

2.2022 PÄÄKIRJOITUS

Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty?

Annukka Tapani

YTT, yliopettaja

Tampereen ammattikorkeakoulu,
pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri
annukka.tapani@tuni.fi

Mistä on pienet tytöt tehty?

Mistä on pienet tytöt tehty?

Sokerista, kukkasista,

inkivääristä, kanelista.

Niistä on pienet tytöt tehty.

rastaan runtelevat maailmaamme ja silti, jostain se vain kumpuaa, uuteen aamuun heräämisen into. Mikä saa meidät, toimijat ja opiskelijat, lähtemään, toimimaan, vaikuttamaan ammatillisen koulutuksen kentällä, päivästä ja vuodesta toiseen?

J a tasa-arvon nimissä: *pienet pojat on tehty sammakoista ja etanoista* (Engl. kansanruno, suom. Kirsi Kunnas). Aika moni aikalaiseni muistaa nuo hullunhilpeät runosäkeet. Tänä päivänä, juuri nyt, olisiko teillä hetki aikaa miettiä, mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty? Ennakoimattomat globaalit muutokset suo-

Ihan aluksi: miksi merkityksellisyyttä kannattaa pohtia, eikö voisi vaan käydä töissä, vaikka sitten ”rahantakii”. Tuon yksi tulokulma aiheeseen ja kullakin on täysi oikeus nähdä oma merkityksellisyytensä täysin subjektiivisesti. Myös elämän- ja työuran vaiheissa työ saa erilaisia merkityksiä ja se meidän on hyvä tunnistaa ja tunnustaa, olla armollisia itsellemme ja toisillemme. Suomalaiset ovat hyvin työorientoitunutta kansaa, sen paljas-

taa vaikkapa Google-haku sanoilla ”työ-orientoitunut kansa”: saamme lukea tarinoita, joissa kuvataan omia työn tekemiseen perustuvia yrittäjä- tai työntekijäkokenuksia ja -kuvauksia tai miten maahan muuttavia opastetaan kansanluontemme saloihin. Kuitenkin lottosivuston mukaan enemmistö suomalaisista on sitä mieltä, että 1,5 miljoonaa euroa riittäisi siihen, että työt voisi lopettaa. 18–34-vuotiaista noin viidennes lopettaisi työntekoa kokonaan, jos lottovoitto osuisi omalle kohdalle. Yli 55-vuotiaista puolestaan kolmannes ottaisi lopputilin välittömästi (multilotto.com, 2018). Osuus ei ole noussut olennaisesti 1980-luvun alusta (Alasoini, 2010). Mikäli tätä otosta uskomme, lottovoitto olisi siis elämää merkityksellistävä seikka eikä siihen työtä tarvittaisi. Koska lottovoiton todennäköisyys on kuitenkin melko pieni, yksi noin yhdeksästätoista miljoonasta, jatketaan työn tekoa ja merkityksellisuuden pohdintaa vielä lisää.

Työ ihmiseloa määrittämässä

Tyo on vahvasti suomalaista identiteettiä ja arvomaailmaa rakentava tekijä. Universaaleja arvotyyppejä ovat esimerkiksi valta, suoriutuminen, mielihyvä ja turvallisuus (Schwartz, 1992); suomalaisessa tutkimuksessa mukana on myös työ ja sen ohella ahkeruus, täsmällisyys, tunnollisuus, pitkäjänteisyys, järjestelmällisyys ja säästäväisyys (Helkama, 2015). Työstä saamme paljon hyvää mieltä ja oloa, mutta sen piiriin sisältyy myös paljon loukkaavia kokemuksia (Mönkkönen ja muut, 2022). Loukkaukset liittyvät paljon ulossulkeviin elementteihin: ei kutsuta mukaan kokouksiin, ei vastata viesteihin eikä sähköposteihin (ks. Tapani & Sinkkonen, 2022a). Arvostuksen kokemukset syntyvät vaikkapa siitä, kun voi auttaa muita ja omaa osaamista

arvostetaan. Decin ja Ryanin (2000) itse-määräytymisen teoria antaa raamit hyvälle työelämälle: kuuluminen, kompetenssi ja autonomia on tunnustettu psykologisesti perustarpeiksi ja niiden toteutumisella työpaikalla voidaan luoda hyvä kivijalka merkitykselliselle työlle ja kukoistavalle työyhteisölle.

