

Arto O. Salonen &amp; Annukka Tapani



## Palkkatyön merkityksellisyys

### Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä

#### Abstrakti

Tutkimme palkkatyön merkityksellisyyttä ammatillisessa koulutuksessa, jossa toteutettiin kokonaisvaltainen uudistus vuonna 2018. Kysymme, mitkä tekijät ovat yhteydessä merkityksellisyyden kokemuksiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä ja mitkä tekijät estävät merkityksellisyyden kokemusten muodostumista. Tutkimusaineistona on opetus- ja ohjaushenkilöstön kirjoitukset (n=20), joita analysoimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tulostemme mukaan merkitykselliseksi koetun palkkatyön keskeinen tekijä on kokemus omannäköisesti toteutuvasta työstä, joka liittyy rakentavasti osaksi työyhteisöä ja ympäröivää yhteiskuntaa. Merkityksellisyyden kokemusta estävät sosiaaliset ongelmat kuten kokemukset yhteenkuulumattomuudesta ja irrallisuudesta sekä rakenteelliset ongelmat kuten kiire ja työn johtamisen laatu. Niin ikään kokemus omasta riittämättömyydestä ja heikosta työn hallinnasta vähentää työn merkityksellisyyttä. Johtopäätöksemme on, että työn merkityksellisyyden kokemusta säilyttävä tai parantava ammatillisen koulutuksen kehittäminen on mahdollista, kun varmistetaan, että jokaisen opettajan oma erityinen osaaminen on käytössä yhteisen päämäärän tavoittelussa. Sen sijaan työn itsenäisyyden lisääminen ei paranna työntekijän kokemusta työn merkityksellisyydestä. Tämä viittaa siihen, että koulutusorganisaation yhteiskunnallinen tehtävä pitäisi sanoittaa mahdollisimman selkeästi.

#### Kohti työntekijälähtöistä työelämän uudistamista

Kiinnostuksemme kohteena on ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemus työn merkityksellisyydestä. Merkitykselliseksi koettu työ on jopa aineellista vaurautta ja onnellisuutta arvokkaampana pidetty elämän päämäärä (King & Napa 1998; Lancaster & Stillman 2010). Tulevaisuudessa kokemus työn merkityksellisyydestä korostunee entisestään, sillä esimerkiksi Maailman talousfoorumin mukaan huomisen työpaikat ovat luonteeltaan sellaisia, jotka tarjoavat kokemuksen ihmisenä

olemisen arvokkuudesta sekä mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kasvuun ja kehitykseen (WEF 2018).

Organisaatiouudistukset ovat jokapäiväinen asia Suomessa. Myös ammatillinen koulutus on hiljattain läpikäynyt kokonaisvaltaisen uudistuksen, niin sanotun amisreformin. Uudistamistoimista huolimatta eurooppalaisessa vertailuissa suomalaisten kokemus työtyytyväisyys jää alle keskitason. Tämä viittaa siihen, että uudistaminen ei ole riittävästi perustunut työntekijöiden odotuksiin, toiveisiin ja todellisiin tarpeisiin. (Aitta ym. 2012; Eurofound 2012.) Työntekijälähtöinen työ-

elämän uudistaminen on kokonaisvaltaista ja syvällistä uudistamista, mikä edellyttää moninäkökulmaista lähestymistä (Markkula 2011).

Onnistunut työntekijälähtöinen työelämän uudistaminen lisää työhyvinvointia ja siihen kytkettyvää toiminnan tuloksellisuutta (Viinisalo 2006). Esimerkiksi myönteisen työilmapiiriin, jossa on mahdollista kokea arvostusta, on havaittu olevan yhteydessä pienentyneeseen sairauspoissaolorisktiin (Hinkka ym. 2013). Henkilöstön keskinäinen rikastava vuorovaikutus on yhteydessä korkeaan työn imuun ja vähäiseen työstressiin (Hakanen ym. 2012). Työntekijän vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen vähentää kokemusta työn kuormittavuudesta, sillä tällöin työssä voi käyttää omiin vahvuuksiin perustuvaa osaamista (esim. Pekkarinen 2010). Sen sijaan vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat tyypillinen syy jäädä varhaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle (Lahelma ym. 2012).

Kansalaisen kokemus mielekkäästä ja merkityksellisestä palkkatyöstä tuottaa lisäarvoa koko yhteiskunnalle (Blom & Hautaniemi 2009). Yhteiskunnallisen muutoksen kiihtyessä kansalaisilta edellytetään vuorovaikutusta ympäristön kanssa sekä sitoutumista uuden oppimiseen ja ihmisenä kasvamiseen (Ruohotie 2005, 47–48). Työlle on yhteiskunnan muuttumisesta huolimatta löydettävissä arvokas merkityssisältö, sillä työ on peruslähtökohdiltaan kollektiivisten elämisen välttämättömyyksien tuottamista (Julkunen 2010). Deborah Chambersin (2006) mukaan työelämässä tarvitaan ystävyyttä, sillä länsimaisessa yhteiskunnassa perinteistä perhe- ja sukuyhteisöllisyyttä korvaavat ystävyysuhteet. Ihmiset määrittelevät itseään yhä enemmän henkilökohtaisten kontaktiensa avulla. (emt.) Työyhteisön toimintaongelmat ovatkin tyypillisesti yhteydessä erilaisiin ihmisten välisiin suhteissa ilmeneviin ongelmiin (Hogan & Coote 2014) siitä huolimatta, että ihmisyhteisön elinvoimaisuus perustuu verrattain yksinkertaisiin asioihin kuten reiluuteen ja oikeudenmukaisuuteen sekä kaikenlaisesta toisen

vahingoittamisesta pidättymiseen (Shafer-Landau 2010, 13–26). Näiden ihmisten välisen yhteiselämän sujuvuutta varmistavien periaatteiden muuttamiseen ei edelleenkään ole tarvetta yhteiskunnan, työelämän ja kansalaisten elämäntapojen muuttumisesta huolimatta (Gert 2004, 147).

Olemme tässä tutkimuksessa kiinnostuneita siitä, mitkä asiat ovat yhteydessä merkitykselliseksi koettuun palkkatyöhön. Tutkimus kohdentuu ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöön. Tutkimuskohde on ajankohtainen sen vuoksi, että ammatillinen koulutus on juuri läpikäynyt suurimman uudistuksen kahteenkymmeneen vuoteen. Uudistuksella tavoiteltiin aiempaa yksilöllisempää ja henkilökohtaisempaa opiskelumahdollisuutta opiskelijoille. Esimerkiksi työpaikoilla tapahtuvaa oppimista lisättiin, mikä muutti opetus- ja ohjaushenkilökunnan työnkuvaa. (Amistutkimus 2018; Amisreformi 2015.) Uudistuva työnkuva on omiaan lisäämään henkilöstön kokemusta työn pirstoutumisesta ja monimutkaistumisesta, mikä ilmenee valtakunnallisessa Parasta osaamista -verkostohankkeessa tehdyssä selvityksessä. Siinä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisvaateiksi tunnistettiin ohjausosaaminen, oman työn johtamisosaaminen, laatu-tietoisuus, uudenlaisen oppimisen tapojen ja mahdollisuuksien hyödyntäminen sekä työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen. Uudessa opettajuudessa korostuvat pedagogisen osaamisen ohella entistä enemmän vuorovaikutustaidot, ohjaus- ja arviointiosaaminen, oman työn johtaminen sekä kumppanuuksien hallinta ja hankinta. (Heinilä ym. 2018.) Opetus- ja ohjaustyön yksilöllistyessä tarvitaan myös haastavien tilanteiden hallintaa. Opetustyössä keskeisiä taitoja ovat myös tunnetaidot, joilla tarkoitetaan kykyä tunnistaa ja käsitellä sekä omia että muiden tunteita rakentavasti. Tunteiden takana ovat tarpeet tulla nähdyksi, ymmärretyksi, olla arvostettu, tulla reilusti kohdelluksi ja säilyttää hallinnan tunne. (Lahtinen & Rantanen 2019.)

