

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., Sinkkonen, M., Östring, E. & Kuivanen, H. (2025) Ammatillisen opetus- ja ohjausalan laadukas työelämä kognitiivisen ergonomian näkökulmasta. Työelämän tutkimus, 2025:1, s. 91-127.

URL: <https://doi.org/10.37455/tt.129432>

**Annukka Tapani, Merja Sinkkonen, Elina Östring
& Hanna Kuivanen**

Ammatillisen opetus- ja ohjausalan laadukas työelämä kognitiivisen ergonomian näkökulmasta

Tiivistelmä

Työelämä intensiivistyy, ylikuumenee ja pirstaloituu. Samalla ammatillinen koulutus ja opettajan työ ovat muutoksessa. Tässä tutkimuksessa kysymme, miten kognitiivisen ergonomian elementit näyttäytyvät ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön havainnoissa työelämän laadusta. Aineisto on kerätty Työsuojelurahaston rahoittamassa Aivorauhasta hyvinvointia - tutkimushankkeessa tulevaisuusorientoitunutta eläytymismenetelmää käyttäen. Tarina-aineisto saatiin 31 vastaajalta. Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessa ovat ammatillinen opettajuus, opettajan työn muutos sekä työelämän laatu, erityisesti ammatillisen opetus- ja ohjaustyön viitekehyksinä. Tutkimusote on fenomenografinen, ja aineiston analyysi etenee teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Tuloksena työelämän laatua määrittäviksi kognitiivisen ergonomian elementeiksi tunnistimme työn luonteen, tuen ja keskittymisen tarpeet, työn sosiaalisuuden, työn ja muun elämän tasapainon, talouden ja arvostuksen, fyysiset puitteet sekä mahdollisuuden työpäivän aikaiseen palautumiseen. Ammatillisen koulutuksen toimijoiden havainnot kognitiivisesta ergonomiasta konkretisoivat hyvin työelämän laatua heidän työkontekstissaan. Suomalainen ammatillisen koulutus kentän kognitiivisen ergonomian tutkimus voi tuottaa näkökulmia maailmanlaajuiseen opettajien rekrytointihaasteeseen luomalla kuvaa opettajien laadukkaasta työelämästä ja näin ylipäättään lisätä opettajan työn houkuttelevuutta sekä opettajien työhön kiinnittymistä

Avainsanat: kognitiivinen ergonomia, ammatillinen koulutus, työelämän laatu, eläytymismenetelmä

Johdanto

Uutiset opettajien uupumisesta ovat Suomessa lähes jokapäiväistä luettavaa (ks. esim. Jyrkäs 2022; Niemi 2023; Saloviita & Pakarinen 2021; Sirviö 2022). Minkkinen ja kumppanit (2019) toteavat, että valtaosalla opettajista työ on muuttunut intensiivisemmäksi kuin aiemmin. Työn intensivistymisen käsite (Minkkinen ym. 2019) liittyy työelämän murrokseen koko yhteiskunnassa. Puhutaan sosiaalisesta kiihtymisestä (Rosa 2003; 2013), jolle ominaista on sosiaalisten rakenteiden nopeutunut muutos, elämäntahdin kiihtyminen sekä teknologinen kehitys. Yhä useamman työntekijän kalenterissa on päällekkäisyyksiä, ja elämää leimaa tiukka aikataulutus. Tutkijat puhuvat myös elämän ylikuumentumisesta, jos elämän eri osa-alueille, työ mukaan lukien, haalitaan liikaa sisältöjä (Väänänen ym. 2020).

Perinteisinä työn vaatimuksina pidettyjen aikapaineiden tai työmäärän sijaan intensivistyminen liittyy enemmän dynaamisuuteen eli ajan myötä jatkuvasti lisääntyviin vaatimuksiin (Kubicek ym. 2013). Opetusalalla työn intensivistyminen tarkoittaa työtahdin kiristymistä, yhä useampien työtehtävien suorittamista yhtä aikaa sekä itsenäisen työn ja jatkuvien oppimisvaatimusten lisääntymistä (Minkkinen ym. 2019). Työ on paljon muutakin kuin aiemmin totuttua ”opettamista” (Tapani & Salonen 2019). Opettajuus, samoin kuin muiden asiantuntijoiden työ, pirstaloituu, monimuotoistuu ja mosaiikkimaistuu. Lähes kolme neljästä opettajasta (72 %) kokee työssään usein kiirettä, ja yli puolet raportoi opetusalan työolobarometrissa, että työtä on usein liikaa (Länsikallio & Ilves 2016). Opettajan työllä pitäisi olla mieli ja merkitys (Salonen & Tapani 2020), jotta jokaiseen päivään löytyisi intoa opettaa ja ohjata tulevaisuuden tekijöitä.

Tulevaisuussuuntautunut työ ja kestävä kehitys määrittävät opetus- ja ohjausalan työkenttää. Koulutuksen laatuun ja hyvään työelämään yhdistyy kestävä kehityksen tavoitteita (UNDB ei vl.), kuten tasapuolisia koulutusmahdollisuuksia tai jatkuvan oppimisen polkuja kaikille. Jos opettajat eivät voi työssään hyvin, näitä tavoitteita on vaikea saavuttaa. Hallitusohjelma korostaa fyysistä aktiivisuutta osana hyvinvointia työssä ja lupaa myös uusia tapoja työhyvinvoinnin ja työstä palautumisen kehittämiseen (Hallitusohjelma 2023).

Erityisesti henkinen jaksaminen ja sen edistäminen uusin keinoin on maailmanlaajuinen haaste. WHO on raportoinut masennusoireiden olevan kansainvälisesti toisella ja ahdistuneisuusoireiden kuudennella sijalla tarkasteltaessa elämää hait-

taavia tekijöitä (WHO 2022). Työelämäbarometrin mukaan 60 prosenttia suomalaisista työntekijöistä pitää työtään henkisesti vaativana ja yli kolmannes fyysisesti haasteellisena (Lyly-Yrjänäinen 2019). Opetustyön erityispiirteenä verrattuna muihin aloihin korostuvat mielen hyvinvoinnin haasteet (Työelämä tieto 2022).

Kognitiivisen ergonomian kytkeytymisestä ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämän laatuun emme löytäneet aiempaa tutkimusta. Tämän vuoksi keskitymme artikkelissamme ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön käsityksiin oman työnsä kognitiivisen ergonomian elementeistä. Raamitamme opetus- ja ohjaushenkilöstön näkemyksiä työelämän laadun käsitteellä. Esittelemme seuraavaksi työelämän laadun tutkimuksen viitekehystenä sekä kognitiivisen ergonomian käsitteen opetus- ja ohjausalan kontekstiin sovellettuna. Lopuksi kuvaamme ammatillisen opetus- ja ohjausalan kognitiivisen ergonomian elementit sekä pohdimme niiden merkitystä kyseisen alan laadukkaan työelämän edistämässä.

Työelämän laatu tutkimuksen viitekehystenä

Heiskanen (2019) määrittelee työelämän käsitteenä viittaavan elämänpiiriin, erityisesti siihen elämänpiiriin osa-alueeseen, jota toteutetaan ansiotyössä. Ammatillisessa koulutuksessa opettajan työelämää ovat sekä oppilaitosten että yritysten toimintaympäristöt. Opettajan työelämän hallintaan liittyy moninaisia taitoja, kuten opettamista, kasvattamista, oppimisympäristöjen ja ilmapiirin luomista, valmennusosaamista, markkinointikykyä ja verkostoissa toimimista (Tapani & Salonen 2019).

Opettajan työ on monimuotoistunut paljon perinteisestä mallista, jossa opettaja oli tiedon jakajan roolissa. Ammatillisessa opettajankoulutuksessa opiskelevat kysyvät usein jotain tämäläistä: ”Kuinka paljon minun pitää käyttää aikaa siihen kaikkeen ’muuhun’, ja koska voin alkaa opettaa?” (ks. Tapani & Salonen 2019). Keskeinen ammatillisen opettajan työn muutos on sen moniosaamisvaatimus: ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työtä tarkasteltaessa on havaittu, että erilaisia tarvittavia taitoja voidaan tunnistaa 53 (Tapani & Salonen 2019), ja opettajan työn on tunnistettu ulottuvan niin yksilölliselle, yhteisölliselle kuin yhteiskunnallisellekin tasolle (Kukkonen 2018). Ammatillinen opetus- ja ohjaushenkilöstö toimii oppilaitostyöelämän sekä yritys- ja organisaatiotyöelämän rajapinnassa

(ks. OKM 2017; Tapani & Salonen 2019). Yleisen työelämän muutostrendit vaikuttavat näin myös ammatillisen koulutuksen toiminnan arkeen. Vastavuoroisesti ammatillisen koulutuksen yksi tarkoitus on kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017).