Yksi painava näkökulma merkityksellisyteen on työhyvinvoinnillinen: se, että tuntee olevansa oman työnsä kautta osa suurempaa kokonaisuutta, antaa merkitystä jokapäiväiselle pakertamiselle. Ollaan ohjaamassa ammatillisen koulutuksen venettä samaan suuntaan. Tärkeä kysymys on, onko veneen suunta selvillä vai kuinka mutkittelevaa reittiä ajetaan. Tuleeko lisäkilometrejä vai osataanko hakea otolliset virtaukset. Onko oppilaitoksen visio, strategia ja organisaation perustettava sanoitettu ja keskusteltu niin selkeästi, että jokainen tunnistaa paikkansa sen toteuttamisessa? Ammatillisen koulutuksen parissa toimivan opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyttä määrittää se, että työssä saa toteuttaa itseään omannäköisesti ja työ liittyy sen tekijää itseä suurempaan kokonaisuuteen (Salonen & Tapani, 2020). Suomalaisten kokemuksista liittyen työelämään havaittiin (Tapani & Sinkkonen, 2022b), että ammatillinen identiteetti, ammattiyhdistyksen kokeminen on tärkeää, samoin kuin se, että kokee tekevänsä arvokkaita asioita työssään. Arvokkaita asioita ovat esimerkiksi tulevaisuuden tekijöiden opastaminen, mahdollisuus toimia arvojen mukaisesti, vaikutusmahdollisuudet, merkitykselliset kohtaamiset, ongelmien ratkaiseminen yhdessä, asiakkaiden tyytyväisyys, omien vahvuuksien käyttäminen sekä muiden auttaminen löytämään heidän vahvuuksiaan ja kykyjään (Tapani & Sinkkonen, 2022b). Työ myös määrittää itsekunnioitusta: kaiken a ja o on kokoaikainen ja va-

kituinen palkkatyö, vaikka myös vapaah-
toistyölle tunnustettiin sen tuottama mer-
kityksellisyys; muiden auttaminen on kai-
ken kaikkiaan todettu elämää merkityk-
sellistäväksi seikaksi, tapahtuu se sitten
palkkatyössä tai vapaa-ajalla (Mönkkönen
ja muut, 2022).

Työ- ja opiskelumeisyys kantaa ja kannattaa

Sosiaalipsykologisesti ajatellen ihmi-
nen tarvitsee toisia ihmisiä tullak-
seen siksi, mitä on. Toiset ihmiset,
joista G.H. Mead (1962) käyttää nimitys-
tä merkitykselliset toiset, voivat olla fyysi-
siä kontakteja ja kohtaamisia, mutta myös
enenevässä määrin virtuaalisia ja vaikkapa
täysin globaaleja olentoja. Kytkeytyminen
organisaation perustehtävään, mutta myös
kuulumisen tunne ovat keskeisiä asioita
siinä, että jokainen meistä tuntee itsensä
tärkeäksi ja arvokkaaksi. Korkeakouluyh-
teisön henkilöstön kokemuksia etätyöajasta
tutkittaessa havaittiin, että kuulumisen
tunteeseen vaikutti neljä asiaa: vuorovai-
kutukset kollegojen kanssa, kokemukset yh-
teydestä, välittämisen tunne ja johtamisen
käytännöt (Tapani ja muut, 2022). Vuoro-
vaikutuksen rakentaminen vaatii uusia
keinoja etätyön todennäköisesti jäädes-
sä entistä isompaan osaan työkäytäntöjä.
Entistä enemmän tuntuu olevan myös tar-
vetta kysymykselle, mitä sinulle kuuluu,
samoin kuin uusille keinoille osoittaa vä-
littämistä. Korkeakoulu yhteisöön liitty-
vän tutkimuksen myötä lanseerasimme-
kin käsitteen välittävä johtaminen, vältte-
levän johtamisen sijaan (Tapani ja muut,
2022). Vaikka olemme asiantuntijoita
omissa tehtävissämme, tarvitsemme kuu-
lumisen ja välittämisen tunnetta tietääk-
semme, että meidänkin aironvetomme on
viemässä venettä samaan suuntaan ja että
suunta on selkeänä selvillä, kaikilla.