## Merkityksellisyden kokeminen inhimillisenä perustarpeena

Ihmisen henkisiä perustarpeita selittävät teorit palautuvat kysymykseen siitä, millainen ihminen pohjimmiltaan on ja miksi ihminen tekee sitä, mitä hän tekee. Itsearvostuksen teorian mukaan ihmistä inspiroiva ja virittävä ympäristö on sellainen, jossa on mahdollista kokea itsensä hyväksytyksi muiden yhteisön jäsenten palautetta tulkitsemalla (Covington 1992). Näin muodostuva kokemus oman elämän arvokkuudesta on perusta itseluottamukselle ja elämän merkityksen syntymiselle. Tämä myönteinen kokemus puolestaan säteilee yhteisöön päin, sillä ilman arvokkaan ihmisyyden kokemista ihminen ei pysty täysipainoisesti arvostamaan toisia ihmisiä ja heidän rikastuttavaa erilaisuuttaan (Himanen 2010). Yhteisön voima syntyy yhteenkuulumisesta, jonka käyttövoimana on luottamus ihmisten välillä (Raatikainen 2011).

Päämääräteorian mukaan tavoitteenasettelu määrittää ihmisen kiinnittymistä huomion kohteina oleviin asioihin siten, että selkeät, sopivan haastavat ja yhteisesti suunnitellut tavoitteet ennustavat hyviä oppimistuloksia, helppoa uuden omaksumista ja hyvää työmotivaatiota (Locke ym. 1968). Minäpystyvyysteorian mukaan myönteinen käsitys omasta pystyvyydestä ennustaa työstä motivoitumista (Bandura 1997). Odotusarvoteorian mukaan kuviteltavissa olevat hyödyt määrittävät motivoitumista siten, että tärkeäksi koettu asia opitaan helpoimmin ja vähemmän tärkeäksi tulkittun asian oppiminen on vaikeampaa (Wigfield & Eccles 2000). Attribuutioteorian mukaan onnistumisiin ja epäonnistumisiin liittyvät syytelitykset (kausaaliattribuutit) määrittävät ihmisen toimintaa siten, että pysyvien henkilökohtaisten ominaisuuksien liittäminen onnistumiseen ennustaa voimakkaampaa eteenpäin pyrkimistä kuin pysyvien henkilökohtaisten ominaisuuksien liittäminen epäonnistumiseen (Elliot 2006). Älykkyysteorian mukaan älykkyyden muuttamiseen uskomisen ennustaa ihmisenä kasva-

mista ja kehittymistä, toisin kuin älykkyyden pitäminen muuttumattomana ihmisen ominaisuutena (Dweck 2002).

Lähestymme tässä tutkimuksessa palkkatyön merkityksellisyttä edellä esiteltyjä teorioita yleisemmin. Decin, Koestnerin ja Ryanin (1999) meta-analyysin mukaan kaikki se, mikä lisää ihmisen kokemusta autonomiasta ja kompetenssista, pitää yllä ihmisen myönteistä virittyneisyyttä. Myös myönteinen palaute, onnistumisen kokemukset ja tunne siitä, että yhteisö jossa toimitaan, on toimijan puolella eikä häntä vastaan, auttaa kokemaan työn myönteisesti. Tälle perustalle rakentuva itsemääräytymisen teoria (Deci & Ryan 2000) on ihmistieteitä yhdistävä teoria. Teorian mukaan vahvalle, elinvoimaiselle ja kukoistavalle ihmiselle on tyypillistä autonomisuus, myönteiset kokemukset omista kompetensseista sekä kokemus kuulumisesta yhteisöön. Huomionarvoista on, että nämä mainitut ihmisen kukoistamista tukevat henkiset perustarpeet ovat empiirisen näytön perusteella yhteisiä ihmisille kulttuurista, iästä, sukupuolesta tai taloudellisesta asemasta riippumatta. (Deci & Ryan 2000; Deci ym. 2013; myös Pink 2010; Krznaric 2012.) Empiirinen näyttö viittaa siihen, että juuri nämä tekijät – kokemukset autonomiasta, kompetenssista ja kuulumisesta – ovat keskeisiä merkitykselliseksi koetulle työlle (Martela & Riekkö 2018).

*Autonomian tarpeessa* on kyse siitä, että ihmisellä pitäisi ainakin jossain määrin olla mahdollisuus tehdä itseään koskevia päätöksiä ja valintoja. Jokaisella ihmisellä on tarve vaikuttaa omaan arkeen ja elämänsä kulkuaan – halu olla erityinen yksilö, oman elämänsä subjekti. Autonomia ei tarkoita riippumattomuutta, vaan työyhteisön jäsenet ovat myönteisellä tavalla riippuvaisia toisistaan – autonomian kokemisesta huolimatta. Myönteinen toimijoiden välinen keskinäisriippuvuus ja emotionaalinen kannattelu säilyvät yksilöiden itseohjautuvuudesta huolimatta. Autonomian vastakohtana on ihmisen ulkopuolelta tuleva pakottaminen ja alistaminen, joka tuottaa voi-

mattomuuden tunnetta. Autonomian puuttessa ihmiset saattavat kohdella toisiaan objekteina. (Deci & Ryan 2000; Deci ym. 2013.)

Työelämäosaamiseen liittyvässä keskustelussa kompetenssi viittaa työntekijän osaamispotentiaaliin ja kvalifikaatio työntekijälle asetettuihin osaamisvaatimuksiin (Hanhinen 2010). Tässä tutkimuksessa huomion kohteena ovat työntekijän kokemukset työstä, mikä vuoksi relevantti käsite on *kompetenssi*. Kompetenssi viittaa toimintaan. Ihmiselle on ominaista pyrkimys luoda uutta, kehittyä ja olla aikaansaava. Kompetenssin tarve tarkoittaa ihmisen pyrkimystä osata ja selviytyä tekemisessään sekä kokea sen avulla yhteisön täysivaltaista jäsenyyttä. Kukoistavassa työyhteisössä yhteisön jäsenet auttavat saamaan esiin toistensa kompetensseja. Osaamisen kokemuksen vastakohta on kokemus mitättömyydestä ja aikaansaamattomuudesta, mikä on omiaan tukahduttamaan ja turhauttamaan. (Deci & Ryan 2000; Deci ym. 2013.)