Työelämän laatua on määritelty jo 1970-luvulta alkaen. Aluksi sillä tarkoitettiin työn hyödyllisiä seurauksia yksilölle, organisaatiolle ja yhteiskunnalle tai näkökulmia työn etiikasta ja työolosuhteista (Boisvert 1977; Morton 1977). Työelämän laadun lähikäsitteitä ovat työn laatu, ansiotyön laatu, hyvä työ tai säällinen työ (Stefana ym. 2021).

Tässä tutkimuksessa valitsimme keskeisimmäksi käsitteeksi työelämän laadun, ja viitekehukseksi valitsimme Stefanan ja muiden (2021) kirjallisuuskatsauksensa pohjalta kokoaman työelämän laadun osatekijöiden mallin. Siinä työelämän laatua määrittävät kontrolli, talous, ergonomia, moninaisuus, sosiaalisuus sekä työn ja muun elämän tasapaino. Työelämän laadun mallissa (Stefana ym. 2021) kontrolli tarkoittaa vapausasteita tai päätösvaltaa, jota työntekijällä on omaan työhönsä liittyen. Moninaisuuden käsite pitää sisällään työn vaativuuden ja osaamisen kehittämisen tarpeet. Sosiaalisuus tarkoittaa työyhteisön ihmissuhteita ja toisten arvostusta, ammatillisen kyvykkyyden tunnustamista ja työtyytyväisyyttä. Työelämän tasapaino ottaa huomioon työntekijöiden mahdollisuudet tasapainoilla työn ja muun elämän sitoumusten välillä. Talous tarkoittaa työn palkitsevuutta ja turvallisuutta, kuten palkkaa, työn varmuutta, voittojen jakamista ja uramahdollisuuksia. Ergonomia tarkoittaa työolosuhteita ja työskentely-ympäristöä (Stefana ym. 2021).

Kognitiivinen ergonomia opetus- ja ohjausalan työelämän laatua rakentamassa

Tutkimuksemme konteksti on ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjausalan toimijoiden työelämän muutos. Kaiken muutoksen keskellä opetus- ja ohjaushenkilöstön pitäisi pystyä toteuttamaan tulevaisuuteen suuntautuvaa ammatillista koulutusta. Hallitusohjelman (2023) mukaan ammatillisen koulutuksen tavoitteena on varmistaa jokaiselle opiskelijalle riittävät ammatilliset ja sivistykselliset valmiudet sekä työelämätaidot, joilla voi siirtyä opintojen jälkeen työelämään tai jatko-opintoihin. Tähän tarvitaan osaavaa ja työssään jaksavaa ammatillista opetus- ja ohjaushenkilöstöä.

2020-luvulla on alettu tarkastella aiemman fyysiseen painottuneen ergonomiatarkastelun ohella kognitiivista ergonomiaa eri ammateissa. Fyysinen ergonomia tarkastelee ihmisen ominaisuuksia ruumiillisessa toiminnassa: sillä voidaan tukea kehon toimintaa ja työn sujuvuutta kehollisen työskentelyn ja toimintakyvyn näkökulmasta muun muassa istumista vaativissa tehtävissä (Suomen ergonomiyhdistys 2019; TTL ei vl. a). Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan työn suunnittelua huomioiden ihmisten tiedolliset rajoitukset ja kyvyt sekä työn ja työolosuhteiden vaatimukset (Aivotyötä tehdään yhdessä ei vl.).

Kognitiivinen ergonomia keskittyy tiedonkäsittelyyn: havaitsemiseen, muistamiseen, oppimiseen, kielellisiin toimintoihin ja päätöksentekoon sekä tiedonkäsittelyllisesti kuormittaviin työolosuhteisiin (TTL ei vl. a.). Näistä kognitiivisen ergonomian osa-alueista käytämme tässä tutkimuksessa nimitystä kognitiivisen ergonomian elementit. Tarkastelemme, miten nämä erilaiset näkökulmat ilmenevät ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä.

Työelämän laadun ensimmäisen osatekijän, kontrollin, näkökulmasta (Stefana ym. 2021) opettajan työn on havaittu muuttuneen ammatillisesti ja henkilökohtaisesti uuvuttavaksi ja turhauttavaksi. Näillä seikoilla on yhteys työperäiseen stressiin sekä huomaamatta syntyvään uupumistilaan (Dorantes ym. 2018). Opettajien mielestä aivotyön sujuvuutta haittaavat muun muassa liiallinen työmäärä suhteessa käytettävissä oleviin työtunteihin, suuret opetusryhmät ja erityistä tukea tarvitsevien oppijoiden suuri määrä, ohjeistuksiin liittyvät ongelmat, etätyön tuomat haasteet ja näiden ohella tekniikkaan ja tiedonvälitykseen liittyvät ongelmat sekä työn pirstaleisuus (Vesenterä ym. 2021).

Työelämän laadun toista osatekijää, työelämän moninaisuutta (ks. Stefana ym. 2021), kuvastaa siirtymä digitaalisesta vallankumouksesta neljänteen teolliseen vallankumoukseen, jossa älykkäät ja interaktiiviset teknologiat ovat usein läsnä (Schwab 2016). Länsimainen kulttuuri, Suomi mukaan lukien, on siirtynyt ja siirtymässä yhä laajempaan sosiaaliseen, demografiseen ja psykologiseen kuumenemiseen. Tämä näkyy esimerkiksi datavirtojen kasvuna (Hylland Eriksen 2016). Tietotyö on tuonut mukanaan uuden riskitekijän, kognitiivisen kuormituksen. Nykytyö on tiedolla työskentelyä ja vaatii kognitiivisia toimintoja: tarkkaavaisuutta, päätöksentekoa, työmuistia ja jatkuvaa uuden oppimista (Pyöriä ym. 2005; Sørensen & Holman 2014). Kuormitusta syntyy, jos tiedonkäsittelyn kuormitustekijät vievät kapasiteettia itse työltä tai jos työn vaatimukset ylittävät inhimillisen tiedonkäsittelyn rajat (Couffe & Michael 2017; Jahncke ym. 2011).

Asiantuntijatyöelämän moninaisuutta (ks. Stefana ym. 2021) kuvastaa tällä hetkellä työn moniulotteisuus ja teknologiapainotteisuus. Työterveyslaitos on Aivotyö sujuvaksi -aineistoissaan nostanut esiin työelämän hektisyydestä johtuvat aivotyön kuormitustekijät eli häiriöt, keskeytykset ja tietotulvan. Aivotyöhön liittyvillä häiriöillä tarkoitetaan erityisesti ääntä ja visuaalista hälyä. Keskeytyksillä tarkoitetaan tilanteita, jotka yllättäen katkaisevat työskentelemisen. Meneillään olevan työtehtävän hoitamisen voi keskeyttää ulkoinen syy, kuten työtoveri tai asiakas, tai sisäinen syy, esimerkiksi oma ajatus jostain muusta hoidettavasta asiasta, joka saa keskeyttämään tämänhetkisen tehtävän ja siirtymään toiseen. Tietotulvasta ja infoähkystä puhutaan tilanteissa, joissa tehtäviä, asioita, viestejä tai muistettavaa on niin paljon, että tilannetta on vaikea hallita (Aivotyö sujuvaksi ei vl.).

Teknologiset laitteet mahdollistavat jatkuvan tavoitettavissa olon, jolloin ne voivat aiheuttaa lisääntyvää työpainetta ja työpäivien venymistä (Niemi ym. 2017; Ropponen ym. 2018; Tammelin & Mustosmäki 2017). Teknologiapainotteiset työn tekemisen tavat kytkeytyvät näin työn moninaisuuteen ja sosiaalisuuteen mutta myös työn ja muun elämän tasapainoon (Stefana ym. 2021). Teknologiset laitteet haastavat tietotyöntekijöiden keskittymisrauhaa. Viime aikoina onkin huolestuttu työhön keskittymisen edellytyksistä (Huutilainen & Moisala 2018; Pyöriä ym. 2019). Arjessa on tarjolla yhä enemmän tietovirtoja ja elämän potentiaalisia sisältöjä, ja näin mahdollisuuksien kenttä on muuttumassa yhä laajemmaksi ja moninaisemmaksi esimerkiksi uusien älykkäiden teknologioiden myötä (Väänänen ym. 2020). Paradoksaalisesti muutaman vuoden aikainen maailmanlaajuinen epidemiatilanne jossain määrin jopa paransi työhyvinvointia, kun elämää oli pakko rauhoittaa ja menoja vähentää. Etätyön lisääntyminen saattaakin tuoda elämään huokoisuutta ja vähentää ylikuumentumista (Väänänen ym. 2020).