*Tarvitsemme kuulumisen ja
välittämisen tunnetta
tietääksemme, että
meidänkin aironvetomme
on viemässä venettä samaan
suuntaan ja että suunta on
selkeänä selvillä, kaikilla.*

Schaufeli (2015) on tunnistanut yhteyt-
tä psykologisten perustarpeiden (ks. Deci & Ryan, 2000) välillä: johtamiskäy-
tännöt vaikuttavat työkäyttäytymiseen ja
työhön sitoutumiseen ja johtamisella on
kriittinen merkitys työntekijän hyvin-
voinnin kannalta. Sitoutuneet, kannusta-
vat ja toimintaa vahvistavat johtajat tar-
joavat työntekijöille hyvinvointia edistä-
vän ympäristön ja tätä kautta myös orga-
nisaation tuloksellisuuden on nähty paran-
nevan (Schaufeli, 2015). Johtamiskeskus-
telussa kannattaa mennä kuitenkin myös
”itseensä” ja huomioida itsensä johtami-
sen tarve ja mahdollisuus. Etätyön aika-
na monella kalenterit olivat täynnä on-li-
ne –tapaamisia ja harrastimme suorastaan
”Teams-hyppelyä”. Nyt, siirtyessämme
enenevässä määrin lähityöhön, onkin hy-
vä miettiä, milloin ja miksi lähikohtaa-
mista tarvitaan. Vai tullaanko kampuksil-
le harrastamaan Pekka Himasta mukail-
len ”moitteettoman oleskelun kulttuuria”,
kun on Anna-Leena Härkösen (2015) sa-
noin ”ihana nähä”. Nykyiseen työnteke-
misen tapaan on lanseerattu myös käsitet-
tä epätyö. Se kuvastaa sitä, kuinka paljon
arjessamme on aikasyöppöjä, keskeytyk-
siä ja mihin niistä voisimme itse vaikuttaa.
Olemmeko tärkeimmillämme ja parhaim-
millamme, kun osoitamme, että kalenteri

on täynnä palaveribuukkauksista (Sinkkonen & Tapani, 2022a)? Olemmeko merkityksellisyysalueella, kun meillä on niin kiire, että emme ehdi sanoa varista kuin linnuksi (MuseoPro, 2013)? Välillä lie-nee paikallaan palata perustehtävän äärelle (Kultanen, 2009): mitä tehtävää organisaatioon olemme tulleet toteuttamaan ja kuinka paljon epätyö alkaa ”heiluttaa” meitä. Vaikka arjessa pienet teot ratkaisevat, aika ajoin olisi työhyvinvoinnillista hyvä pysähtyä miettimään omaa työtä ja tekemistä ja mikä parasta, jos sitä voitaisi tehdä työyhteisö- tai tiimitasoisesta. Oma tekeminen ja sen kytkeytyminen muiden tekemisiin saa aikaan sosiaalisen konstellaation, joka vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta todentavaa ”me”-ilmiötä ja auttaa hahmottamaan, että minun työlläni on merkitystä myös kollegojen merkityksellisyyden kokemuksiin (ks. esim. Tapani, 2009).

Oman työn hahmottaminen osana kokonaisuutta vaikuttaa siihen, miten opiskelijoiden ohjaukseen suhtaudumme. Vaihtoehtoja on monia ja oppilaitoksissa onkin tunnistetavissa kerrostunutta ohjauspuhetta. Opiskelijoiden halutaan kiinnittyvän opintoihin ja saavan tutkintonsa valmiiksi, heidän halutaan kiinnittyvän oppilaitokseen ja toimimaan jatkossa vaikkapa tutkintoja kehittävinä aluneina tai harjoittelupaikkojen tarjoajina. Tai heidän halutaan kiinnittyvän työelämään, sopeutuen työn ja työelämän jatkuvaan muutokseen (Kukkonen, 2020). Kuinka moni opetus- ja ohjaushenkilöstöstä uskaltaa todeta, että ”ei koulua, vaan elämää varten”? Kuinka moni on ehtinyt miettimään omaa päivittäistä ohjauspuhettaan – mihin ja miksi opiskelijoita opetamme ja ohjaamme juuri näillä menetelmillä?