Ihmiselle on luontaista tavoitella yhteyttä toisiin ihmisiin. *Kuulumisen tarve* liittyy kokemukseen saada olla hyväksytty niissä yhteisöissä, joiden kanssa ihminen jokapäiväisessä elämässään on tekemisissä. Yhteys auttaa liittämään oman elämän pyrkimykset osaksi itseä suurempaa todellisuutta (Deci & Ryan 2000; Deci ym. 2013; Krznaric 2012). Yhteenkuulumisen kokeminen tuottaa yhteisöön voimaa, joka parhaimmillaan synnyttää innostusta ja iloa. Innostus ja ilo tuovat elämään kepeyttä ja auttavat ylittämään samantaisuuksia, tukemalla ponnistelua kohti uutta. Lisääntynyt itseluottamus auttaa kurkottamaan oman rajoittuneisuuden tuolle puolen, mikä ilmenee luovuutena. Syntyy rakentavalla tavalla olemassa olevaa kyseenalaistavia ja luovia ratkaisuja tarkastelun kohteena olevaan asiaan tai ilmiöön. (Deci & Ryan 2000.)

Lähestymme tässä tutkimuksessa merkityksellisyyttä kokemusten avulla. Oletuksemme on, että todellisuuden ymmärtämiseen päästään yksilöllisen kokemuksen kautta (Gorner 2001; Priest 2002). Vaikka pyrimme tunnistamaan aineistossa olevia yhtene-

väisyyksiä, emme tähtää yleistämiseen, vaan haluamme saada selville, millaisia tekijöitä merkitykselliseksi koettuun työhön liittyy ammatillisessa koulutuksessa. Tunnistamme siis, mikä tekee opetus- ja ohjaushenkilöstön tekemästä palkkatyöstä merkityksellistä ja mistä merkityksellisyyden kokemukset tai merkityksellisyyden väheneminen kumpuavat. Tutkimuskysymyksiä on kaksi: 1) Mitkä tekijät ovat yhteydessä merkityksellisyyden kokemuksiin opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä? 2) Mitkä tekijät estävät merkityksellisyyden kokemusten muodostumista?

### Aineisto ja sen analysointi

Tutkimusaineistona ovat ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kirjoitukset (n=20), jotka kerättiin marraskuussa 2018 ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön täydennyskoulutuksen yhteydessä. Täydennyskoulutus liittyi valtakunnalliseen Parasta osaamista -hankkeeseen<sup>1</sup>, jonka tavoitteena on toisen asteen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittäminen uudistuneessa ammatillisessa koulutuksessa. Täydennyskoulutuksen teema tuki asian tarkastelua, sillä koulutuksen tavoitteena oli vertaisoppiminen ja hyvien tiimioppimiskäytäntöjen jakaminen. Työn merkityksellisyydestä ei täydennyskoulutuksesta suoraan puhuttu, mutta se oli keskusteluissa implisiittisesti läsnä. Jokaiselta vastaajalta pyydettiin kirjallinen suostumus hänen kirjoituksensa käyttämisestä tutkimustarkoitukseen. Myös tutkimukseen osallistuvien anonymiteetistä pidettiin huolta: kirjoituksiin ei pyydetty nimiä eikä niissä ollut muitakaan sellaisia tietoja, joista vastaajat olisi pystynyt tunnistamaan. Nämä asiat ilmoitettiin sekä suullisesti että vastauslomakkeeseen kirjoitettuna.

Opetus- ja ohjaushenkilöstöä pyydettiin kirjoittamaan omannäköinen, persoonallinen kirjoitus siitä, mihin tekijöihin oma työ pohjimmiltaan ankkuroituu, mitkä asiat tekevät siitä merkityksellistä ja ovat omiaan lisäämään työssä koettua mielekkyyttä. Pysimme

vastaajia mainitsemaan kirjoituksessaan myös niitä asioita, jotka tukahduttavat kokemusta mielekkääksi ja merkitykselliseksi koetusta työstä. Antamamme ohje kirjottamiselle oli: *”Kirjoita vapaamuotoisesti, omin sanoin, kuvausta siitä, mikä tekee omasta työstäsi sinulle merkityksellistä? Mistä kumpuaa uuteen aamuun heräämisen mielekkyys? Mistä muodostuu merkityksellisen työn kokemus? Mikä tukee, mikä estää sitä?”* Väljästi ohjeistetun, suhteellisen vapaan kirjoittamisen kautta tavoitetaan kokemuksellisuutta, joka viittaa fenomenologiseen tutkimusotteeseen. Fenomenologia korostaa intentionaalisuutta, mieleen kohdistettua kiinnostusta ja vastavuoroisuutta, jonka avulla luodaan merkityks maailmaa (Järvinen & Järvinen 2000). Sen oletuksiin kuuluu, että tieteellisiin teorioihin nojautuvan maailmankuvan muodostumisen ehtona on arkitodellisuuteen orientoituminen. Tietoisuuden aktit eivät ole irrallisia vaan ne suuntautuvat johonkin, eli ajatus on ajatus jostakin. (Nordin 1999.)

Aineisto kerättiin vastaajilta, joiden arkitodellisuutta kumpikaan tutkija ei tunne. Vaikka koulutussektorin toimijuus yhdistää tutkijoita ja tutkimukseen osallistuvia, vastaajat toimivat erilaisissa tehtävissä, eri aloilla ja erilaisin taustoin kuin tutkijat. Tämän vuoksi tutkijoiden on mahdollista tarkastella aineistoa ainakin osittain aidosti ihmetellen ja kuunnellen sen ”ääntä”. Tätä ulkopuolisuutta tukee myös se, että yksikään vastaaja ei ole kirjoittajien läheinen ystävä, tuttava tai työtoveri. Aineistosta merkitysten tunnistamista kuitenkin helpottaa tutkijoita ja tutkimukseen osallistuvia yhdistävä kulttuuri: sosiaalisen todellisuuden yhdenmukaisuus varmistaa sitä, etteivät asiat näyttäytyä kokonaan uusina ja erityisinä, vaan tiettyyn todellisuuden tulkinnan kehikkoon kuuluvina. Todellisuutta on tällöin mahdollista tarkastella sellaisen merkityksellistämisen prosessin ja merkitysyhteyden kautta, joka sijoittuu jaetusti ymmärretylle koulutuksen kentälle. (Eskola & Suoranta 2014.)

Vastaajien työkokemus vaihteli 10–45 vuoteen keskiarvon ollessa 24 vuotta. Kuusi vastaajaa sijoittui työkokemusluokkaan yli 26 vuotta. Kaikkiin muihin työkokemusluokkiin (10–15, 16–20 ja 21–25 vuotta) sijoittui neljä vastaajaa. Kaksi vastaajaa ei täyttänyt työkokemukseen liittyvää kohtaa. Kirjoitusten tyyli vaihteli pelkistetyn toteavuuden ja vivahteikkaan kuvailevuuden välillä. Keskimäärin tarinat olivat vajaan sivun mittaisia. Yhteensä aineistoa kertyi 17 sivua, josta osa oli kirjoitettu käsin, osa sähköisesti. Aineisto on sisällöllisesti tiivistä, mutta rikasta, mikä viittaa siihen, että tutkimukseen osallistuneet pitivät tutkittavaa asiaa heille tärkeänä.