Työelämän laadun osatekijäksi mainittu sosiaalisuus (Stefana ym. 2021) esimerkiksi tiimi- tai ryhmätyötä lisäämällä on ollut työelämän tutkimuksen kohde jo 1960-luvulta alkaen (Niemi 2008). Muutosten keskellä erilaiset ryhmätyöskentelymuodot ja tiimit on nähty yhtenä mahdollisuutena vastata työelämän lisääntyneisiin vaateisiin (Raappana 2019). Teknologiavälitteisyys näkyy myös tiimitoiminnassa, sillä tiimit työskentelevät nykyään monin tavoin etäalustoja käyttäen. Työelämän tiimeihin liittyy sisäänrakennettu oletus, että tiimityöskentelyllä voidaan saavuttaa jotain muuta tai enemmän kuin yksilötyöskentelyllä sekä lisäksi motivoida ja sitouttaa työntekijöitä vahvemmin työhönsä (Raappana 2019).

Sosiaalisuuteen liittyen Orejarena ja kumppanit (2021) tunnistivat, että yhteenkuuluvuuden tunne ja tuen saaminen ovat tärkeitä asioita, jos halutaan välttää tunnetta yksin tekemisestä. Erik Allardt kuvasi jo 1970-luvulla työtä yhteisyyssuhteiden merkitysten rakentumisen paikkana: yksilö pyrkii rakentamaan itseidentiteettiään ja tekemään arjestaan mielekästä merkityksellisen kollektiivin suojassa (Allardt 1976). Tarve kuulluksi ja nähdyksi tulemiselle on olemassa mosaiikkimais-tuneessa arjessa.

Sosiaalisuus edellyttää myös organisaatiosuhteista johtamista, tukea ja raameja. Tutkittaessa korkeakoulu-yhteisön henkilöstön yhteenkuuluvuuden tunteita etäajassa havaittiin, että henkilöstö kaipasi välittävää johtamista (Tapani ym. 2022), mutta yhtä lailla aiemmissä tutkimuksissa on tunnistettu tarve palvelevalle johtamiselle (TTL ei vl. b.; Younger 2021), jossa johtajan motiivina on palvella ja auttaa muita. Palvelevaa johtamista kuvaavat palvelunhalun lisäksi kuunteleminen, empatia, eettinen tietoisuus, kaukonäköisyys, ihmisten kasvun edistäminen ja yhteisön kehittäminen (Spears 2004).

Sosiaalisuus (Stefana ym. 2021) näkyy myös opettajien ja opiskelijoiden yhteistyössä. Opettajan työhön kuuluvat perinteisesti koulutuksen toteuttaminen ja oppimiseen kannustaminen. Nyt osaksi opettajan työtä on tullut myös virtuaalinen opetus, joka edellyttää digitaalisten laitteiden ja alustojen toimivuutta, uudenlaista vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa, opetusmenetelmien soveltamista ja oman opetustyylin luomista. Koronapandemian aikana kävi ilmi, että osa opiskelijoista kaipasi lähiopetukseen ja osalle taas etäopiskelu oli hyvä ratkaisu (Tapani ym. 2022), joten opettajan tehtäväksi koronan jälkeisessä ajassa on tullut myös uudenlaisten opetustapojen toteuttaminen hybridisti malleja yhdistellen.

Työelämän laadun yhdeksi osatekijäksi tunnistettiin talous (Stefana ym. 2021). Tästä näkökulmasta ammatillisella opetus- ja ohjaushenkilöstöllä voidaan havaita vahva alalle kiinnittyminen: opettajilla on todettu olevan alalle tullessaan vankka ammatillinen sitoutuminen, mutta sen ylläpitäminen on tunnistettu haasteeksi (ks. Day ym. 2007; Gu 2021). Jokivuori (2004) toteaa, että ylipäätään suomalaisten palkansaajien sitoutuminen työorganisaatioon on vahvaa. Suomalaiset keinot opettajien työhön kiinnittymiseen ja alalla pysymiseen voisivat olla merkityksellinen innovaatio niin kestävä kehityksen (UNDB ei vl.) kuin maailmanlaajuisen rekrytointitarpeen näkökulmasta. UNESCO toteaa valtavan rekrytointitarpeen: vuoteen 2030 mennessä pitäisi rekrytoida 69 miljoonaa uutta opettajaa, mutta 80 prosenttia tällä hetkellä alalla olevista aikoo jättää työnsä (Falecki & Mann 2021).

Ergonomia eli työolosuhteet ja työskentely-ympäristö huomioiden (Stefana ym. 2021) voidaan todeta työkyvyttömyysparadoksi (Väänänen ym. 2020). Työikäisen väestön terveys on parempi kuin ennen, mutta silti näyttää syntyvän yhä enemmän työkyvyttömyyttä mielenterveydellisistä syistä (Ferrie ym. 2014). Ristiriitaistuva kehityskulku osoittanee, että fyysisiin työn tekemisen puitteisiin, fyysiseen ergonomiaan, on kiinnitetty enemmän huomioita kuin työn aiheuttamiin kognitiivisiin vaateisiin. Tunne siitä, että työtehtävistä pitää selvitä yksin, voi vaikuttaa myös terveyteen. Tämän vuoksi työyhteisöllisyyden renessanssille, yhdessä tavoitteisiin pyrkimisen sosiaalisuusaspektin pohdinnalle, onkin selkeästi tilausta.

Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa opetusalan toimijoiden näkemyksistä kognitiivisen ergonomian elementeistä osana työelämän laatua. Siten pyrimme edistämään ammatillisten opettajien työssä jaksamista ja siihen sitoutumista, mikä puolestaan on keskeistä hallitusohjelman (2023) tavoitteiden toteutumisessa.

Tutkimuskysymyksemme on: Miten kognitiivinen ergonomia näyttäytyy ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön havainnoissa työelämän laadusta?

Aineiston kuvaus

Aineisto on kerätty Työsuojelurahaston rahoittamassa Aivorauhasta hyvinvointia -tutkimushankkeessa eläytymismenetelmää (Eskola & Suoranta 2014) käyttäen. Aineiston keräämistä edelsi työpajatyöskentely, jossa perehdyttiin kognitiivisen kuormituksen syntyyn niin yksilö-, tiimi- kuin organisaatitasollakin. Työpajoihin, joista järjestettiin kaksi samansisältöistä toteutusta, ilmoittautui 55 henkilöä. tarinat kerättiin käsin kirjoitettuna kummankin toteutuksen viimeisten työpajojen (joulukuu 2022, huhtikuu 2023) aikana, ja vastausaikaa annettiin noin 15 minuuttia. Kehyskertomukset jaettiin osallistujille sattumanvaraisesti. Osallistuminen työpajoihin ja tarinan kirjoittaminen oli vapaaehtoista. Osallistujat tiesivät jo työpajoihin osallistuessaan, että kyseessä on tutkimushanke, ja heitä informoitiin tutkimuksen tavoitteista, tietosuojakäytännöistä ja aineiston käytöstä.

Tarina-aineisto saatiin 31 vastaajalta. Kehyskertomukseen A vastauksia tuli 14 ja kehyskertomukseen B 17. Eläytymismenetelmällä kerättyjä tarinoita olisi hyvä saada kumpaankin kertomukseen noin 15–20 (Wallin ym. 2019). Menetelmässä keskeistä on vastakkainasettelu (Räihä & Mankki 2022): varioimalla yhtä tekijää tarinassa päästään vastaajien oman näkemyksen äärelle. Kehyskertomuksissa varioitiin työhön keskittymiseen ja palautumiseen liittyvää tekijää, koska ymmärrys näistä ilmiöistä oli oleellinen tutkimuskysymykseen vastaamiseksi (Wallin ei vl.). Kehyskertomusten laajuutta perustelemme sillä, että vastaajat olivat osallistuneet työpajoihin kahden kuukauden ajan ennen aineiston keruuta ja työpajoissa ilmiötä oli käsitelty laaja-alaisesti, keskeytyksiin ja palautumiseen perehtyen. Heille oli pidetty alustuksia ja annettu keskustelumahdollisuuksia ja harjoitustehtäviä sekä viikoittaisia kysymyksiä sähköpostitse omasta, tiimin ja organisaation osuudesta työn sujuvuuteen. Käytämällä eläytymistarinoissa minä-muotoa suunnattiin huomio kohti kirjoittajan omaa kokemusmaailmaa (Wallin ym. 2019).

Tutkimuksen kehyskertomukset olivat seuraavanlaiset:

Kehyskertomus A: ”Aivorauhasta hyvinvointia -työpajoista on kulunut vuosi. Huomaat, että työpäiväsi ovat nyt paljon huokoisempia kuin aiemmin. Pystyt keskittymään työhösi ja palaudut työstä paremmin kuin ennen. Kerro, mitä on tapahtunut: mihin asioihin olet itse pystynyt vaikuttamaan, mitä muutoksia työnantaja on tehnyt, miten kollegasi ovat sinua auttaneet.”

