



## 3.2 Mielekkyyttä työhön – Esimerkki korkeakoulukontekstista

Virpi Malin ja Elina Riivari

Tässä kappaleessa tarkastellaan työn mielekkyyttä korkeakoulukontekstissa sekä opettajien että opiskelijoiden näkökulmista.

*”Kaikkein tärkein hyvinvointia työssä tuottava tekijä on työn mielekkyys, tolkku. Tolkkuu ihminen kokee eniten silloin, kun hän kokee työnteon vaivannäön arvoiseksi eli motivoituu tehtäviinsä ja kokee voivansa saavuttaa työn tavoitteet.” (Aro 2006, 11.)*

### Taustaa

Organisaatioiden ja johtamisen tutkimuksissa nousee esiin säännöllisesti käsitteitä, jotka herättävät laajaa kiinnostusta eri tieteenalojen ja -suuntausten edustajien keskuudessa. Yksi tällaisista viime aikoina muotiin tulleista käsitteistä on työn mielekkyys (meaningfulness). On esitetty, että työ on mielekästä, kun se on merkityksellistä, tärkeää ja tyydyttävää ja kun se edistää yksilöllistä kasvua ja vahvistaa uskoa omiin kykyihin. Yksilöllisten tarpeiden näkökulmasta myös vapaus, arvokkuus ja autonomia on liitetty työn mielekkyyteen. Organisaatiotutkimuksissa työn mielekkyyttä on tutkittu myös johtamisen, valtaistamisen (empowerment), työsuunnittelun (job design) ja identiteetin rakentamisen näkökulmista. Vaikka yleistä määritelmää työn mielekkyydelle ei olekaan pystytty luomaan, yhdistää näkemyksiä käsitys hyvästä työstä, johon sisältyvät sekä hyvät työolosuhteet että yksilölliset lähtökohdat. Yllä olevassa sitaatissa käytetty suomenkielen sana ‘tolkku’ kuvaakin yksikertaisimmillaan hyvin sitä, mistä työn mielekkyydessä on kyse.

Riippumatta siitä, mistä näkökulmasta työn mielekkyyttä on tutkittu, pidetään aihetta tärkeänä – jopa ”yhtenä tärkeimmistä organisaatiotutkimuksen kentillä”. Viimeaikaisissa tutkimuksissa onkin kiinnostuttu niistä tekijöistä, joiden

avulla työn mielekkyyttä voidaan lisätä esimerkiksi työsuunnittelun, ihmisuhteiden ja organisaatiokulttuurin näkökulmasta. Tutkijat ovat varsin yksimielisiä siitä, ettei työn mielekkyudessa ole kyse vain yksilöllisestä työhyvinvoinnista, vaan myös laajemmin organisaation tehokkaasta toiminnasta ja tuloksellisuudesta. Työn mielekkyuden positiivisista vaikutuksista ollaankin melko yksimielisiä, mutta myös kritiikkiä on esitetty. Kritiikin perusteella voi kysyä, onko puhe siitä, mistä puute?

On väitetty, että erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla työn mielekkyyden puute on merkittävin syy työpaikan vaihtamiseen. Työvoimaselvitysten perusteella jopa puolet nuorista työntekijöistä voisi hyväksyä vähemmän palkatun työn, jos he kokisivat työn tärkeäksi ja mielekkääksi. Ja päinvastoin kuin voisi otaksua, mielekkyyden puutetta eivät koe vain alemman tason työntekijät, sillä myös korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden joukossa vaativaakaan työtä ei aina pidetä mielekkäänä. Fortune 500 -listattujen yhtiöiden korkeakoulutetuista työntekijöistäkin osa selvitysten mukaan koki omissa organisaatioissaan työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden puutetta. Pääsyyinä mielekkyyden ja merkityksellisyyden puuttumiseen on esitetty tehokkuuden ja tuloksellisuuden tavoittelua, joka nykyisessä hektisessä ja kompleksisessa työympäristössä pahimmillaan johtaa ylikuormittumiseen ja loppuun palamiseen. Tutkimusten valossa tilanne on paradoksaalinen: samalla kun työn mielekkyys on selkeästi yhteydessä tuottavuuteen ja tuloksellisuuteen, vähentää äärimmilleen viety tehokkuuden tavoittelu työn mielekkyyttä. Tämä on koettu myös yliopistomaailmassa.