Sisällönanalyysi toteutettiin aineistolähtöisesti. Halusimme kunnioittaa sitä, miten tutkimukseen osallistuvat kokevat työnsä. Pyrimme ymmärtämään heidän käyttäytymistään ja toimintaansa, jotta pystyisimme analysoimaan heidän elämisaailmaansa ja itseymmärrystään mahdollisimman aidosti (Chenitz & Swanson 1986; Glaser & Strauss 1967). Aineistolähtöisistä pyrkimyksistä huolimatta tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön liittyvät teoreettiset jäsennykset ovat kuitenkin läsnä analyysissa – haluttiin niin tai ei. Analyysistä on siis väistämättä tunnistettavissa aiemman tiedon vaikutusta. Halusimme kuitenkin vetää mahdollisimman selvän rajan siihen, että pyrkimyksenämme ei ole testata teoriaa vaan aukoa mahdollisuuksien mukaan uusia ajatusuria (Strauss & Corbin 1990).

Aineiston analyysi toteutettiin käytännössä siten, että aluksi kaikki kirjoitukset luettiin huolellisesti läpi, jotta ne hahmottuisivat kokonaisina kertomuksina. Tämän jälkeen lukemista jatkettiin siten, että vastaajien kirjoituksista yhdisteltiin samoihin teemoihin liittyviä ajatuksia, lauseita tai lauseenosia. Nämä ajatukset, lauseet tai lauseenosat yhdistettiin kategorioiksi. Sen jälkeen analyysiä jatkettiin erittelemällä aineistosta tunnistetut kategoriat alaluokiksi, yläluokiksi ja edelleen pääluokiksi, joista muodostuvat vastaukset tutki-

**TAULUKKO 1. Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyyden kokemukset abstrahoituina**

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
Oppiminen ja onnistuminen	Myönteinen kokemus osaamisesta ja kehittämisestä	Työ auttaa toteuttamaan itseä omista lähtökohdista käsin
Työn monipuolisuus		
Palaute		
Vertaisuus ja kuuluminen	Myönteinen kokemus työyhteisöstä	Työ liittää sen tekijää itseä suurempaan elämän kokonaisuuteen
Vuorovaikutus ja yhteistoiminta		
Auttaminen ja hyöty	Myönteinen kokemus aikaansaamisesta ja höydyistä	
Asioiden valmiiksi saaminen		
Työ itseisarvona		
Työn ulkopuolinen elämän perusta	Myönteinen kokemus työn ja vapaa-ajan yhteen liittämistä	

muskysymyksiimme. (Elo & Kyngäs 2008.) Analyysimme oli luonteeltaan kvalitatiivista lähestymistä korostavaa myös siksi, että emme kvantifioineet aineistoa sitä analysoidessamme. Emme siis laskeneet ilmaistujen ajatusten, lauseiden tai lauseenosien määriä vaan tunnistimme vastaajien käyttämien ilmaisujen eroja ja yhtäläisyyksiä niitä toisiinsa vertailtaessa (Silverman 1993).

### Työn merkityksellisyyden kokemukset

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusteella merkityksellisyyden kokemuksiin liittyvät tekijät jäsenyivät yhdeksään alaluokkaan, neljään yläluokkaan ja lopulta kahteen pääloukkaan. Taulukossa 1 on ryhmitelty aineistosta tunnistetut opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyyteen liittyvät kategoriat. Työn merkityksellisyyden kokemukset muodostuvat aineistolähtöisen sisällönanalyysin perusteella siten, että (a) työ auttaa toteuttamaan itseä omannäköisesti, ja (b) työ liittää sen tekijää itse suurempaan elämän kokonaisuuteen.

### *Työ auttaa toteuttamaan itseä omista lähtökohdista käsin*

Analyysimme perusteella työ auttaa toteuttamaan itseä, kun työssä saadaan myönteisiä kokemuksia omasta osaamisesta ja kehittämisestä. Tämä yläluokka jäsenyi analyysissamme oppimiseksi ja onnistumiseksi, työn monipuolisuudeksi sekä palautteeksi.

*Oppiminen ja onnistuminen* viittaavat oman osaamisen lisäämiseen ja opettajana kehittämiseen. Kehittymisen lähtökohdaksi tunnistettiin halu oppia uutta. Tutkimukseen osallistuneet kirjoittivat monivivahteisesti viittaamalla siihen, kuinka ”oma työ on parhaimmillaan sellaista käytännönläheistä ongelmaperustaista oppimista”. Onnistumisen kokemuksen edellytyksenä oli sopivasti haastava työ:

*Oma halu kehittää motivoi. Ei halua pysähtyä vaan haluaa vaikuttaa tulevaisuuteen. Työssä on haasteita, jotka selvitän ja joista saan onnistumisen tunteita. Tykkään luoda uutta ja käyttää luovuutta.*

*Työn monipuolisuus* muodosti toisen alaluokan. Siihen sisältyi työn vaihtelevuuteen ja mielen-

kiintoisuuteen viittaavia vastaajien kokemuksia. Merkityksellisyuden kokemuksia rikastaviksi asioiksi kertomuksissa mainittiin *”työn moninaisuus. Jatkuvasti muuttunut temaattinen sisältö. Opiskelijat/asiakkaat yllättävät aina. Joko positiivisesti tai haastavat minua.”* Tulevaisuuteen kytkeytyvä työ mainittiin niin ikään työn vivahteikkuutta lisäävänä tekijänä: *”Saan tehdä asioita, joista tykkään. Kehittää itseäni, kohdata haasteita. Arvioida, mitä osaamista tulevaisuudessa tarvitaan.”*

Palautteeseen viittaavat tekijät muodostivat analyysissä kolmannen alaluokan, joka liittyy sellaiseen työhön, jossa pystyy toteuttamaan itseä omanäköisesti eli persoonan mukaisesti. Myönteisen palautteen voima tuli teksteissä vahvasti esiin: *”Merkityksen työlle antaa kollegat ja esimies ja asiakkaat, joilta saan palautetta.”* Palautteen merkitystä työniloa ylläpitävänä ja lisäävänä asiana esiintuottiin esimerkiksi näin:

*Palaute on aina tärkeää ja varsinkin, jos se on positiivista, on ’helppo hymyillä’. Joskus ihan pienikin positiivinen palaute saa ihmisen ikään kuin leijumaan hetkeksi aikaa ja usein työkavereiden kanssa juttelemme, että ’tällä elää taas pitkän aikaa’.*

*Työ liittyy sen tekijää itseä suurempaan elämän kokonaisuuteen*

Analysimme mukaan ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön työ liittyy sen tekijän itseä suurempaan elämän kokonaisuuteen, kun työssä saadaan myönteisiä kokemuksia (a) työyhteisöstä, (b) aikaansaamisesta ja hyödyistä, sekä (c) työn ja vapaa-ajan yhteenliittämistä. Alaluokkia muodostui analyysissämme seuraavasti.