Kehyskertomus B: ”Aivorauhasta hyvinvointia -työpajoista on kulunut vuosi. Huomaat, että työpäiväsi sisältävät edelleen paljon keskeytyksiä. Et pysty keskittymään työhösi ja palaudut työstä huonommin kuin ennen. Kerro, mitä on tapahtunut: mihin asioihin et ole itse pystynyt vaikuttamaan, mitä odotettuja muutoksia työnantaja ei ole tehnyt ja miten kollegasi ovat asiaan suhtautuneet.”

Aineisto kerättiin vastaajilta, joiden arkitodellisuutta emme täysin tunne. Vaikka koulutussektorin toimijuus yhdistää tutkijoita ja tutkimukseen osallistuvia, informantit toimivat erilaisissa tehtävissä ja eri aloilla. Aineiston analysoimista helpottaa tutkijoita ja tutkimukseen osallistuvia yhdistävä kulttuuri. Sosiaalisen todellisuuden osittainen yhdenmukaisuus varmistaa, 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 1–38 vuoden välillä keskiarvon ollessa 13 vuotta. Opettajia tai opinto-ohjaajia oli vastaajista 21 ja hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön kuuluvia 10 (esimerkiksi koulutuspäällikkö, atk-tukihenkilö, kuraattori, opintosih-teeri).

Kirjoitusten tyyli oli vaihteleva: suurin osa kirjoitti tarinat lauseina ja kokonai-suuksina, mutta kaksi vastaajaa käytti ranskalaisia viivoja. Aineisto oli ilmaisullisesti ja sisällöllisesti monipuolista. Keskimäärin tarinat olivat noin sivun mittaisia.

Aineiston analyysi

Aineistoa analysoidessamme pyrimme kuvaamaan ammatillisen koulutuksen työ-maailmaa sellaisena kuin se havaitaan (Kakkori & Huttunen 2014; Marton 1994). Valittu aineistonkeräämistapa perustuu fenomenografiseen tutkimusotteeseen, jolle olennaista on tutkittavasta asiasta tietoisena oleminen (Marton 1994). Valittua fenomenografista tutkimuksen toteutustapaa perustelemme juuri tällä tietoisuuden merkityksellisyydellä ja tutkimuksen toiminnallisuudella. Toimintamalliksi valitut työpajat ja niissä käyty keskustelu ovat toimineet kognitiivisesta ergonomiasta tietoiseksi tulemisen lähteinä. Käytännössä pyrimme nostamaan osallistujien tekemät huomiot kognitiivisen ergonomian elementeistä heidän tietoisuuteensa. Näin pyrimme ymmärtämään, millaisia kognitiivisen ergonomian tekijöitä tutkimukseen osallistujat haluavat nostaa esiin omasta työelämästään. Näistä havainnoista he kertoivat tarinoiden kautta. Jokaisen vastaajan oma valinta oli, mitä hän otti mukaan tarinaansa.

Huomionarvoista aineiston analyysissä on toisen ihmisen kuvaama mahdollinen tapahtumakulku, joka pohjautuu osin vastaajien pitkään työkokemukseen amma-tillisen koulutuksen kentällä, osin työpajoissa esiin nostettuihin teemoihin. Ole-tuksemme on, että todellisuuden ymmärtämiseen päästään yksilöllisen kokemuksen kautta (Gorner 2001; Priest 2002). Aiemmat, mutta myös tutkimusprojektin esiin nostamat ajatukset ja kokemukset heijastuvat väistämättä myös vastaajien tulevai-suusajatteluun. Tunnistamme, että toinen pysyy aina ”sinuna”, toisena, jonka kokemukset eroavat omistamme ja jolta voimme oppia jotain (Gadamer 1990). Vaikka

vastaajien kirjoittamat tarinat tuottavat näkemyksiä, on niiden taustalla usein pitkä työkokemus ja aiemmat kokemukset, jotka muokkaavat nykyhetken tarinoiden syntyä. Pyrimme osallistujien tuottamia näkemyksiä tutkimalla hermeneuttisuuteen ja sen mahdollistamaan tulevaisuuskuvaukseen: kohtaamaan oman ymmärryksemme ylittävän toiseuden ja siten oman ymmärryksemme rajallisuuden (Backman 2018).

Meillä artikkelin kirjoittajilla oli aiempaa ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Opetus- ja ohjausalan toimijoina emme olleet välttyneet kuormittavan työelämän pohdinnoilta tai sairaslomiin johtaneilta uupumistilanteilta työyhteisöissämme. Viitekehys (Stefana ym. 2021) auttoi pohtimaan ja samalla laajentamaan omakoh- taista ymmärrystämme siitä, mistä tekijöistä ”laadukas työelämä” koostuu. Valittu analyysimalli toimi kahteen suuntaan. Ensinnäkin työpajojen avulla saimme osal- listujien yksilölliset aiemmat kokemukset esiin tietoisuuden tasolle. Toiseksi kerät- tyjä näkemyksiä tulevaisuudesta lukemalla pääsimme vastaajien todellisuuden ”kuulemiseen”. Lopuksi analysoimme heidän tuottamia näkemyksiä viitekehystä hyödyntäen. Luokittelimme aineiston tunnistamalla sen merkityksiä teoriaohjaava sisällönanalyysiä käyttäen (Tuomi & Sarajärvi 2002). Aineiston analyysin luokittelu perustuu työelämän laadun (Stefana ym. 2021) viitekehykseen (taulukko 1).

Ensimmäisessä vaiheessa luimme tarinat useaan kertaan läpi. Nostimme aineis- tosta värikoodaamalla esiin merkitykselliset ilmaisut ja toimme samoista asioista kertovat aineistot yhteen. Näille yhteen kerätyille aineistoesimerkeille annoimme mahdollisimman kuvaavan ja teemaa yhdistävän nimen (ks. myös Rähkä & Mankki 2022). Aineistoesimerkkejä on nostettu esiin taulukkoon pelkistettyinä ilmaisuina. Teemaa yhdistävä kognitiivisen ergonomian elementti on esitetty alakategoriana, ja taulukossa kuvataan myös alakategorioiden sisältöjä. Lopuksi alakategoriat on yhdistetty työelämän laadun teoreettiseen viitekehykseen ja nämä kytkökset on esitetty taulukossa geneerisinä ilmauksina.

Taulukko 1. Tulosten yhteenveto pelkistetyistä ilmauksista edeten teoriakytkökseen

Aineistolainauksista pelkistetyt ilmaukset	Alakategoria: aineisto kognitiivisen ergonomian elementtinä	Geneerinen ilmaus: kytkös työelämän laadun viitekehukseen
<ul style="list-style-type: none"> purskahtelevat työtehtävät työtehtävien lisääntyminen sirpaleisuus työn logiikka puuttuu työrytmi vaikuttaa palautumiseen ja hyvinvointiin korkea kognitiivinen kuormitus unohtelu lisääntynyt työtehtävien aloittamisen kynnyks nousut tarve itsensä johtamiseen aikaa menee "vähemmän tärkeisiin" tehtäviin opetustyön byrokratisoituminen vastuista ei tiedetä muuttuvat ohjeet 	työn luonne (kuvataan työn luonnetta, mahdollisuuksia sen haltuun ottamiseen sekä omia vaikutusmahdollisuuksia)	kontrolli ja vapausasteet
<ul style="list-style-type: none"> työ henkisesti raskasta, kun tietää, että pystyisi parempaan käytännön keinot etäpäivät omat ratkaisut ja valinnat 		
<ul style="list-style-type: none"> omaan työhön ei voi vaikuttaa toiveena keskustelut työnantajan kanssa turhautuminen, kun ei ole tullut kuulluksi omat pyrkimykset vain pyrkimyksiä, eivät ole johtaneet mihinkään 		
<ul style="list-style-type: none"> informaatiokanavien runsaus toiveet tuesta ja selkeydestä: "jonkun" pitäisi puuttua asioihin toive tiedonkulun ja järjestelmien selkeydestä omat pyrkimykset ottaa kanavat haltuun tulevaisuudessa tekoälyn mahdollisuudet 	tuen ja keskittymisen tarpeet (kuvataan informaatiokanavien runsautta, omia pyrkimyksiä, saatua ja tarvittavaa tukea)	moninaisuus, työn vaativuus ja omien taitojen kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> omat toimet eivät riitä toive organisaatiotasoisista ratkaisuista vastuiden selkiytyminen esihenkilön aito kiinnostus työntekijän työhön 		
<ul style="list-style-type: none"> esimies kehottanut keskittymään tuki kollegoilta ja esihenkilöiltä esihenkilön tapaamiset ja kohtaamiset 		
<ul style="list-style-type: none"> huomion jakaminen opiskelijoille ja kollegoille opetuksen keskeytyminen, kun kollega tai muun ryhmän opiskelija tulee kysymään puhelimien värinä ilmoittaa, että joku yrittää tavoitella 	työn sosiaalisuus (kuvataan yhteisöllisyyden eri puolia)	sosiaalisuus, työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet
<ul style="list-style-type: none"> tarve kuulua yhteisöön kollegiaalisuuden tarve työkaverit tunnistavat työpaineet, mutta auttaminen vain puheentasoista tautit jäävät puuttumaan kiireen takia on vetäytyttävä omiin oloihin tekemään työt työn rajaaminen ja yhdessä sopiminen ja sitoutuminen sopimuksiin puutteellinen ratkaisuhakuisuus pelisääntöjen tarve 		
<ul style="list-style-type: none"> palauttavat toimet vapaa-ajalla omat valinnat ja pyrkimykset työn haltuun ottamiseen pyrkimys selviytyä työstä 	työn ja muun elämän tasapaino (kuvataan työn hallintaa ja palautumista vapaa-ajalla)	työelämän tasapaino
<ul style="list-style-type: none"> tarve katsella työpaikkailmoituksia työnkuvaa vastaava palkka osoittaa arvostusta 	talous ja arvostus (kuvataan palkan merkityksellisyyttä)	talous, työn palkitsevuus, turvallisuus ja jatkuvuus