Työ akateemisessa maailmassa on muuttumassa, eivätkä kaikki muutokset tutkimusten mukaan ole hyviä eivätkä tavoiteltavia. Nykyistä korkeakoulutusta on laajasti kritisoitu uusliberalistisen arvomaailman omaksumisesta tehokkuuden tavoittelussaan. Yliopistossa opetuksen tulee perustua tutkimukseen, jonka vaikuttavuutta seurataankin varsin tehokkaasti ja jonka perusteella tutkijoita arvioidaan. Vaikka opetus kuuluu pääsääntöisesti myös jokaisen tutkijan työtehtäviin, ei sen vaikuttavuudesta olla samalla tavalla kiinnostuneita, eikä hyvää opetustyötä aina arvosteta. Päinvastoin, yliopisto-opettajien työtä koskevissa tutkimuksissa opettajat ovat todenneet, että opetustyöhön panostaminen on ajanhukkaa ja jopa suorastaan ”akateeminen itsemurha”, sillä niillä panostuksilla ei ole merkitystä tehtäviä täytettäessä ja/tai urakehitykselle ylipäättään. Kun tutkimukseen panostaminen on etusijalla, on kaikenlainen opetuksen kehittäminen tehtävä omalla ajalla. Opettajat kertoivat myös kohdanneensa suorastaan vähättelyä panostuksestaan opetuksen kehittämiseen. Samaan aikaan vaatimukset yliopisto-opintojen työelämärelevanssista ja opintojen vaikuttavuudesta ovat vahvistuneet koko ajan. Keskustelua ristiriitaisesta tilanteesta käydään jatkuvasti, mutta ratkaisuehdotuksia ei tunnu löytyvän. Ristiriita hyväksytään normaalina olotilana, jota käyty diskurssi vain vahvistaa.

## Mielekkyyttä etsimässä

Yllä esitetystä lähtökohdista huolimatta – tai ehkä juuri niiden vuoksi – tämän artikkelin kirjoittajat kollegoineen halusivat kokeilla jotain uutta. Olim-

me kaikki olleet vastuussa työhyvinvointiin liittyvistä kursseista ja toteuttaneet erilaisia kokeiluja ja toimintamalleja omissa yksiköissämme. Kullakin oli työhyvinvointiin liittyvää erityisosaamista, jota olimme valmiit jakamaan. Opetustyö yliopistoissa on useimmiten yksin puurtamista ja yhteistyö parhaimmillaankin sitä, että käymme pitämässä vierailuluennon kollegan kursilla. Halusimme tehdä asiat toisin ja suunnitella sekä toteuttaa kurssin kokonaan yhteistyönä. Tutkimme aiempia opiskelijapalautteita suunnittelun taustaksi ja kävimme pitkiä keskusteluja omista kokemuksistamme, tavoitteistamme sekä opetustyötä ohjaavasta opetusfilosofiasta. Niiden pohjalta suunnittelimme ja toteutimme työhyvinvoinnin johtamisen opintojakson ensimmäisen kerran puhtaasti yhteisenä hankkeena. Peruslähtökohta oli kohdella opiskelijoita oman oppimisensa subjekteina. Korostimme kurssilla yhdessä tekemistä, toisilta ja toisten kanssa oppimista sekä opitun jakamista. Koska opiskelijoita oli paljon ja he edustivat eri tieteenaloja, jaettiin opiskelijat tietoisesti heterogeenisiin pienryhmiin, joissa he työskentelivät koko kurssin ajan. Ensimmäisessä kokeilussa olimme läsnä myös toistemme vetovastuulla olleissa tapaamisissa, jotta saimme käsityksen kollegan tavasta opettaa ja lähestyä aihetta oman asiantuntijuutensa lähtökohdista. Opiskelijapalautte oli rohkaisevaa ja antoi paljon eväitä jatkosuunnitteluun.