*Vertaisuus ja kuuluminen* viittaa työyhteisössä toimivien ihmisten toisilleen antamaan tukeen ja hyväksyntään, joka ilmeni vastaajien kertomuksissa esimerkiksi siten, että *”töihin on mukava tulla, kun vastassa on hyviä tyyppisiä, leppoisia meininkiä ja hauskoja yhteisiä kahvi- ja lounashetkiä”*. Yhteenkuuluminen pe-

rustuu henkisten perustarpeiden tyydyttymiseen viittaaviin kokemuksiin, joita yksi vastaaja kuvailee toteamalla, että *”koen olevani tärkeä myös muille”* tai *”vähemmän onnistuneita päiviä päästään purkamaan hyvän työporukan kanssa.”* Vertaisuuden ja kuulumisen kokemukset eivät rajoitu pelkästään omaan lähiyhteisöön vaan tutkimukseen osallistuneet kirjoittivat myös siitä, kuinka *”koen olevani mainioissa verkostoissa.”*

*Vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan* liittyvät asiat muodostivat toisen kategorian työle, joka liittyy sen tekijän itseä suurempaan elämän kokonaisuuteen. Vuorovaikutuksen ideaaliksi tunnistettiin se, että voi puhua mistä tahansa: *”Minua tukee se, että minulla on muutama hyvä työkaveri, joiden kanssa voi puhua mistä tahansa ja tietää, etteivät he puukota selkään.”* Yhteistoiminnan monimuotoisuus tuli aineistossa esiin esimerkiksi toteamalla, että *”mielekkään työstäni tekee tyytyväiset asiakkaat, opiskelijat ja työnantajat.”* Yhteistoiminnan eheyttä ylläpitää yhteinen tavoite ja yhteisön jäsenten vaikutusmahdollisuudet: *”Kaikki tiimin jäsenet kokevat tekevänsä työtä yhden päämäärän eteen ja he itse pääsevät siihen vaikuttamaan ja myös vaikuttavat.”*

*Auttaminen ja hyöty* ilmenivät aineistossa tutkimukseen osallistuneiden kertoessa opiskelijoiden onnistumisista ja ihmisenä kasvamisesta: *”Näen kuinka opiskelija onnistuu, pääsee eteenpäin ja samalla myös hänen itsetuntonsa vahvistuu.”* Auttamisen ja hyödyksi oleminen havaittiin antavan voimia itselle: *”Kun konkreettisesti näkee jonkun oppivan jotakin ja saavan omin pikku kätösien aikaan jotakin hänelle merkityksellistä, on aika voimauttava tunne”*. Auttamisen ja hyödyn kohteiksi tunnistettiin opiskelijoiden lisäksi myös toiset työyhteisössä vaikuttavat ihmiset ja verkostoihin kuuluvat: *”Kohdata ihmisiä ja auttaa heitä eteenpäin elämässä. Auttaa kollegoita ja tukea heitä.”*

*”Merkitys tulee siitä, kun huomaan saaneeni jotain aikaan”*, totesi yksi merkityksellisyuden kokemuksista kirjoittanut vastaaja. *Asioiden valmiiksi saaminen* viittaa tutkimukseen osallistuneiden kertomuksissa konkreettisimmil-

**TAULUKKO 2. Ammatillisessa koulutuksessa työskentelevän opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisuuden kokemuksia estävien tekijöiden abstrahointi**

Alaluokka	Yläluokka	Pääloukka
Epäoikeudenmukaisuus	Kokemus mitättömyydestä	Sosiaaliset ongelmat
Näkymättömyys		
Kohtaamattomuus		
Työilmapiiri	Kokemus kielteisen työilmapiirin leviämisestä	Rakenteelliset ongelmat
Työn muutos	Kielteinen kokemus työn organisoinnista	
Johtaminen		
Kiire		
Oma osaaminen		
Kontekstuaaliset tekijät	Kielteinen kokemus työelämän ulkopuolella olevista asioista ja ilmiöistä	

laan opiskelijan ammattiin valmistumiseen. Yksi vastaajista totesi tähän liittyen, että:

*Muistan sen hassun tunteen, kun ensimmäinen sellainen ryhmä, jota oli opettanut neljä vuotta eli vuosikurssin alusta asti, valmistui. Tuli tippa linssiin. Sitä oli omasta itsestäänkin ylpeä!*

Työllä oli myös *itseisarvomaisia piirteitä*. Vastaajat kuvailivat kertomuksissaan, kuinka työ luo toimeentulon perustan: *”Nuorehkona tuntiopettajana toimeentulon ja uusien kokemusten saaminen oli motivoivaa.”* Yksi vastaajista luonnehti työtään näin:

*Työ on tärkeää ja välttämätöntä elämän hallinnassa sekä toimeentulon perusta. Itselleni työ on melkein ”ihmisarvon mittari”.*

*Työn ulkopuolinen elämän perusta* viittaa vastaajien kertomuksissa kokemukseen työn ja vapaa-ajan luontevasta yhdistämisestä siten, että ne tukevat toinen toisiaan. Tämä tiivistyi tutkimukseen osallistuneiden kertomuksissa omaan ja läheisten terveyteen, lastenlapsiin, elämän kokemuksia rikastavaan luontosuhteeseen sekä hyvinvointiyhteiskunnan olosuhteisiin,

joissa on mahdollista kokea hyväosaisuutta. Yksi vastaajistamme kiteytti asian siten, että *”kaikkein tärkein asia on kuitenkin oma ja läheisten terveys. Yritän muistutella itselleni, kuinka hyvin asiat ovat”.*

### **Merkityksellisuuden kokemuksen muodostumista estävät tekijät**

Merkityksellisuuden kokemuksen esteisiin viitattavia alaluokkia muodostui analyysissä yhdeksän. Merkityksellisuuden kokemuksen esteitä havainnollistavia yläluokkia muodostui neljä ja pääluokkia kaksi. Tunnistimme pääluokiksi sosiaaliset sekä rakenteelliset ongelmat. Taulukossa 2 on ryhmitelty aineistosta tunnistetut opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyttä estävät kategoriat.

#### *Sosiaaliset ongelmat*

Analyysimme perusteella sosiaaliset ongelmat jäsentyivät kahteen yläluokkaan: 1) kokemukseen mitättömyydestä sekä 2) kokemukseen



kielteisen työilmapiirin leviämisestä. Nämä kaksi yläluokkaa puolestaan jäsenyivät alaluokiksi seuraavan analyysin mukaisesti.

Kokemukset mitättömyydestä jäsenyivät analyysissä epäoikeudenmukaisuuteen ja näkymättömyyteen sekä kohtaamattomuuteen. *Epäoikeudenmukaisuus ja näkymättömyys* ilmenivät aineistossa esimerkiksi tutkimukseen osallistuneen havaintoina ja kokemuksina siitä, että *”usein tekemistäni töistä menee kunnia jollekulle muulle, joten koen kyllä olemassaoloni aika näkymättömäksi.”* Epäoikeudenmukaisuuden kokemukset liittyivät vastaajien kertomuksissa myös johtamiseen: *”Huono esimiestyö estää välillä ilon antaa panostaan, epätasa-arvo.”* Myös kokemus näkymättömyydestä liittyi osin johtamiseen ja ilmeni aineistossa siten, että työntekijä ei kokenut tulleen kuulluksi:

*Usein minulla on sellainen olo, että en tule kuulluksi ja minua ei kuunnella. Ja samat ideat menevät eteenpäin, kun joku talon ulkopuolinen on ne keksinyt tai joku pomo on sanonut saman idean omanaan.*

*Kohtaamattomuutta* kuvailtiin yksinjäämisenä ja johtamisvajeena esimerkiksi siten, että *”oman innostuksen ja motivaation ylläpitäminen on lähinnä oman toiminnan ja tekemisen varassa. Kaipaisin aika paljon enemmän palautetta, ohjausta ja johtamista työn tekemiseen.”*

Kokemukset kielteisen työilmapiirin leviämisestä muodostivat huomiota herättävä työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä estävän tekijän. Merkityksellisyyden kokemuksen esteeksi saattoi tällöin muodostua *”yksikin ikävä ihminen työyhteisössä”*, tai ihmiset *”jotka koko ajan valittavat jostain asiasta ja lietsovat huonoa ilmapiiriä työyhteisössä.”*

### Rakenteelliset ongelmat

Rakenteelliset ongelmat jäsenyivät analyysissämme kahdeksi yläluokaksi, 1) kielteiseksi kokemukseksi työn organisoinnista, ja 2) kielteiseksi kokemukseksi työyhteisön ulkopuolella

olevista asioista ja ilmiöistä. Nämä yläluokat puolestaan muodostuivat alaluokista seuraavaan analyysiin perustuen.