<ul style="list-style-type: none"> • äänet, meteli käytävästä herpaannuttaa opettajan ja opiskelijoiden keskittymisen • keskustelujen luottamuksellisuuden puute ilman kunnollista äänieristystä 	fyysiset puitteet ja mahdollisuus työpäivän aikaiseen palautumiseen (kuvataan häiriötekijöitä, palauttavan toiminnan mahdollisuuksia ja pelisääntöjen tarvetta työyhteisötasolla)	ergonomia
<ul style="list-style-type: none"> • taukojumppa • irrottautuminen koneelta tauoilla • työasioista irrottautuminen tauoilla • kävelykokoukset • liikunta tärkeä työpäivän jälkeen, vaikka aina voimat eivät siihen riitä 		
<ul style="list-style-type: none"> • riittävän hyvä työ • lupa palautumiseen 		

Kognitiivisen ergonomian elementit ammatillisen opetus- ja ohjausalan työssä

Esitämme seuraavassa aineiston tuottamat näkökulmat kognitiivisen ergonomian elementeistä työelämän laadun viitekehyksessä. Päätuloksena tunnistimme aineistossamme kognitiivisen ergonomian elementeiksi seuraavat: työn luonne, tuen ja keskittymisen tarpeet, työn sosiaalisuus, työn ja muun elämän tasapaino, talous ja arvostus sekä fyysiset puitteet ja mahdollisuus työpäivän aikaiseen palautumiseen. Tarkastelemme päätulosta työelämän laadun (Stefana ym. 2021) viitekehyksessä.

Työelämän laatu muodostuu kontrollista ja vapausasteista, moninaisuudesta, sosiaalisuudesta, työelämän tasapainosta, taloudesta ja ergonomiasta (Stefana ym. 2021). Merkinnät A ja B viittaavat kehyskertomuksiin: A kuvaa positiivista ja B negatiivista kehyskertomusta.

Työn luonne määrittää kontrollia

Kontrollia ja vapausasteita kuvaavat aineistossa näkemykset työn luonteesta. Työn luonne määrittää oleellisesti ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön kognitiivista ergonomiaa. Työn luonteen teeman alla pohditaan myös mahdollisuuksia työn haltuun ottamiseen sekä vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön.

Lähes kaikki työn luonnetta kuvaavat tarinat ovat negatiivisen B-kehyskertomuksen tuottamia. Työn luonnetta voisi kuvata sanalla purskahteleva: työtehtäviä purskahtelee työpäivän mittaan eri kanavista. Työtehtävät ovat lisääntyneet, ne ovat sirpaleisia ja logiikka puuttuu. Tällä on yhteys myös palautumiseen ja hyvinvointiin. Kognitiivisen kuormituksen lisääntyminen näkyy siinä, että unohtelu on lisääntynyt

ja töiden aloittamisen kynnyks kasvanut. Työtehtävien koetaan olevan ”kummallisia”, ja niistä puuttuu logiikka. Vastauksissa näkyy paljon itsensä johtamisen tarvetta, pyrkimystä kehittää asioita yksilötasolla ja kokemusta siitä, että ei ole opittu sanomaan ei, omia työtehtäviä ei pystytä suunnittelemaan eikä osata sisäistää oman hyvinvoinnin kannalta oleellisia tekijöitä.

Työasiat jää pyörimään mielessä, kun moni asia kesken. (B)

En ole pystynyt sisäistämään oman hyvinvoinnin kannalta oleellisia tekijöitä. (B)

En ole oppinut sanomaan ei. (B)

En ole oppinut suunnittelemaan tai järkeistämään työtehtäviäni. (B)

Oppilaitosympäristössä huolta herättää opiskelijoihin käytetyn ajan vähyys: vähemmän tärkeät työt tuntuvat vievän enimmäns osan ajasta, ja opiskelijoihin käytetyn ajan koetaan olevan vähäistä. Opetustyö on muuttunut monimuotoiseksi ja vaikeasti haltuun otettavaksi oppimisvaikeuksien ja käytöshäiriöiden lisääntymisen, byrokratian sekä monenlaisen raportoinnin ja kirjaamisen tarpeiden takia. Vastuiden epäselvyys on kuormittavaa. Koetaan, että ongelmia vatvotaan ja korostetaan yhteisöllistä vastuuta esimerkiksi opiskelijoiden häiriökäyttäytymiseen puuttumisessa, mutta kukaan ei ota selkeää vastuuta asioihin tarttumisesta. Ohjeet ja neuvot siitä, mitä pitäisi tehdä ja miten, muuttuvat koko ajan.

Työn haltuun ottamiseen liittyvät vastaukset kumpuavat kehyskertomuksesta A. Kuormittavaa on pohdinta siitä, tekeekö työtä tarpeeksi hyvin. Vastajaat kertovat, että on henkisesti vaikeaa, kun tietää, että pystyisi parempaan. Käytännön keinojakin on kokeiltu: opiskelijapalveluissa on otettu käyttöön aukioloajat, jolloin tietty aika on vastaanottoa, ja muuna aikana ehtii hoitaa keskittymistä vaativia töitä. Etäpäivät tuovat rauhaa työarkeen. Omia ratkaisuja ja valintoja on mietitty paljon. Viestejä on päätetty lukea vasta sitten, kun niille on oikeasti aikaa, ja tätä varten laitteista on kytketty äänet pois tai puhelinta ei ole pidetty aina mukana. Omia valintoja ovat myös päätökset siitä, mihin keskittyy. Työtahtia on opittu rauhoittamaan ja asioiden yhtäaikaista tekemistä vähentämään.

En katso puhelinta/tietokonetta heti, kun viesti tulee. (A)

Yritän keskittyä yhteen asiaan kerrallaan, teen yhden asian kerrallaan, olen lopettanut multitaskaamisen. (A)

Omia vaikutusmahdollisuuksia pohtineissa vastauksissa toiveikkautta korostavat tarinat ovat lähtöisin kehyskertomuksesta A ja vaikutusmahdollisuuksien puutteesta olevat tarinat kehyskertomuksesta B. Viimeksi mainituissa koetaan, että omaan työhön ei voi vaikuttaa. Toisaalta toivotaan keskustelua työnantajan kanssa vaikkapa tiimin tehtävistä. Koetaan turhautumista, mutta samaan aikaan työntekijöillä on pyrkimyksiä muuttaa työyhteisön käytänteitä. Omat yritykset kehittää organisaatiotason toimia tulevat esiin monessa vastauksessa, mutta usein ne tuntuvat jääneen vain yrityksiksi ilman todellista muutosta.

Olen oppinut rauhoittamaan työtahtiani. (A)

Protestoitunut, mutta kaikunut kuuroille korville, yhtä tyhjää, en ole pystynyt vaikuttamaan mihinkään. (B)

Tuen ja keskittymisen tarpeet määrittävät moninaisuutta

Moninaisuuden, työn vaativuuden ja omien taitojen kehittämisen teemat tunnistamme aineistosta kognitiivisen ergonomian näkökulmasta tuen ja keskittymisen tarpeiksi. Tätä kuvataan informaatiokanavien runsautena, omina pyrkimyksinä ottaa järjestelmiä haltuun sekä näkemyksinä siitä, millaista tukea on saatu tai tarvittaisiin muilta. Informaatiokanavien haltuunotto on kuormittavaa, ja vastaajat toivovat, että ”jonkun” pitäisi puuttua asioihin. Täsmällisemmin sanottuna tukea tekemisiin toivotaan työnantajalta. Tähän liittyviä tarinoita tuli molemmista kehyskertomuksista.