Yhteistyössä toteutettu kurssi toi esiin myös mielenkiintoisen tutkimuksellisen näkökulman. Organisaatiotutkimuksissa työn mielekkyyttä on tutkittu empiirisesti työntekijän ja työn näkökulmasta, korostamalla muun muassa arvoja, sitoutumista, työhön orientoitumista, työn suunnittelua ja ammatitaitoon liittyviä lähtökohtia. Aiemmissa tutkimuksissa tutkimuskohteena ovat olleet palkallista työtä tekevät. Kuitenkin mielekkyyteen liitetyt tekijät, kuten sitoutuminen, toimijuus, henkinen kasvu, identiteetti, merkitys, vapaus ja autonomia ovat elementtejä, joita voidaan pitää merkityksellisinä missä tahansa tavoitteellisessa toiminnassa. Opiskelu opiskelijoiden ”työnä” on esimerkki tavoiteorientoituneesta työstä, jonka mielekkyyteen vaikuttavat samat elementit. Aiemmat tutkimuksen korostavat lisäksi organisaatiokulttuurin ja kontekstin merkitystä. Tutkimusten mukaan mielekkyyden kokemukset ja työtyytyväisyys ovat sekä konteksti- että kulttuurisidonnaisia. Yliopisto organisaationa on erityislaatuinen, sillä sen voi ajatella olevan työpaikka – ei vain opetus- ja tutkimustyössä toimiville – vaan myös siellä ”työtään” tekeville opiskelijoille. Opetustyössä on kaksi osapuolta, eikä toista ole ilman toista. Millaista on työ, jossa kumpikin osapuoli motivoituu ja kokee saavuttavansa tavoitteet?

## Mielekkyyttä tutkimassa

Hakiessamme opetustyöhön mielekkyyttä saimmekin mielekkään tutkimusaiheen. Tutkimukseen liittyvää empiiristä materiaalia oli mahdollista kerätä toteuttamalla ja kehittämällä opetusta, joka käsitteli laajasti työhyvinvointia ja sen eri osa-alueita. Kun kurssin toteutus perustui dialogiin, interaktiivisuuteen, asiantuntijuuden ja opitun jakamiseen, oli samalla mahdollista kerätä materiaalia suhdetason ilmiöistä, joita aiemmissa tutkimuksissa oli liitetty työn mielekkyyteen. Lisäksi kehittämämme kurssi on ollut mukana toimijuustutkimuksessa, joka on toteutettu Jyväskylän yliopiston Koulutuksen

tutkimuslaitoksessa. Tässä tutkimuksessa opiskelijoiden toimijuutta tarkastellaan yksilö-, suhde- ja kontekstitasoilla toimijuutta edistävästä ja estävästä näkökulmista. Toimijuutta, samoin kuin työn mielekkyyttä, pidetään positiivisena ilmiönä ja kummassakin korostuvat samat elementit.

Toimijuustutkimus on määrällinen, mutta siihen liitetyistä vapaamuotoisista kommentteista muodostui myös laadullista aineistoa. Laadullista aineistoa saatiin myös kurssin jälkeen kerättävästä opiskelijapalautteesta. Opetustyön mielekkyyteen liittyvä laadullinen materiaali koostui opettajien kirjoittamista tarinoista. Analysoimme määrällistä aineistoa tilastollisten monimuuttujamenetelmien avulla ja laadullista aineistoa sisällönanalyysejä soveltaen. Seuraavassa osiossa nostamme esiin joitakin havaintojamme työn mielekkydestä tutkimuksen laadullisen materiaalin pohjalta.

## Havaintoja työn mielekkydestä

Opetustyön näkökulmasta yhteistyö eri yksiköiden välillä, saman ilmiön tarkastelu eri tieteenalojen näkökulmista sekä asiantuntijuuden jakaminen lisäsivät huomattavasti työn mielekkyyttä. Hallinnolliset ja rakenteelliset tekijät eivät muodostuneet esteeksi uudelle toiminnalle, mikä mielekkyyteen liitetystä johtamisen ja työn suunnittelun näkökulmasta oli merkittävää. Opettajien laaja asiantuntijuus ja ammatillinen osaaminen eri tieteenaloilta, pedagoginen osaaminen, monipuolinen kommunikaatio sekä yhteistyö osaamisen jakamisessa lisäsivät opettajien mielekkyyden kokemuksia. Monitieteisyys, yhdessä tekeminen ja asiantuntijuus nousivat esille myös opiskelijapalautteessa:

*”Pidin erityisesti omissa ryhmissä työskentelystä ja monitieteellisyydestä. Minusta oli myös hyvä, että kursilla oli kolme eri luennoitsijaa, joilla jokaisella oli selkeästi oma vahvuusalueensa.”*  
(opiskelija)