*Työn muutokseen* viittaavat merkityksellisyyden kokemista estävät tekijät tiivistyivät hankkeissa toimimisen lisääntymiseen, uusiin työaikasunnitelmiin ja digitalisaatioon. Vastaajat totesivat hanketoiminnan hankaloittavan opetustyöhön keskittymistä: *”Nykyinen hanketoiminta ei juurikaan tue opetustyötä. Siinä olisi paljon kehitettävää.”* Työaikasunnitelmien muutos aiheutti arvoriititää ja priorisointiongelmia: *”Tuntien määrän lisääntyttä tuli opetettaviin aineisiin kuitenkin myös täyteaineita eli aineita, jotka joskus turhauttavat sekä opiskelijoita että opettajaa.”* Niin ikään digitalisaation mukanaan tuoma opintojen rakenteellinen muutos ajasta ja paikasta riippumattomaan suuntaan aiheutti muutoksia siinä, millaiseksi työ koetaan: *”Verkko-opintojen ja ohjauksen myötä työ tuntuu välillä entistä yksinäisemmältä.”* Myös hallinnon digitalisointi koettiin työn merkityksellisyyttä vähentäväksi tekijäksi. Toisaalta myös vanhoissa ratkaisuisa pitäytymisenkin todettiin turhauttavan: *”Kankeat järjestelmät, vanhat rakenteet ja vanhoillinen ajatusmaailma ovat suurimpia esteitä toimivalle työlle ja keilukulttuurille.”*

Työn muutos on yhteydessä johtamiseen, sillä johtamiseen liittyy väistämättömästi työn rakenteelliset asiat. Tutkimukseen osallistuneita häiritsi *”johdon sitoutumattomuus, haluttomuus tarttua muutoksiin, pelko siitä, että auktoriteetit rapistuu. Heidän pitäisi kannustaa ja tsemjata eikä toimia jarruna.”* Huomion arvoista on se, että johtaminen liitettiin rakenteellisten ongelmien lisäksi edellä käsiteltyihin sosiaalisiin ongelmiin.

Myös aikataulujen tiukkuudesta johtuva kiire muodosti merkityksellisyyden kokemusia vähentävän rakenteellisen ongelman. Tutkimukseen osallistuneet toivat esiin, kuinka on *”jatkuva kiire tehtävästä toiseen”*, tai ettei ole *”riittävästi aikaa ottaa selvää ja tutkia asioita ja prosessoida niitä”*. Myös omien voimavarojen riittämiseen viitattiin tässä yh-

teydessä toteamalla, että *”joskus tuntuu, että muistikapasiteetti on liian lujilla.”*

*”Merkityksellisyiden tiellä on pelko omasta osaamisesta”,* totesi yksi tutkimukseen osallistuneista. Huoli *omasta osaamisesta* on ilmeisen vakava asia. Aineistossa ilmenee pelko siitä, että oma osaaminen ei enää tulevaisuudessa riitä tai että työstä tulee liian haasteellista, jos joutuu jatkuvasti *”poistumaan omalta mukavuusalueelta”*.

Mielenkiintoisen lisän työn merkityksellisyttä vähentäviin tekijöihin muodostivat *kontekstuaaliset tekijät*, mikä ei niinkään viitanut vastaajien kertomuksissa omaan elämänpäiriin liittyviin ihmisiin vaan ennen muuta ei-inhimilliseen todellisuuteen. Tällaisia kontekstuaalisia tekijöitä havainnollistaa vastaaja, joka kirjoittaa, että *”omaa työmotivaatiota vaikuttaa myös vuodenaajat ja valon määrä.”*

## Pohdinta

Tuloksemme ovat keskeisiltä osiltaan aikaisempien tutkimusten kanssa yhteneviä. Käsitys omasta pystyvyydestä (Bandura 1997) sekä kokemukset aitoudesta, omasta itsenäisyydestä ja omista lähtökohdista tapahtuvasta inhimillisestä kasvusta muodostavat ihmisen minuuteen päin kohdistuvan merkityksellisuuden kokemuksen (Rosso ym. 2010). Tätä vahvistaa kokemus työstä elämänarvon mittarina (Julkunen 2010).

Itsestä ulospäin suuntautuvan merkityksellisuuden kokemuksen ydintä oli tulostemme mukaan työn liittäminen itsen ulkopuolella olevaan asiaan tai ilmiöön. Liittymisen tai kuuluminen kohde voi olla yhteisö, yhteistyöverkosto tai muu kokonaisuus, johon omaa työtä liittämällä syntyy kokemus aikaansaamisesta ja hyödyksi olemisesta. Tämä inhimillinen perustarve viittaa osallisuuteen (Deci & Ryan 2000; Rosso ym. 2010), tarpeellisuuden kokemukseen (Covington 1992) sekä työlle tunnistettuun tarkoitukseen (Rosso ym. 2010).

Jotta työn merkityksellisyiden tuntu säilyisi tai parantuisi, tulostemme mukaan etenkin

johdolta kaivataan palautetta ja tukea, työntekijän kokonaisvaltaista huomioimista ja aitoa kohtaamista. Työn merkityksellisuuden säilyminen tai vahvistuminen edellyttää tukea etenkin silloin, kun epäilykset oman osaamisen riittävydestä saavat vallan. Myönteisen vuorovaikutuksen merkitys kollegoiden ja johdon välillä korostuu (myös Hakanen ym. 2012; Pekkarinen 2009).

Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöllä on vankka omaehtoisuuden ja autonomian perinne. Aineistossamme autonomia ei kuitenkaan näyttäytynyt välittömänä työn merkityksellisyttä määrittävänä tekijänä. Opettajan työn siirryttyä koulutusudistuksen vuoksi entistä enemmän pois koulun seinien sisäpuolelta (Heinilä ym. 2018; Amistutkimus 2018) saattavat tunnistamamme riittämättömyyden ja irrallisuuden kokemukset sekä työn hallinnan tunnun vähentyminen olla seikkoja, jotka liittyvät välillisesti kokemukseen työn itsenäisyydestä ja omaehtoisuudesta. Kun opettaja ei enää toimi perinteisesti luokkahuoneessa yhden ryhmän kanssa, tarvitaan pirstaleisuuden kokemuksen ehkäisemiseksi entistä enemmän yhteisten tavoitteiden näkyväksi tekemistä siten, että työyhteisön toimijat voivat hahmottaa oman työnsä osana suurempaa kokonaisuutta. Tämä ei ole mahdollista ilman, että toimijat ovat tietoisia itsestään, toisistaan ja työnsä merkityksestä yhteiskunnassa. Ihmisen tietoisuus itsestään osana yhteisöjään ja yhteiskuntaa on keskeistä, jotta oma paikka osana suurempaa kokonaisuutta voisi tulla tunnistetuksi. (Ahlman 1967.)