Informaatiokanavien, tiedonkulun ja järjestelmien selkeys on keskeinen kuormituksen vähentämiseen liittyvä toive. Tietoa on ripoteltu eri kanaviin, ja useiden eri viestintäkanavien seuraaminen ja ylläpitäminen on haastavaa, vaikka omia pyrkimyksiä kanavien hallintaan onkin havaittavissa. Pyrkimykset keskittyvät yksilötasolle, vaikka järjestelmät ovat organisaatiotasoisia. Tulevaisuussuuntautuneesti odotetaan tekoälyn tuottavan mahdollisia ratkaisuja, ja työnantajan ajatellaankin hankkivan tekoälyä hyödyntäviä työvälineitä.

En ole saanut tiedonkulkua paremmaksi eikä myöskään työnantaja. (B)

En ole oppinut olemaan huomioimatta kaikkia viestejä heti, kun ne saapuvat. (B)

Koetaan, että omat toimet eivät yksin riitä, vaikka työntekijät tekevätkin parhaansa. Kokemuksia pitäisi aidosti kuulla ja epäkohtiin puuttua. Vaikka työntekijät pyrkivät itsenäisesti työnsä haltuun ottamiseen ja rajaamiseen, toivotaan kuitenkin organisaatiotasoisia ratkaisuja ja aitoa kuulemistä. Koetaan jopa, että uupuminen on oma vika, kun työntekijät eivät pysty itse tekemään muutoksia työhönsä.

Olen tunnollinen työntekijä, vaikka tiedostan, että aika ei riitä kaikkeen – työnantaja näkee minut hyvänä työntekijänä eikä puutu asiain kulkuun. (B)

Työnantaja kuuntelee, muttei kuule. (B)

Näistä keskusteluista tulee myös hieman sellainen fiilis, että vika on meissä työntekijöissä, kun emme pysty itse tekemään muutoksia työhömme ja väsyminen/uupuminen on meidän oma vika. (B)

Jotta työpäivät huokoistuisivat, tarvittaisiin selkeyttä siitä, mikä kuuluu kenellekin. Myös esihenkilön ominaisuuksiin liittyviä toiveita esitetään: aidosti kiinnostunut ja sydämeltään sivistynyt esihenkilö voi keventää kuormitusta. Kehyskertomuksessa A korostuvat kannustavuus ja kohtaamiset. Työnantajan tuki, ohjeet ja määräykset tiimimäisestä toiminnasta ja lähiesihenkilön kohtaamiset ovat tärkeitä.

Työnantaja kannustanut (ja välillä käskenyt) keskittymään tiettyihin tehtäviin. (A)

Lähiesimies on tukenut, olen saanut myös lähitiimin saman alan osaajista. (A)

Esimies käy tapaamassa säännöllisesti. (A)

Yhteisöllisyyden eri puolet määrittävät sosiaalisuutta

Sosiaalisuus eli työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet rakentuvat kognitiivisen ergonomian näkökulmasta työn sosiaalisuudesta ja yhteisöllisyyden eri puolista. Huomiota pitää jakaa opiskelijoille ja kollegoille. Nämä vastaukset tulevat kehyskertomuksesta B. Oppijoita on paljon, ja kysymyksiä tulee opiskelijoilta ja kollegoilta tai puhelimen kautta kesken opetuksen.

Opiskelijat tulee kyselemään kesken toisen ryhmän. (B)

Kollega tulee kyselemään kesken opetuksen. (B)

Puhelimen värinä kertoo, että joku koettaa tavoitella. (B)

Työtahti liittyy yhteisöllisyyteen ja yhteisöön kuulumisen tunteeseen. Välillä koetaan tarvetta vetäytyä, ja toisaalta kaivataan kollegiaalisuutta. Työyhteisöissä tunnustetaan kollegoiden kuormitus, mutta koska kaikki tuntuvat olevan samassa tilanteessa, muut kykenevät auttamaan vain puheen ja ”tsemppihalien” tasolla.

Vetäydyn kuoreeni. (B)

En ehdi tauoille, jotka aiemmin ovat virkistäneet, työyhteisö katoaa etäämmälle. (B)

Kollegoilta saan tsemppihaleja ja kannustusta, mutta aina on helpompi sanoa toiselle kuin oikeasti toteuttaa. Samassa uupumistilanteessa tunnutaan olevan koko työhuoneen porukka. (B)

Ratkaisuksi selkeyttä työaikasunnitteluun. Näin voisi paremmin huomioida myös työkavereita ja heidän tarpeitaan. Pyrkimystä oman työn rajaamiseen sekä yhdessä suunnitteluun ja sopimiseen on, mutta yhteinen sitoutuminen sovittuun ja ratkaisuhakuisuus olisivat avainasemassa näiden onnistumisessa.

Emme ole työyhteisönä sitoutuneet siihen. Tuemme omalla toiminnalla kiireen ja keskeytysten kulttuuria. (B)

Keskitymme enemmän ongelmiin kuin mahdollisuuksiin organisaation joka tasolla. (B)

Sosiaalisuuden edistämiseksi yksi keino on pelisääntöjen asettaminen itselle ja muille. Nämä pelisäännöt tulevat esiin kehyskertomuksen A kautta.

Tauot ovat pitäneet, samoin keskittymistä vaativat työaikavaraukset ja kollegat ovat kunnioittaneet niitä. (A)

Älä tule heti kertomaan, mitä opiskelijasi teki tai jätti tekemättä. (A)

On sovittu tavoitettavissa olemisen ja tauottamisen tavoista. Pelisäännöt koskevat kollegoita mutta myös itseä. Tehtävien selkiyttämällä on yhteys työn kokemiseen: kun työntekijä tietää, mitä ja miksi tekee, työ koetaan merkitykselliseksi. Keskeytyksettömän työajan varaaminen auttaa keskittymiskyvyn palauttamisessa.

Toistuva tapa varata keskeytyksetöntä työaikaa on palauttanut keskittymiskyvyn. (A)

Työkuorma ja työn arvostus työn ja muun elämän tasapainottajina

Työelämän tasapainossa – eli mahdollisuudessa työn ja muun elämän tasapainottamiseen – korostuvat kognitiivisen ergonomian näkökulmasta kuvaukset työkuormasta ja siitä palautumisesta vapaa-ajalla. Vastauksissa tulevat esiin omat valinnat tai pyrkimykset niihin. Aina hyvätkään pyrkimykset eivät auta. Kehyskertomus A tuotti tasapainottavia ja palauttavia ideoita, kertomus B taas selviytymistä ja työn määrää kuvaavia vastauksia.

Työ ja harrastukset ovat kohdallani toimineet hyvin – kun tekee toista, pääsee irti toisesta. (A)

Pidän edelleen kiinni siitä, että vapaa-ajalla en tee töitä. (A)

Teen edelleen paljon pitkiä päiviä. (B)

Työpäivistä koettaa vain selviytyä, vapaa-ajalla ei jaksa mitään. (B)

Talous, työn palkitsevuus, turvallisuus ja jatkuvuus näkyvät kognitiivisen ergonomian näkökulmasta arvostuksena, joka kulminoituu rahalliseen palkkaan. Toisaalta aihe kytkeytyy työn jatkuvuuden ja työssä jatkamisen pohdintoihin. Vastauksissa toivotaan, että palkka vastaisi työnkuvaa. Palkan koetaan tuovan arvostusta omaan tekemiseen. Näitä mainintoja on vähän, ja niitä tuli kummastakin kehyskertomuksesta.

Kuormitus vaikuttaa niin, että alan katsoa työpaikkailmoituksia. (B)

Työ vastaa saamaani palkkaa. (A)

Työolosuhteet määrittävät ergonomiaa

Ergonomia liittyy työolosuhteisiin ja työergonomian mahdollistumiseen. Kognitiivisen ergonomian näkökulmasta vastauksista nousevat esiin fyysiset puitteet ja mahdollisuus työpäivän aikaiseen palautumiseen. Kuvataan häiriötekijöitä, palauttavan toiminnan mahdollisuuksia ja pelisääntöjen tarvetta työyhteisötasolla. Esimerkiksi äänten ja metelin kuuluminen käytävästä häiritsee niin opettajan kuin opiskelijoidenkin keskittymistä. Huono äänieristys hankaloittaa myös ohjauskes-

kustelujen sujuvuutta ja yksityisyyttä. Nämä ratkaisut ovat paljolti organisaatio-
tasoisia, ja vastaukset löytyivät kehyskertomuksen B avulla.

