

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Konsti, Sanna; Rantanen, Johanna

**Title:** Mistä syntyy kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työn merkityksellisyys?

**Year:** 2022

**Version:** Published version

**Copyright:** © Kirjoittajat 2022

**Rights:** CC BY 4.0

**Rights url:** <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**Please cite the original version:**

Konsti, S., & Rantanen, J. Mistä syntyy kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työn merkityksellisyys?. Ruusupuiston kärkiuutiset, (2).

<https://peda.net/jyu/ruusupuisto/uutisarkisto/2-2022/3>

# Ruusupuiston kärkiuutiset

KASVATUS- JA KOULUTUSUUTISIA JYVÄSKYLÄN YLIOPISTOSTA

[Jyväskylän yliopisto](#) > [Ruusupuiston kärkiuutiset](#) > [Uutisarkisto](#) > [2/2022](#) > [Mistä syntyy kasvatus- ja...](#)

## Mistä syntyy kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työn merkityksellisyys?

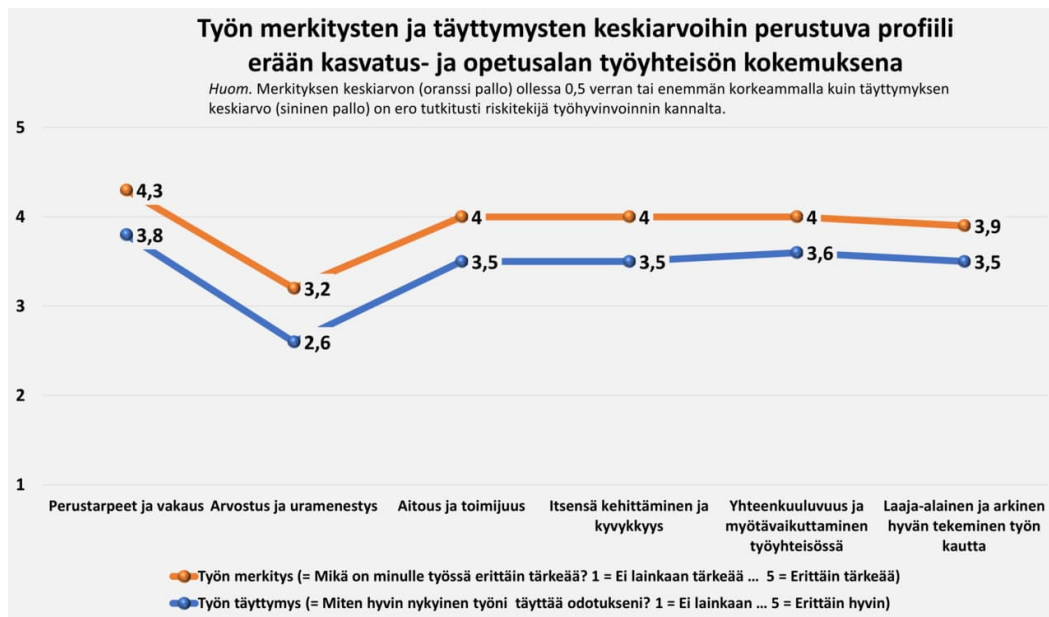


*Työn merkityksellisyys on yksilön voimavara ja auttaa vastaamaan työelämän kuormittavuuden ja kiivastahtisuuden haasteisiin. Myös opettajat alan eri sektoreilla kokevat työn merkityksellisuuden voimavarana, joka edistää heidän jaksamistaan ja hyvinvointiaan. Mutta mistä syntyy kasvatus- ja opetusalan ammattilaisten työn merkityksellisyys ja millä tolalla se on? Muun muassa tätä selvitetään Jyväskylän yliopiston toteuttamassa ja Työsuojelurahaston tukemassa MEANWELL-hankkeessa.*

Työn merkityksellisyydellä on monia myönteisiä vaikutuksia yksilöille ja työyhteisöille. Sen on tutkitusti havaittu olevan myönteisessä yhteydessä esimerkiksi niin työmotivaatioon, työssä suoriutumiseen, työtyytyväisyyteen kuin myös laajempaan elämäntyytyväisyyteen ja hyvinvointiin. Tämän pohjalta Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin -hankkeessa (MEANWELL) keskitytäänkin tunnistamaan, mistä työn merkityksellisyys eri aloilla syntyy ja miten sitä voidaan yhteisöllisen kehittämistyön kautta edistää ja ylläpitää.