Tulostemme mukaan ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle työ oli jonkinlainen olemassaolon mitta (myös Julkunen 2010). Suorituskeskeisessä yhteiskunnassa työ on kansalaisen itsearvostuksen lähde. Se on tapa olla olemassa itselle ja toisille. Kasvava osa työstä on nykyään abstraktia symbolien käsittelyä, jolloin varmuus omasta panoksesta tai oman panoksen merkityksestä horjuu. Ongelmaa pahentaa se, että vuorovaikutus työyhteisöissä saattaa olla niukkaa

– työntekijä kokee, ettei häntä arvosteta eikä hänen työllään ole sen suurempaa tarkoitusta. Tästä seuraa työntekijän kokemaa arvostusvaje. Työnteko itseisarvona tulee esiin myös Klaus Helkaman (2015) tutkimuksessa: vahva työsuuntautuneisuuden perinne näyttää elävän suomalaisten keskuudessa. Työ koetaan Suomessa huomattavasti vahvemmin omaa identiteettiä kuvailevaksi tekijäksi kuin muissa Helkaman (emt.) viittaamissa tutkimusmaissa eli Unkarissa, Norjassa ja Yhdysvalloissa. Toisaalta ajallemme on tyypillistä, että oravanpyörästä ulos -tyyppiset irtiotot ovat näyttävästi esillä mediassa. Ulos hyppäminen ei kuitenkaan aina tarkoita ammatinvaihtoa, vaan pyrkimystä löytää elämän mielekkyys, syvempi sisältö tai omannäköinen työote (Kautiainen 2006).

Merkitykselliseksi koettu palkkatyö rakentuu subjektiivisesti. Tunnistamamme merkitykselliseksi koetun työn eri tekijät painottuvat vastaajien kokemuksissa eri tavoin. Tunnistimme merkitykselliseksi koetun työn tekijöitä, mutta laadullisen tutkimusmenetelmän soveltamisen vuoksi emme saaneet selville eri tekijöiden painoarvoja. Jotta ymmärrys lisääntyisi, olisi jatkossa oleellista tutkia määrällisillä tutkimusmenetelmillä, ovatko ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilökunnan työn merkityksellisyyden tekijät luokiteltavissa siten, että jokin tai jotkut tunnistamamme tekijöistä jäävät niin pienelle painoarvolle, että ne voidaan rajallisia resursseja kohdenettaessa jättää vähäisemmälle huomiolle. Lisäksi työntekijälähtöiseen työnkehittämiseen tähdittäessä olisi oleellista tietää, onko ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksissa jotain ainutlaatuista työn merkityksellisyyden kokemisessa vai löytyykö samankaltaisuuksia muihin aloihin, ammatteihin tai työtehtäviin tuloksiamme vertailtaessa.

Mathew Miles ja Michael Huberman (1994) mainitsevat tutkimuksen eettisyyden keskeiseksi kriteeriksi sen tunnistamisen, ketkä tutkimuksesta hyötyvät ja kelle siitä kenties aiheutuu haittaa. Tässä tutkimuksessa ammatillisen koulutuksen kentällä palkkatyötä te-

kevien työntekijöiden ääntä tuodaan kuuluviin. Tuloksilla voidaan siis ajatella olevan voimaannuttava vaikutus ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstöön. Kokemusten, ajatusten ja toiveiden näkyväksi tekeminen voi vertaisuuden tunnetta luomalla vahvistaa yhteisöä. Lisäksi tuloksista on löydettävissä sellaisia näkökulmia, joista myös muut toimijat voivat löytää tuttuutta ja pystyvät samaistumaan niihin. Tutkimukseen osallistuneiden kuvailema työelämäkokemus on kuitenkin välittyntä, sillä tulkitsemme sitä väistämättä oman viitekehiksemme ja elämänhistoriamme kautta – hyvästä objektiivisesta tahdostamme huolimatta. Toisaalta koulutusalan toimijoina elämme tutkijoina samassa kulttuuripiirissä ja yhteiskunnassa kuin tutkimukseemme osallistuva opetus- ja ohjaushenkilöstö. Tiedostamme kuitenkin, että elämämaailmamme yhteisistä tekijöistä huolimatta emme voi olla varmoja, että tulkitsemme tutkimukseemme osallistuneita juuri heidän tarkoittamallaan tavalla (Rauhala 1993).

### Johtopäätökset

Merkitykselliseksi koettu palkkatyö auttaa toteuttamaan itseä ja liittämään työtä tekevän osaksi itseä suurempaa elämän kokonaisuutta. Työn merkityksellisyyttä ylläpitävässä ja edistävissä työyhteisössä yhteisön jäsenet edistävät yhteistä hyvää omalla osaamisellaan oman erityisyytensä säilyttäen ja sitä vahvistaen. Kun tähän päästään, ihminen on oman elämänsä tekijä ja ympäristönsä rikastavasti kytkeytyvä toimija, joka kokee oman olemassaolonsa merkitykselliseksi.

Ammatillisen koulutuksen työntekijälähtöisessä uudistamisessa on kyse inhimillisen elämän perusasioista: kuinka tunnistaa oman työn kytkökset ympärillä olevaan todellisuuteen ja kuinka kohdataan muut toimijat. Merkityksellisyyden kokemusten vahvistaminen ammatillisen koulutuksen kentällä tehtävässä palkkatyössä ei välttämättä vaadi erityisosaamista tai erityistä venymistä. Riittää, että ol-

laan työystävyyden hengessä aidosti kiinnostuneita toisista ihmisinä, jotta jokaisen työyhteisön jäsenen omannäköisen, persoonallisen osaamisen ja ihmistenvälisen yhteenkuulumisen kokemus vahvistuu. Sen sijaan työn itsenäisyyden vahvistaminen ei auta lisäämään työntekijän kokemuksia työn merkityksellisyydestä.

Jos ammatillista koulutusta halutaan Suomessa uudistaa työntekijälähtöisesti työntekijöiden odotukset, toiveet ja tarpeet edellä siten, että kokemus työn mielekkyydestä säilyy tai parantuu, on varmistettava, että jokaisen työntekijän omat erityiset osaamiset ovat käytössä yhteisen, jokaista toimijaa itseään suuremman päämäärän tavoittelussa. Tämä viittaa siihen, että koulutusorganisaation yhteiskunnallinen tehtävä pitäisi olla selkeästi sanoitettu. Kyse on ammatillisen opettajan työn näkyväksi tekemisestä osana yhteiskunnallisia pyrkimyksiä tai ihmiskunnan yhteisiä tulevaisuuden haasteita.