Kukkonen (2020) nostaa esiin postmodernin ajan ilmiöitä, joita koulutuksen keinoin olisi hyvä pyrkiä käsittelemään: yksinkertaisuuden kaipuu versus monimutkaisuuden hyväksyminen, tunteiden merkityksen korostuminen sekä riippuvuuden ja yksilöllisyyden välinen jännite. Jännitteistä onkin, miten näille teemoille on tilaa ja sijaa tehokkuus- ja nopeusmalliin pohjautuvassa koulutusjärjestelmässä (ks. Ammatillisen koulutuksen rahoitus, n.d.). Teemat eivät vaadi mitään erillistä opintojaksoa tai kurssia, vaan niitä voisi integroida substanssialaan hyödyntäen opetus- ja ohjausmenetelminä vaikkapa innovointitaitoja, jotka on määritelty tulevaisuuden työelämätaidoiksi ja joita odotetaan eri-ikäisiltä oppijoilta (TAT, 2020). Tulevaisuuden työelämätaitojen lista on pitkä, siihen kuuluu innovoinnin ohella niin itsetuntemusta, itsensä johtamista, aloitteellisuutta kuin resilienssi-kyvykkyyttäkin. Ensimmäinen ajatus sitä lukiessa onkin, kuinka hyvin ne meillä itse kullakin ammatillisen koulutuksen toimijalla on hallussa. Sen oheen kumpuaa ajankohtainen kysymys merkityksellisen työn ja tulevaisuuden kannalta siitä, miten ammatillinen koulutus voi tukea elämäntaiteista sivistyksen prosessia, johon kuuluu niin ekososiaalinen vastuu itsestään, omasta kulttuuristaan kuin myös toisista ja yhteisen planeettamme kokonaisuudesta huolehtiminen (Salonen, 2012).

Olisiko teillä hetki aikaa, ajatella?

Kaiken tämän oheen tarvitsemme tulevaisuususkoa ja laajempaa näkemystä siihen, millaisen tulevaisuuden haluamme ammatillisen koulutuksen kautta rakentaa. Tarvitsemme dialogista keskustelua osaamispainotteisuudesta, sivistyksen osasta osana koulutusjärjestelmäämme. Tähän emme kaipaa pi-

Kuinka paljon käytämme yhteistä aikaa sen pohdintaan, mikä on tulevaisuudessa oikeasti tärkeää?

simpää puheenvuoroja kovimpaan ääneen huutavien kannanottoja vaan perusteltua, näkemyksellistä pohdintaa ja ennakointiaineistojen, hiljaisten signaalien ja trendien tarkastelemista. Kuinka paljon meillä on aikaa tähän, kun pitää ottaa uusia järjestelmiä käyttöön, muistaa salasanat ja sovellukset, tehdä päivityksiä koneelle ja lukea sieltä täältä pompahtelevia tiedotteita. Kuinka paljon käytämme yhteistä aikaa sen pohdintaan, mikä on tulevaisuudessa oikeasti tärkeää, sen sijaan, että kuuntelemme monologia toteutussuunnitelman laatimisesta tai muistelemme menneitä, keskittyen siihen, mitä itse olen tehnyt ja kuinka ennen kaikki tehtiinkään. Adolf Ehrnroothia mukaillen: *Kansa (tai oppilaitos) joka ei tunne historiaansa, ei voi rakentaa tulevaisuuttaan*. Historialla ja siitä oppimisella on paikkansa, kunhan se valjastetaan entistä merkityksellisemmän yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen.