Subjektiiivisesta näkökulmasta opettajien keskinäisen luottamuksen ja vertaistuen merkitys hyvinvointia lisäävinä tekijöinä nousivat esille opettajien tarinoissa. Ilo, huumori ja ylipäättään hyvä ryhmähenki olivat tekijöitä, jotka lisäsivät työn mielekkyyden kokemuksia. Hyvät sosiaaliset suhteet edistivät myös luovuutta, kuten seuraavassa katkelmassa opettajan tarinasta kuvataan:

*”Yhteinen tekeminen ja yhdessä sekä toisilta oppiminen osaltaan ruokkivat myös luovuutta. Kun yksi heittää jonkin ajatuksen, voi toinen jatkaa siitä, kolmas edelleen jalostaa ja näin myös luovuus alkaa kertaantua. Tässä olennaista on, että koemme tekevämme asioita kaikkien hyväksi.”* (opettaja)

Opettajien tarinoissa vuorovaikutus, dialogisuus ja tiimityöskentely nousivat esille sosiaalisia suhteita ylläpitävinä ja niitä vahvistavina tekijöinä. Myös opiskelijapalautteessa arvostettiin vuorovaikutusta ja yhdessä tekemistä:

*”Dialogisuus, vuorovaikutteinen opetus, monenlaisten opetusmenetelmien käyttö ja monitieteiset työryhmät olivat kursseilla parasta.” (opiskelija)*

Sekä opiskelijapalautteessa että opettajien tarinoissa korostettiin oppimista. Työmuotojen ja tavan toimia koettiin tukevan kurssin oppimisresursiajattelua, toisilta ja toisten kanssa oppimista. Tuloksellisuus opetus- ja opiskelutyössä näkyy viime kädessä oppimisena – ei vain kurssisuoritusta, vaan myös työelämää silmällä pitäen:

*”Hienosti järjestetty kurssi! Todennäköisesti kolmen vuoden ajalta yksi parhaimmista. Edisti oppimistani ja tuki myös muita työelämässä vaadittavia taitoja kuten vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisukykyä, oma-aloitteisuutta ja esiintymistaitoja. Edisti myös uusien näkökulmien saamista.” (opiskelija)*

## Johtopäätöksiä

Opiskelijoiden näkökulmasta interaktiiviset työskentelymetodit, dialogisuus ja mahdollisuus ideoiden jakamiseen lisäsivät opiskelutyön mielekkyyden kokemuksia toteuttamalla kurssilla. Opiskelijat myös arvostivat mahdollisuutta vaikuttaa, osallistua ja tehdä omia valintoja. Näihin opiskelijan toimijuuteen liittyviin tekijöihin on mahdollista vaikuttaa pedagogisilla ratkaisulla. Opetustyön näkökulmasta yhteistyö ja dialogisuus taas vahvistivat sosiaalisia suhteita ja lisäsivät työtyytyväisyyttä ja työn mielekkyyden kokemuksia. Jaettu ja monitieteinen oppiminen on sekä opettajille että opiskelijoille merkittävä mielekkyyttä lisäävä resurssi. Interaktiiviset työskentelymenetelmät eivät kuitenkaan opiskelijoiden näkökulmasta itsessään takaa mahdollisuuksia vaikuttaa.

Asiantuntijuuteen tähtäävässä koulutuksessa työelämärelevanssiin liittyvät taidot, kuten vuorovaikutustaidot, tiimityöskentelytaidot ja ongelmanratkaisutaidot nousevat yhä tärkeämpään rooliin. Samaan aikaan korkeakoulutuksen todellisuutta ovat yhä pienenevät resurssit ja suuret opiskelijaryhmät, joiden opetus perinteiseen tapaan hoidetaan edelleen massaluennoilla ja opittu osoitetaan tenttimällä. Työelämärelevanssin näkökulmasta pelkkä opitun toistaminen valmistaa huonosti työelämään. Opetustyössä pelkääntään opetusvierailuihin perustuva yhteistyö ei myöskään täytä kaikkia niitä edellytyksiä, joita työn mielekkyys tutkimusten mukaan sisältää.

