

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Tapani, A. (2022) Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty?  
Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 24 (2), 4-10.

DOI: <https://doi.org/10.54329/akakk.120725>

Annukka Tapani

## **Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty?**

*Mistä on pienet tytöt tehty?*

*Mistä on pienet tytöt tehty?*

*Sokerista, kukkasista,*

*inkivääristä, kanelista.*

*Niistä on pienet tytöt tehty.*

Ja 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 suorastaan 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?

Ihan aluksi: miksi merkityksellisyyttä kannattaa pohtia, eikö voisi vaan käydä töissä, vaikka sitten ”rahantakii”. Tuo on 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 paljastaa vaikkapa Google-haku sanoilla ”työorientoitunut kansa”: saamme lukea tarinoita, joissa kuvataan omia työn tekemiseen perustuvia yrittäjä- tai työntekijäkokemuksia 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 työnteon 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 merkityksellisyyden pohdintaa vielä lisää.

## Työ ihmiseloa määrittämässä

Työ on vahvasti suomalaista identiteettiä ja arvomaailmaa rakentava tekijä. Universaaleja arvotyypppejä 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) itsemääräytymisen teoria antaa raamit hyvälle työelämälle: kuuluminen, kompetenssi ja autonomia on tunnustettu psykologiseksi perustarpeiksi ja niiden toteutumisella työpaikalla voidaan luoda hyvä kivijalka merkitykselliselle työlle ja kukoistavalle työyhteisölle.

Yksi painava näkökulma merkityksellisyyteen 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 perustehtävä sanoitettu ja keskusteltu niin selkeästi, että jokainen tunnistaa paikkansa sen toteuttamisessa? Ammatillisen koulutuksen parissa toimivan opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyyttä 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, ammattitilpeyden 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 vakituinen palkkatyö, vaikka myös vapaaehtoistyölle tunnustettiin sen tuottama merkityksellisyys; muiden auttaminen on

kaiken kaikkiaan todettu elämää merkityksellistäväksi seikaksi, tapahtuu se sitten palkkatyössä tai vapaa-ajalla (Mönkkönen ja muut, 2022).

## **Työ- ja opiskelumeisyys kantaa ja kannattaa**

Sosiaalipsykologisesti ajatellen ihminen tarvitsee toisia ihmisiä tullakseen siksi, mitä on. Toiset ihmiset, joista G.H. Mead (1962) käyttää nimitystä merkitykselliset toiset, voivat olla fyysisiä 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. Korkeakouluyhteisön henkilöstön kokemuksia etätyöajasta tutkittaessa havaittiin, että kuulumisen tunteeseen vaikutti neljä asiaa: vuorovaikutus kollegojen kanssa, kokemukset yhteydestä, välittämisen tunne ja johtamisen käytännöt (Tapani ja muut, 2022). Vuorovaikutuksen rakentaminen vaatii uusia keinoja etätyön todennäköisesti jäädessä entistä isompaan osaan työkäytäntöjä. Entistä enemmän tuntuu olevan myös tarvetta kysymykselle, mitä sinulle kuuluu, samoin kuin uusille keinoille osoittaa välittämistä.

Korkeakouluyhteisöön liittyvän tutkimuksen myötä lanseerasimmekin käsitteen välittävä johtaminen, välttelevän johtamisen sijaan (Tapani ja muut, 2022). Vaikka olemme asiantuntijoita omissa tehtävissämme, 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 yhteyttä psykologisten perustarpeiden (ks. Deci & Ryan, 2000) välillä: johtamiskäytännöt vaikuttavat työkäyttäytymiseen ja työhön sitoutumiseen ja johtamisella on kriittinen merkitys työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Sitoutuneet, kannustavat ja toimintaa vahvistavat johtajat tarjoavat työntekijöille hyvinvointia edistävän ympäristön ja tätä kautta myös organisaation tuloksellisuuden on nähty paranevan (Schaufeli, 2015). Johtamiskeskustelussa kannattaa mennä kuitenkin myös ”itseensä” ja huomioida itsensä johtamisen tarve ja mahdollisuus. Etätyön aikana monella kalenterit olivat täynnä on-line –tapaamisia ja harrastimme suorastaan ”Teams-hyppelyä”. Nyt, siirtyessämme enenevässä määrin lähityöhön, onkin hyvä miettiä, milloin ja miksi lähikohtaamisia tarvitaan. Vai tullaanko kampuksille harrastamaan Pekka Himasta mukaillen ”moitteettoman oleskelun kulttuuria”, kun on Anna-Leena Härkösen (2015) sanoin ”ihana nähä”. Nykyiseen työntekemisen tapaan on lanseerattu myös käsitettä epätyö. Se kuvastaa sitä, kuinka paljon

arjessamme on aikasyöppöjä, keskeytyksiä ja mihin niistä voisimme itse vaikuttaa. Olemmeko tärkeimmillämme ja parhaimmillamme, 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 lienee 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 merkityksellisyyskokemuksiin (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 alumneina 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 oppijoiltakin (TAT, 2020). Tulevaisuuden työelämätaitojen lista on pitkä, siihen kuuluu innovoinnin ohella niin itsetuntemusta, itsensä johtamista, aloitteellisuutta kuin resilienssikyvyyttäkin. 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 elämänmittaista 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 tulevaisuususkkoa ja laajempaa näkemystä siihen, millaisen tulevaisuuden haluamme ammatillisen koulutuksen kautta rakentaa. Tarvitsemme dialogista keskustelua osaamispainotteisuudesta, sivistyksen osasta osana koulutusjärjestelmäämme. Tähän emme kaipaa pisimpiä 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 urauurtavista 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 ammattikasvatusta 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 verkkokursseille 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 koetun 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 *”Psykologiset perustarpeet työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen taustamekanismeina asiantuntijatyössä*”. Kirjoittajat keskittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus) täyttymisen 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 kasvatustieteen 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) Tuuma-kustannus Jyväskylä. 296 s.). Teos on niin yksilön urakehitystä kuin organisaation ketterää oppimista tukeva työkirja;

se on suunniteltu ”jokaiselle työkikäiselle 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 kautta 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](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](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. Esimiesvalmennus 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. From the Standpoint of a Social Behaviorist.*

Edited and with an Introduction by Charles W. Morris. 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 (Gaudeamus).

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

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

Salonen, A. (2012). Sosiaalisen kestävyys edistäminen on kestävä 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), ...

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, pp. 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). *Epätyö syö työn tuloksellisuutta*. TAMK-Blogi. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/epatyo-syo-tyon-tuloksellisuutta/>

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

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

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

Tapani, A. (2009). *"Onko yhteisöllisyydellä väliä?": identiteettiprosessi 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.