Toinen ryhmä on päässyt tauolle ennen omaani, meteliä käytävässä ja opiskelijoiden keskittyminen herpaantuu. (B)

Keskustelut keskeytyvät ulkopuolelta tuleviin ääniin, vaikuttaa luottamuksen rakentumiseen. (B)

Avotoimistossa muiden läsnä ollessa töihin keskittyminen on vaikeaa jatkuvien keskeytysten takia. (B)

Työergonomiaa ja palauttavaa toimintaa pidetään tärkeänä työn laadun elementtinä, vaikka sitä ei aina jakseta tai voida toteuttaa. On tärkeää irtautua koneelta edes hetkeksi, taukojumbata, ulkoilla tai järjestää kävelykokouksia. Vastaajat tunnistavat liikunnan vaikutuksen työpäivän jälkeiseen palautumiseen, vaikka voimavarat eivät siihen aina riitäkään.

Työpäivän jälkeen olisi pitänyt mennä kävelylle, mutta en jaksanut. Makasin sohvalla ja söin karkkia. (B)

Työyhteisöissä olisi vastaajien mielestä tärkeää myös keskustella riittävän hyvästä työntekijyydestä ja siitä, mikä riittää työn laadun saavuttamiseen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Työpäivän aikaisessa palautumisessa tärkeää olisi irtautua hetkeksi työasioista.

En tohdi olla saikulla, kun se tarkoittaa, etten osaa johtaa itseäni ja työtäni eli olen huono työntekijä. (B)

Taukuhuoneessa puhutaan jatkuvasti työasioista. (B)

Kehyskertomusten variointi

Kehyskertomusten varioinnilla ja niiden minämuotoisuudella pyrimme nostamaan esiin osallistujien omia kokemuksia ja kertomuksia (ks. Rähä & Mankki 2022). Vastaajajoukon ollessa varsin kokenutta (työkokemuksen keskiarvo 13 vuotta) emme

voi täysin välttyä työyhteisötasoisilta, jaetuilta, menneiltä ja tulevaisuuteen suuntauneilta näkökulmilta. Kummastakin kehyskertomuksesta syntyi tarinoita kaikkiin muihin kategorioihin paitsi fyysisiin puitteisiin ja mahdollisuuksiin työpäivän aikaiseen palautumiseen (taulukko 2).

Taulukko 2. Kehyskertomusten variointi tulosten näkökulmasta

Kehyskertomus A	Kehyskertomus B
Työn luonne: työn haltuunotto, vaikutusmahdollisuudet	Työn luonne: työarjen kuvaukset, vaikutusmahdollisuuksien puute
Tuen ja keskittymisen tarpeet: painopiste kannustavuudessa	Tuen ja keskittymisen tarpeet: tarpeiden kuvaus
Työn sosiaalisuus: pelisäännöt itselle ja muille	Työn sosiaalisuus: jaettu huomiontarve ja yhteisöllisyys
Työn ja muun elämän tasapaino: tasapainottavat ideat	Työn ja muun elämän tasapaino: selviytyminen ja työn määrä
	Fyysiset puitteet ja mahdollisuus työpäivän aikaiseen palautumiseen
Talous ja arvostus	

Kehyskertomusten varioinnista voidaan päätellä, että fenomenografinen lähestymistapa osaltaan johdattelee vastaajaa vastaamaan siihen, mistä hän on tietoinen (ks. Marton 1994). Tarinoiden painopisteet vaihtelevat näkökulmiltaan, eli kannustava alku tuottaa kannustavan tai ideoivan tarinan. Jos tarinan alku on negatiivinen, se johdattaa kuvaamaan esteitä ja ongelmia. Positiivinen alku kannustaa miettimään mahdollisuuksia. Negatiivinen kehyskertomus johdattelee myös pohtimaan enemmän puutteita ja epäkohtia, kun taas positiivisen kertomuksen kautta on päästy ratkaisukeskeisyyden äärelle. Työn sosiaalisuuden tarinoista voidaan myös havaita, että positiivinen kehyskertomus on johdattanut ajatuksia enemmän omaan itseen, negatiivinen taas työyhteisötasolle. Vastaajat pystyivät kuitenkin tuottamaan kummastakin tarinanalusta omannäköisiä vastauksia. Tästä voimme päätellä, että heillä oli halu ja tarve saada asiansa sanottua tarinan alusta riippumatta.

Pohdinta: pelisäännöt, työyhteisön osaaminen ja yhteinen keskustelu voimavaroiksi

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten kognitiivinen ergonomia näyttäytyy ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön havainnoissa työelämän laadusta. Viitekehysinä työn laadusta hyödynsimme Stefanan ja kumppanien (2021) malli. Tulokset osoittavat, että työelämän laatua näyttää määrittävän ensinnäkin siinä koettu kontrollin ja vapausasteiden merkitys eli työn luonne. Toisena merkityksellistä on työn moninaisuus ja sen hallitsemiseen saatu tuki. Kolmas kognitiivista ergonomiaa määrittävä tekijä on työn sosiaalisuus, joka rakentuu yhteisöllisyyden eri puolien, kuten jaetun huomiontarpeen ja tarvittavien pelisääntöjen, kautta. Neljäntenä tunnistettiin työelämän tasapaino, joka tutkimuksessamme näyttäytyy kognitiivisen ergonomian elementiksi tulkittuna työn ja muun elämän tasapainona. Kognitiivisen ergonomian näkökulmasta työolosuhteilla sekä taloudella oli tässä aineistossa vähäinen merkitys.

Työn luonne

Kontrolli ja vapausasteet liittyivät kognitiivisen ergonomian elementeistä työn luonteeseen, työn haltuunottoon ja omaan työhön liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Ammatillisen opettajan työ on vaihtelevaa ja osin jopa ennakoimatonta (Tapani & Salonen 2019), ja siksi oman työn hallinta on tärkeää. Vastauksissa tuli esiin, että työasiat jäävät pyörimään mieleen, eikä työpäivä mene läheskään aina suunnitellulla tavalla. Työn haltuunoton pyrkimyksiä kuvasivat muun muassa pelisääntöjen, priorisoinnin ja työn omaehtoisen tauottamisen tarve.

Yksilötasolla merkityksellisiä ovat omat pyrkimykset työn haltuunottoon, priorisointiin ja tauottamiseen. Yrityksmaailmaan sijoittuvassa tutkimuksessa (Saari & Melin 2020) todettiin, että suomalaisten sitoutumista työorganisaatioon määrittää mahdollisuus vaikuttaa työhön. Myös omassa tutkimuksessamme vaikutusmahdollisuudet nousivat esiin. Vaikka vaikutusmahdollisuuksia toivottiin lisää, henkilöstö on opetus- ja ohjausalaansa sitoutunut.

Tutkimuksissa on tunnistettu vankan ammatillisen sitoutumisen haasteet (ks. Day ym. 2007; Gu 2021). Omassa aineistossamme vastaajien keskimääräinen työsäoloaika oli 13 vuotta, eli heitä voidaan pitää kokeneina ammatillisen koulutuksen

toimijoina. Tuloksemme tukivat myös Jokivuoren (2004) tulosta suomalaisten palkansaajien sitoutumisesta työorganisaatioihin. Tämä kuvaa suomalaista työhön sitoutuvaa luonnetta (Jokivuori 2004) mutta myös työn merkitystä osana elämänkokonaisuutta. Mönkkönen ja kumppanit (2023) tunnistivat työn, nimenomaan ansiotyön, ja työyhteisöt merkityksellisiksi elementeiksi elämän arvokkuuden kokemuksien rakentajina.

Aineistossa tuli esiin myös näkemyksiä siitä, että *jonkun* pitäisi puuttua työntekijöiden esiin nostamiin epäkohtiin. Koettiin turhautumista ja kyynistymistäkin, kun oli pyritty esittämään omaa ja tiimin työelämää kehittäviä ratkaisuja, mutta mitään ei ollut työkäytänteissä muuttunut. Koettu työnantajan tuki ja välittäminen tai niiden puuttuminen vaikuttavat suuresti koettuun työkuormaan. Asiantuntijat tarvitsevat työnsä tekemisen tueksi suunnan, asianmukaiset työkalut sekä koulutusta tietojensa pitämiseksi ajan tasalla (Mannila 2021). Johtajuuden välittävä ja palveleva luonne (TTL ei vl. b.; Younger 2021) voisi edistää työntekijöiden mahdollisuuksia oman työnsä kontrollin ja vapausasteiden lisäämiseen ja kohentaa näin työelämän laatua. Näyttää siltä, että usein tarvitaan vain johtajan ”lupa” toimia työntekijän tai tiimin hyväksi havaitsemalla ja perustellulla tavalla. Lupa toimia parantaisi kognitiivista ergonomiaa ammatillisen opetus- ja ohjaushenkilöstön työssä.