Summa summarum: palataan tarinamme alkujuurille. Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty? Se on tehty kytkeytymisestä, arvokkuuden kokemuksista, visionäärisistä uraauurtavista tekijöistä, sammakoiden ja koiranhännän tupsukoiden sijaan. Ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys on tehty tunteesta, että saan olla tekemässä ”maailman parasta samppanjaa”, että juuri minun osuuttani tarvitaan, että siitä tulee maistuvaa, kuplivaa ja helmeilevää, ihan

parasta. Tämän numeron artikkelit, kolme vertaisarvioitua ja yksi vertaisarvioimaton, sekä kirja-arvio ovat osaltaan tekemässä maailman parasta ammattikasvutusta ja –koulutusta. Niiden avulla toivomme sinunkin saavan uusia ajatuksia siitä, mistä merkityksellinen ammatillinen koulutus muodostuu.

Anton Salovuori, Joonas A. Pesonen, Kukka-Maaria Polso ja Petri Ihantola selvittivät artikkelissaan ”*Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä? Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla*”, miten työssäkäyvät avoimille verkko-kursseille osallistuneet opiskelijat erosivat toisistaan työpaikan tuen suhteen, miten osallistujat kuvasivat kurssien vaikutuksia, ja miten työpaikan tuki oli yhteydessä kokemuksiin kurssien vaikutuksista. Tuloksena korostuu sosiaalisen tuen merkityksellisyys: työajan hyödyntäminen ilman laajempaa yhteisön tukea ei kurssien koettun hyödyn kannalta eroa tilanteesta, jossa tukea ei saa lainkaan (Salovuori ja muut, 2022).

Jenni Piirto, Petri Nokelainen ja Laura Pylväs (2022) palaavat psykologisten perustarpeiden äärelle artikkelissaan ”*Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta*”. Kirjoittajat keskittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus) täyttyminen kokemuksen yhteyksiin työssä koettuun hyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen asiantuntijatyön näkökulmasta. Merkityksellisenä nähtiin mahdollisuus kehittää sekä työhön liittyviä käytänteitä että asiantuntijuutta haasteellisten työtehtävien kautta kuin myös työtehtäviin liittyvän henkisen ja ammatillisen tuen saaminen työtovereilta (Piirto ja muut, 2022).

Marja Syrjämäki, Elina Kontu ja Anu Laine pyrkivät tunnistamaan toimijuutta ja tulkitsemaan toimijuuskäsitettä opiskelijoiden tuottamissa haastattelukertomuksissa artikkelissaan ”*Avoimen yliopiston kautta tutkintoon - toimijuutta kasvatus-tieteen opiskelijoiden opinpoluilla*”. Analyysin perusteella tunnistettiin kuusi erilaista toimijakertomusta, jotka paikantuivat kolmella tavalla: hallitun toimijuuden, tavoitteisen toimijuuden ja vahvistuneen toimijuuden polkuina (Syrjämäki ja muut, 2022).

Kristiina Ojala, Mauri Kantola, Esa Höglblom, Anneli Frantti ja Johanna Ollila kuvaavat artikkelissaan ”*Ilmiöavaruuksista skenaarioihin – Kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä?*” verkostomaista alueellisen ammattiosaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiprosessia. Ennakointityö oli pyrkimys hahmottaa vaihtoehtoisia tulevaisuuden kehityskulkuja ja niiden muotoilemia mahdollisuuksia ja haasteita alueen työelämässä ja koulutuksissa kolmen toimialakohtaisen työvaiheen kautta. Työvaiheita olivat luotaus, merkityksellistäminen ja haltuunotto (Ojala ja muut, 2022).

Merja Sinkkonen ja Annukka Tapani arvioivat kirjan ”*Kohti - Ketterän urakehityksen työkirja*” (Karoliina Jarenko & Jenni Kankkunen, 2021). Teos on niin yksilön urakehitystä kuin organisaation ketterää oppimista tukeva työkirja; se on suunniteltu ”jokaiselle työikäiselle työkaluksi oman uran johtamiseen”. Teos on kolmijakoinen: työminän nykytila, seuraava uratavoite, seuraavan uratavoitteen toteutus ja sisältää paljon harjoituksia teemoihin liittyen (Sinkkonen & Tapani, 2022b). Mikäli edelleen mietit, mikä sinusta tulee isona, kirjan arvioitsijat antavat vahvan suosituksen teokseen ja harjoituksiin tutustumiseen. Ehkäpä sen kaut-

ta myös merkityksellisen työn elementit avautuvat uusina horisontteina.