## Viitteet

<sup>1</sup> Parasta osaamista -nettisivut (n.d.) [online]. <URL:https://blogit.gradia.fi/parasta\_osaamista/>. Luettu 1.12.2019

## Kirjoittajat

Arto O. Salonen, KT, dos., apulaisprofessori,  
Itä-Suomen yliopisto,  
sähköposti: arto.salonen@uef.fi

Annukka Tapani, VTT, yliopettaja,  
Tampereen ammattikorkeakoulu,  
sähköposti: annukka.tapani@tuni.fi

## Kirjallisuus

Ahlman, E. (1967) Arvojen ja välineiden maailma. Eettis-idealistinen maailmantarkasteluko. Uusintapainos, alkuperäisteos vuodelta 1920. Helsinki: WSOY.

- Aitta, U., Antila, J., Auvinen, E., Hakonen, N., Lantto, N., Marttila, O. & Pakarinen, T., (2012) Suomalainen työelämä Euroopan parhaaksi – Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa. Helsinki: Tuottavuuden pyöreä pöytä. Sihteeristön katsaus 26.3.2012.
- Amisreformi (2015) [online]. <URL:https://minedu.fi/amisreformi>. Luettu 1.12.2019.
- Amistutkimus (2018) [online]. <URL:http://www.amistutkimus.fi>. Luettu 1.12.2019.
- Bandura, A. (1997) *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Blom, R., Hautaniemi, A. (2009) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus.
- Chambers, D. (2006) *New Social Ties. Contemporary Connections in a Fragmented Society*. Lontoo: Palgrave Macmillan
- Chenitz, W. C. & Swanson, J. M. (toim.) (1986) *From Practice to Grounded Theory: Qualitative Research in Nursing*. Menlo Park, CA: Addison-Wesley.
- Covington, M. (1992) *Making the Grade: A Self-Worth Perspective on Motivation and School Reform*. New York: Cambridge University.
- Deci, E. L., Koestner, R. & Ryan, R. M. (1999) A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin* 125 (6), 627–668.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. & Guay, F. (2013) Self-determination theory and actualization of human potential. Teoksessa D. McInerney, H. Marsh, R. Craven & F. Guay (toim.), *Theory driving research: New wave perspectives on self-processes and human development*. Charlotte, NC: Information Age Press, 109–133.
- 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 (4), 227–268.
- Dweck, C. (2002) The development of ability conceptions. Teoksessa A. Wigfield & J. Eccles (toim.). San Diego: Academic Press, 57–88.
- Elliot, A. (2006) The hierarchical model of approach-avoidance motivation. *Motivation and Emotion* 30 (2), 111–116.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008) The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing* 62 (1), 107–115
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2014) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 10. painos. Tampere: Vastapaino.

- Eurofound (2012) Fifth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gert, B. (2004) *Common Morality. Deciding What To Do?* Oxford: Oxford University Press.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Chicago: Aldine.
- Gorner, P. (2001) Reid, Husserl and phenomenology. *British Journal for the History of Philosophy* 9 (3), 545-555.
- Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pahkin, K. (2012) *Kohti innostuksen spiraaleja*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hanhinen, T. (2010) *Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi*. Tampere: Tampereen yliopisto
- Heinilä, H., Holmlund-Norrén, C., Kilja, P., Niskanen, A., Raudasoja, A., Tapani, A., Turunen, K. (2018) *Rohkeasti uudistumaan! Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeet – raportti. Parasta osaamista -verkostohanke 3/2018*. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Helkama, K. (2015) *Suomalaisten arvot. Mikä meilä on oikeasti tärkeää?* Helsinki: SKS.
- Himanen, P. (2010) *Kukoistuksen käsikirjoitus*. Helsinki: WSOY.
- Hinkka, K., Kuoppala, J., Väänänen-Tomppo, I. & Lamminpää, A. (2013) Psychosocial work factors and sick leave, occupational accident, and disability pension: A cohort study of civil servants. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 55 (2), 191-197.
- Hogan, S. J. & Coote, L. V. (2014) Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research* 67 (8), 1609-1621.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit : keskusteluita 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. (2000) *Tutkimustyön metodeista*. Tampere: Opin pajan kirja.
- Kautiainen, H. (2006) *Työelämän selviytyjät uusilla urilla – ammatinvaihtajat suomalaisissa aikakauslehdissä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- King, L. A. & Napa, C. K. (1998) What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology* 75 (1), 156-165.
- Krznaric, R. (2012) *How to Find Fulfilling Work*. Croydon: Macmillan.
- Lahelma, E., Laaksonen, M., Lallukka, T., Martikainen, P., Pietiläinen, O., Saastamoinen, P., Gould, R. & Rahkonen, O. (2012) Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. *BMC Public Health*, 12(309), 3-10.
- Lahtinen, A. & Rantanen, J. (2019) *Tunnetaidot opeustustyössä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Lancaster, L. C. & Stillman, D. (2010) *The Mind factor: How the Millennial Generation is Rocking the Workplace*. New York, NY: HarperCollins.
- Locke, E. A., Cartledge, N. & Koepfel, J. (1968) The motivational effects of knowledge of results: A goal-setting phenomenon? *Psychological Bulletin* 70 (6), 474-485.
- Markkula, M. (2011) *Johtaminen, tehokkuus ja työelämän laatu. Organisaatioiden toiminnan kulkumakivet*. Acta Wasaensia no 243. Vaasa: Vaasan yliopisto
- Martela, F. & Rieki, T. J. (2018) Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of the four pathways to meaningful work. *Frontiers in Psychology* 9, 1157
- Miles, B. & Huberman, M. (1994) *Qualitative Data analysis. An Expanded Sourcebook*. Toinen painos. Lontoo: Sage.
- Nordin, S. (1999) *Filosofian historia. Länsimaisen järjen seikkailut Thaleesta postmodernismiin*. Oulu: Pohjoinen.
- Pekkarinen, E. (2010) *Sosiaalialan arvojohtajat ja muutoksen managerit. Laadullinen katsaus sosiaalialan johtamisen tutkimuksesta*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Pink, D. (2010) *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books.
- Priest, H. (2002) An approach to the phenomenological analysis of data. *Nurse Researcher* 10 (2), 50-62.
- Raatikainen, E. (2011) *Luottamus koulussa. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 236*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Rauhala, L. (1993) *Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä. Maailmankuvan kokonaisrakenteen erittelyä ihmisistä koskevien tieteiden kysymyksissä*. Filosofisia tutkimuksia 41. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010) On the meaning of work: a theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30(2010), 91-127
- Ruohotie, P. (2005) *Kvalifikaatioiden ja kompetensien kehittäminen koulutuksen tavoitteena*. Teok-

- sessä T. Varis (toim.) Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Helsinki: OKKA-säätiö, 31–49.
- Shafer-Landau, R. (2010) *The Fundamentals of Ethics*. New York: Oxford University Press.
- Silverman, D. (1993) *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London: SAGE.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990) *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Lontoo: Sage.
- WEF (2018) *The Future of Jobs Report 2018. Insight Report*. Cologny/Geneve: World Economic Forum, Centre for the New Economy and Society. <URL:[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)>. Luettu 13.11.2019
- Wigfield, A. & Eccles, J. (2000) Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology* 25(1), 68–81.
- Viinisalo, K. (2006) *Organisaation arvot ja liiketoiminnan tulos. Joustava kyvykkyys talotekniikka-alalla*. Lappeenranta: Lappeenrannan teknisen yliopisto.