Kasvatus- ja opetustyötä pidetään yleisesti merkityksellisenä, sillä alan ammattilaisilla on työssään mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti sekä yksittäisten oppijoiden elämään että laajemmin yhteiskuntaan. Alan työ on kuitenkin jatkuvassa ja hyvin paineisessa muutoksessa, sillä opettajille eri sektoreilla on ilmaantunut uusia tehtäviä ja työn oppimisvaatimukset ovat kasvaneet. Työtä on tehtävä entistä tehokkaammin ja nopeammin. Silloin työn ja työntekijän yhteensopivuus heikkenee ja samalla heikentyvät usein myös työn merkityksellisyyden tunne ja työhyvinvointi.

MEANWELL-hankkeessa työn merkityksellisyyden ja työhyvinvoinnin teemoihin on lähdetty pureutumaan erilaisissa organisaatioissa, joiden mukana on muun muassa erään kunnan opetustoimi (osallistujia 125) sekä erään yliopiston yksi tiedekunta (osallistujia 108). Hanke sisältää keskeisenä osana täysin uudenlaisen **työn merkityksellisyyden tunteen synnyttäjiä eli työn merkityksellisyyden lähteitä kartoittavan Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn**. Kyselystä kukin henkilöstön jäsen saa oman henkilökohtaisen TMT-profiilin. Tällaisesta profiilista oheisessa kuvassa on kuitenkin esimerkkinä erään kasvatus- ja opetusalan työyhteisötason profiili.



Työyhteisötason profiili hankkeessa tuotetaan kullekin organisaatiolle yhteisöllisen kehittämistyön pohjaksi kertomaan, miten työn merkitykset (= mitä työltäni odotan) ja täyttymykset (= miten hyvin työni odotuksiini vastaa) koetaan koko henkilöstön tasolla. TMT-profiilit yhdessä laajan työolo- ja hyvinvointikartoituksen kanssa toimivat lähtölaukauksena hankkeen kehittämispäiville sekä niitä seuraaville esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteisille pienryhmävalmennuksille. Näissä kaikissa MEANWELL-hanketoiminnoissa tavoitteena on auttaa työyhteisöjä tunnistamaan kehityskohteita ja löytämään käytännön keinoja edistää työn merkityksellisyttä ja työhyvinvointia omassa arjessaan.

Hankkeen alustavat havainnot osoittavat, että sekä opetustoimessa että yliopistossa työntekijät kokevat oman työnsä yleisesti ottaen melko merkitykselliseksi. Niin ikään erityisesti lähiesihenkilöiden ja työkalvereiden osoittama arvostus omaa työtä kohtaan näyttäisi tukevan merkityksellisuuden kokemusta työssä. Sen sijaan vastaajat kokivat organisaationsa johdon ja yhteiskunnan mahdollisesti arvostavan heidän työtään vähemmän ja pitävän sitä vain jossain määrin merkityksellisenä. Tämä yleinen kokemus oman työn tärkeydestä ja arvosta omissa tai muiden silmissä ei kuitenkaan vielä kerro sitä, mistä työn merkityksellisyys syntyy. Tähän antaakin paremmin vastauksia Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kysely yksilö- ja työyhteisötason profiileineen (ks. työyhteisötason profiiliesimerkki), joka kartoittaa hyvin laaja-alaiseen teoreettiseen pohjaan perustuen kaikkein keskeisimmiksi havaittuja työn merkityksellisuuden tunteen lähteitä.