Tutkimukset ovat selkeästi osoittaneet, etteivät työhön liittyvät yksilölliset ongelmat selity pelkääntään subjektiivista lähtökohdista, sillä niiden taustalla usein on työpaikasta johtuvia rakenteellisia ja johtamiseen liittyviä tekijöitä. Sen vuoksi on tärkeää antaa tilaa erilaisille pedagogisille interventioille, joissa oppisuunta- tai tiedekuntarajat eivät muodostu esteeksi. Yhtä tärkeää on tarkastella työn mielekkyyttä ja/tai muita opetustyöhön liittyviä tekijöitä eri näkökulmista. Työn mielekkyys korkeakouluopetuksessa on kahden kauppa, ja sen tutkiminen ja tarkastelu vain toisen osapuolen näkökulmasta paljastaakin vain osan todellisuutta.

Toteutettu tutkimus on samalla esimerkki siitä, miten kollegiaalinen yhteistyö opetuksessa ja sen suunnittelussa voi muuttua tutkimusyhteistyöksi. Opetustehtävää tutkimuskohteena ja –resurssina hyödynnetään pääosin kasvatustieteellisessä ja koulutuspoliittisessa tutkimuksessa, mutta vähemmän esimerkiksi organisaatio- ja johtamistutkimuksessa. Kuitenkin esimerkiksi organisaation oppimisesta on joidenkin arvioiden mukaan muodostunut yksi organisaatioteorioiden peruskäsitteistä. Opiskelu ja oppiminen ovat perustaltaan samanlaista tavoitteellista toimintaa tilanteesta ja kontekstista riippumatta, eikä oppimisen tarve pääty tenttiin tai tutkintoon.

Akateeminen toimintakulttuuri on rakentunut pitkän historiallisen kehityksen myötä, mutta kaikilla akateemisilla toimijoilla on mahdollisuus vaikuttaa tulevaan kehitykseen. On tärkeää sitoutua akateemisiin arvoihin ja ideoihin, mutta mikään ei estä tuomasta niihin uutta sisältöä. On meistä itsestämme kiinni, millaista diskurssia pidämme yllä ja miten varmistamme, että työssämme on tolkkua.

## Lähteitä

Alpay E & Verschoor R 2014. The teaching researcher: Faculty attitudes towards the teaching and research roles. *European Journal of Engineering Education*, 39(4), 365–376.

Aro A 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita.

Ciulla JB 2015. Meaningful Work. *Wiley Encyclopedia of Management*. 2:1–3. DOI: 10.1002/9781118785317.weom020145. Saatavissa: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/9781118785317.weom020145/abstract>

Jauhiainen A, Jauhiainen A & Laiho A 2015. Akateemiset huomiotaloudessa. Teoksessa: Brunila K, Onnismaa J & Pasanen H (toim.) *Koko elämä töihin: Koulutus tietokyykkapitalismissa*. Tampere: Vastapaino.

Jääskelä P, Häkkinen P & Rasku-Puttonen H 2017. Supporting and constraining factors in the development of university teaching experienced by teachers. *Teaching in Higher Education*.

Jääskelä P, Poikkeus A-M, Vasalampi K, Valleala U-M & Rasku-Puttonen H 2016. Assessing agency of university students: Validation of the Agency of University Students Scale. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2015.1130693.

Koloc N 2013. What job candidates really want: Meaningful work. *Harvard Business Review*, April, 1-3.

Lepisto DA & Pratt MG 2016. Meaningful work as realization and justification. Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 1–23. DOI: 10.1177/2041386616630039

Artikkeli on Valmiina työelämään! kirjasta, jonka voit ladata osoitteesta: [valte.fi/kirja](http://valte.fi/kirja).

Mitra R & Buzzanell P 2017. Communicative tensions of meaningful work: The case of sustainability practitioners. *Human Relations*, 70(5), 594–616.

Podolny JM, Khurana R & Hill-Popper M 2005. Revisiting the meaning of leadership. In: Staw BM & Kramer R (Eds.) *Research in organizational behavior* 26 (pp. 1–36). New York, NY: Elsevier Science.

Yeoman R 2014. Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal of Business Ethics*, 125(2)

*” On väitetty, että erityisesti nuorten työntekijöiden kohdalla työn mielekkyyden puute on merkittävin syy työpaikan vaihtamiseen.”*