Lähdeluettelo:

Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. Yliopistopaino. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf

Ammatillisen koulutuksen rahoitus. (n.d.). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* SKS.

Kukkonen, H. (2020, helmikuu 6). *Kiinnittymisen kaltevat pinnat* [Keynote –puheenvuoro]. TAMK-konferenssi, Tampere, Suomi.

Härkönen, A.-L. (2015). *Ihana nähä*. Otava.

Kultanen, T. (2009). *TUNNEÄLYTAIDOT. Esi-miesvalmennus ICT-alalla. Sosiaalisen innovaation suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66428>

Mead, G.H. (1962). *Mind, Self, & Society*. Teoksessa C. W. Morris (toim.), *The Standpoint of a Social Behaviorist*. The University of Chicago Press.

Multilotto. (2018). *Loton järjestelmä vai peruspeli – millä tavalla sinä tavoittelet miljoonia?* <https://www.multilotto.com/fi/lotterynews/loton-jarjestelma-vai-peruspeli-milla-tavalla-sina-tavoittelet-miljoonia> Luettu 20.4.2022.

MuseoPro. (2013). *Niin kiire, ettei ehdi mitään tehdä*. <https://www.museopro.fi/fi/nakokulmat.php?aid=14769&k=14295> Luettu 18.5.2022.

Mönkkönen, K., Tapani, A., & Kokkonen, T. (2021). *Arvoa ja arvottomuutta*. Kirjan käsikirjoitus lähetetty arviointiin (Gaudemus).

Ojala, K., Kantola, M., Höglblom, E., Frantti, A., & Ollila, J. (2022). *Ilmiöavaruuksista skenaarioihin – Kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä?* *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 60–71.

Piirto, J., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2022). *Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 28–43.

Salonen, A. (2012). Sosiaalisen kestävyuden edistäminen on kestäväen kehityksen ydinosaamista. *Lastentarha*, 1, 10–17.

Salonen, A. & Tapani, A. (2020). Palkkatyön merkityksellisyys. Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän Tutkimus* 18(1), 30–43. <https://doi.org/10.37455/tt.90571>

Salovuori, A., Pesonen, J.A., Polso, K.-M., & Ihantola, P. (2022). Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä? Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 11–27.

Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M. P. Zanna (toim.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, ss. 1–65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Sinkkonen, M., & Tapani, A. (2022a, toukokuu 5). *Epättyö syö työn tuloksellisuutta*. TAMK-Blogi. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/epa-tyo-syo-tyon-tuloksellisuutta/>

Sinkkonen, M., & Tapani, A. (2022b). Kirja-arvio ”Apua urakehitykseen - Kohti uusia mahdollisuuksia?” *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 72–74.

Syrjämäki, M., Kontu, E., & Laine, A. (2022). Avoimen yliopiston kautta tutkintoon - toimijuutta kasvatustieteen opiskelijoiden opinpoluilla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 44–59.

TAT. (2020). *Tulevaisuuden työelämätaidot*. <https://tat.fi/tulevaisuuden-tyoelamataidot-2-0/>

Tapani, A., (2009). ”Onko yhteisöllisyydellä väliä?": *identiteetti-prosessi ja sosiaalinen pääoma epävarmuuden sietämisen merkityksellisinä elementteinä*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/23518>

Tapani, A., & Sinkkonen, M. (2022a). Breaking News from Education Wonderland: Universities and Universities of Applied Sciences Working Together - a Perfect Match? Artikkelin käsikirjoitus lähdössä arviointiin toukokuussa 2022.

Tapani, A. & Sinkkonen, M. (2022b). Meaningful Working Life = Meaningful Life in Finland of the 2020s. Artikkelikäsikirjoitus lähdössä arviointiin toukokuussa 2022.

Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K., & Mäkikangas, A. (2022). *Experiences of relatedness during enforced remote work among employees in higher education*. Arvioinnissa: MDPI Challenges.