MEANWELL-hankkeessa havaittiin, että sekä opetustoimessa että yliopistossa työskentelevät kokivat **perustarpeiden ja vakauden** eli riittävän toimeentulon ja työn elämän ennustettavuuden pohjana yhdeksi tärkeimmistä työn merkityksellisuuden lähteistä itselleen, vaikka populaarissa keskustelussa työn merkityksellisyteen ei usein liitetä näitä asioita. Tämä odotus työlle ei kuitenkaan näyttänyt toteutuvan näiden osallistujien keskuudessa heidän toivomassaan määrin. Myös **aitous** eli mahdollisuus toimia omien arvojen mukaisesti, **toimijuus** eli mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja työtapoihin, **itsensä kehittäminen** eli mahdollisuus ammatilliseen kasvuun sekä osaamisen laajentamiseen ja **kyvykkyys** eli mahdollisuus kokea onnistumisen, taitavuuden ja työn hyvän hallinnan tunteita työssä koettiin keskeisiksi työn merkityksellisuuden tunteen synnyttäviksi molemmissa työyhteisöissä. Näihin yksilökeskeisiin työn merkityksiin liittyviä odotuksia osallistujien nykyinen työ ei näyttäisi täyttävän etenkin opetustoimessa. Yliopistotyö puolestaan saattaa sisältää enemmän vapausasteita, joten se vastasi hieman opetustoimen osallistujia paremmin tiedekunnan henkilöstön odotuksiin näillä työn merkityksellisuuden osa-alueilla. Yhteneväisesti molemmissa organisaatioissa kuitenkin työltä odotettu **yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen** eli mahdollisuus kuulua itselle tärkeään yhteisöön ja edistää sen tavoitteita sekä **laaja-alainen ja arkinen**

**hyväntekeminen** eli mahdollisuus työn kautta vaikuttaa myönteisesti sekä yhteiskuntaan että oman työn välittömiin asioihin, kuten oppilaiden ja opiskelijoiden arkiin onnistumisiin, toteutuivat osallistujien nykyisessä työssä melko hyvin.

MEANWELL-hankkeessa on myös havaittu, että suuri ero työltä odotettujen ja siltä saatujen asioiden välillä (ks. oheinen kuva) on yhteydessä työuupumusoireiluun ja vähäiseen työn imuun. Kun hankkeen kehittämissäpäivissä tunnusteltiin yhdessä kunkin organisaation kanssa mahdollisia työyhteisön kannalta tarpeellisia kehittämisen kohteita ja käytännön keinoja edistää työn merkityksellisyyttä omassa työyhteisössä, opetustoimessa koettiin erityisen tärkeäksi vertaistuen sekä yhdessä tekemisen, yhteisen suunnittelun ja kehittämisen lisääminen. Yliopistossa pidettiin keskeisimpänä kehitettävänä asiana sitä, että jokaisesta työyhteisön jäsenestä huolehditaan ja että jokainen tulee huomioiduksi ja arvostetuksi omana yksilöllisenä itsenään.

*Sanna Konsti ja Johanna Rantanen*



Kirjoittajat työskentelevät **psykologian laitoksella**. Yliopiston lehtori **Johanna Rantanen** (kuvassa vasemmalla) johtaa **Työsuojelurahaston** rahoittamaa **MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin** -hanketta, jossa **Sanna Konsti** (oikealla) työskentelee projektitutkijana.

Lue lisää:

A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher-Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction. *Journal of happiness studies* 19(5)

Illegitimate tasks, job crafting and their longitudinal relationships with meaning of work. *International journal of human resource management*, 1-29.

**OAJ: Opetusalan työolobarometri 2017**

Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon Tutkimus*.

Ota yhteyttä kirjoittajiin: [sanna-kaisa.m.konsti@jyu.fi](mailto:sanna-kaisa.m.konsti@jyu.fi) tai [k.johanna.rantanen@jyu.fi](mailto:k.johanna.rantanen@jyu.fi)

Kuvat:

teemakuva - Martti Minkkinen, TMT-profiili - Johanna Rantanen, kirjoittajakuva - Jyväskylän yliopisto, Markku Villman ja Martti Minkkinen

**Edellinen** | [Palaa pääsivulle](#)

0 kommenttia