Pohdittaessa työn luonnetta laatutekijänä voisikin korostaa sitä, että suomalaisessa työelämässä, tässä tapauksessa ammatillisen koulutuksen kentällä, on sitoutunutta ja idearikasta henkilöstöä. Heidän työelämänsä laatua voitaisiin edistää puhumalla organisaatiossa siitä, miten yksilöt ja tiimit voivat itse keventää omaa työtään. Näissä raameissa yksilöt ja tiimit voisivat rakentaa omaa kognitiivista ergonomiaansa parantavia ratkaisuja.

Tuen ja keskittymisen tarpeet

Moninaisuus työelämän laadun osatekijänä tulkittiin kognitiivisen ergonomian näkökulmasta tuen ja keskittymisen tarpeiksi. Tähän sisältyi näkemyksiä informaatiokanavien runsaudesta ja niiden käytön epäselvyyksistä. Toisaalta henkilöstön toiveena oli työnantajan puuttuminen julkilausuttuihin epäkohtiin ja esihenkilöiden tuki. Laadukkaaseen työelämään kytkeytyy myös suhtautuminen siihen, miten vauhti kiihtyy ja miten kovaksi annamme sen kiihtyä. Ylikuumenemisen ilmiössä on hyvä

tunnistaa sen mekanismit niin yksilö-, yhteisö- kuin yhteiskuntatasolla (Väänänen ym. 2020). Organisaatiokohtaiset keskustelufoorumit ja toimintatavat ovat tässä tärkeitä. Tärkeää on myös sanoittaa, mitä organisaatiossa saa ja voi tehdä.

Työmarkkinoiden ylikuumentumisen tilaa ja työntekijöiden kokemusta jatkuvasta vaatimustason kiristymisestä voisi pyrkiä lievittämään käyttämällä kohtuullisuuden kieltä. Kohtuullisuuden kielen rakentaminen julkisessa keskustelussa voi olla yksi tapa edistää hyvinvointia tulevassa työelämässä. Se on myös osa vastuullista viestintää, jossa paneuduttaisiin analyttisesti työelämän todellisiin kehityskulkuihin ja ilmiöihin (Väänänen ym. 2020). Keskusteluun voisi nostaa työelämän laadun osatekijöineen ja sen, miten niihin yksilöinä ja yhteisöinä pystytään vaikuttamaan. Yhteisellä keskustelulla ja sen pohjalta tuotettujen uudistusten konkreettisella toimeenpanolla voitaisiin vähentää kokemusta vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta ja lisätä kuulluksi tuleamista. Kollektiiviset toimintatavat ja luottamus nousevat 2030-luvulla yhä keskeisemmiksi työyhteisön voimavaroiksi (Väänänen ym. 2020), joten edellä kuvatulla menettelyllä oltaisiin jo matkalla kohti uutta työyhteisöllisyyttä.

Organisaatio saa paljon painoarvoa hyvän elämän edistäjänä: organisaatioiden menestystekijöiksi on tunnistettu se, miten ne mahdollistavat ihmisten hyvää elämää ja kokonaisvaltaista hyvinvointia (Virtanen 2018). Laadukkaan työelämän pohdinnassa on hyvä muistaa organisaation kuvaus fyysisinä, inhimillisinä ja sosiaalisina rakenteina, jotka muodostuvat joukosta ihmisiä jonkin olemassaolon ja toiminnan tarkoituksen perusteella (Hatch & Cunliffe 2006). Platonian mukaillen organisaatio olemme me, sen yksilölliset, inhimilliset jäsenet, joista jokainen vaikuttaa siihen, millainen organisaation kokonaisuudesta ja sen työarkikäytännöistä muodostuu.

Tuen ja keskittymisen tarpeiden näkökulmasta haluamme nostaa keskusteluun seuraavan kysymyksen: mikä riittää, mikä on tarpeeksi, ja mikä on riittävän hyvää työntekijyyttä? Tämän pohtimiseen tarvitaan yhteisöllistä tukea ja mahdollisuuksien avaamista. Kysymys ei ratkea yhdellä tai kahdella asiantuntijapuheenvuorolla. Ratkaisu vaatii kaikkia osallistavaa ja arvostavaa keskustelua ja tehtyjen päätösten kunnioittamista. Organisaatioissa kannattaisi käydä keskustelua myös käytettävistä järjestelmistä ja pohtia, ovatko ne kaikki välttämättömiä vai merkitsivätkö vähemmät järjestelmät laadukkaampaa työelämää.

Yhteisöllisyyden eri puolet

Sosiaalisuus ilmenee aineistossamme yhteisöllisyydestä tunnistettuina eri puolina. Näitä olivat jaettu huomiontarve ja pelisääntöjen tarve itselle ja muille. Työyhteisöllisyys näyttää olevan yhteydessä koettuun kuormitukseen. Aineisto tukee Allardt'in (1976) näkemystä työyhteisöstä itseidentiteetin ja mielekkään (tai kuormittavan) arjen rakentumisen paikkana: työ määrittää hyvinvoinnin kokemusta, ja työ siirtyy myös osaksi vapaa-ajan toimintoja nykyisten tavoitettavissa olemisen keinojen kautta (ks. Sauni 2019).

Tiimien on todettu edistävän työntekijöiden sitoutumista ja työssä viihtymistä, säästävän organisaation resursseja sekä mahdollistavan yksilötyöhön verrattuna laadukkaamman ja tehokkaamman työn tekemisen (Alasoini 2011). Tiimimäisen työotteen ihanteet tulisi päivittää ja viedä käytäntöön niin, että huomiota kiinnitettäisiin tavoitteiden tehokkaan saavuttamisen ja onnistumisen itsestäänselvyytenä pitämisen sijaan siihen, miten tiimin jäsenet vuorovaikutuksessaan saavat tiimityöskentelyn onnistumaan (Raappana 2019). Toisaalta tulisi pohtia, miten tiimeille voidaan antaa aitoa valtaa ja vastuuta. Jos tiimityöstä halutaan työelämän laatua parantavaa tekemistä, kannattaisi pohtia tiimiä sen tavoitteen, yhteisosaamisen, tiedonkulun, vallan, vapauden, oikeuksien ja palkitsevuuden näkökulmasta (Kalliola 2011).

Työyhteisöllisen, tiimimäisen toiminnan käänköpuoleksi tunnistettiin aineistossamme jaettu huomiontarve ja sen edellyttämä pelisääntökeskustelu. Työ koettiin kognitiivisesti kuormittavaksi, kun huomiota piti jakaa opiskelijoille ja työkavereille ja asettaa heidät etusijalle, ennen oman työn tekemistä. Suomalaisten opettajien tiimityöosaaminen on kansainvälisesti tunnistettua (Vangrieken ym. 2015). Tiimi oppimisympäristönä voisi olla hedelmällinen paikka oppia ja kehittää resilienssiä ja etsiä yhdessä vastauksia työn kognitiivisiin vaateisiin.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta tutkimuksessa korostui työn merkityksellisyys suomalaisessa työelämässä (ks. myös Mönkkönen ym. 2023). On tärkeää, että työntekijät kokevat olevansa osa työyhteisöä. Aineistomme perusteella näyttää siltä, että yhteisellä pelisääntökeskustelulla päästäisiin kohti laadukkaampaa työelämää. Myös kognitiivinen ergonomia kohenisi, kun pystyttäisiin paremmin priorisoimaan kulloinkin oleellisin jaetun huomion kohde. Tärkeää on myös puhua työyhteisöissä kunkin sosiaalisuuden tarpeista sekä erilaisista työn tekemisen tavoista ja kohteista.

Työn ja muun elämän tasapaino

Työelämän tasapaino rakentuu kognitiivisen ergonomian termein työn ja muun elämän tasapainosta. Aineistomme vastauksissa näkyvät toiveet kunnioituksesta toisen aikaa ja työtä kohtaan. Samalla organisaatiolta odotetaan lupaa luoda pelisääntöjä tasapainoon pyrkimiselle. Kansainvälisissä tutkimuksissa (mm. Boon 2021) on tuotu esiin muutoskyvykyys eli resilienssi opettajan luoteenpiirteenä, jota voidaan oppia ja kehittää. Opettaja pystyy siis oppimaan työssään ja työstään muuttuvissa olosuhteissa. Tässäkin tärkeää tuntuisi olevan edellä mainittu lupa toimia ja kehittää kognitiivista kuormitusta keventäviä ratkaisuja.

Työn ja muun elämän tasapainossa korostuu pelisääntökeskustelu: on tarpeen saada organisaatiolta, johdolta tai esihenkilöiltä lupa tasapainottaa työtä sen reunaehdot huomioiden. Huomionarvoista on henkilöstön motivaatio oppia ja kehittää uutta. Sitä kannattaisi entistä enemmän hyödyntää organisaatioissa voimavarana ja ideoinnin lähteenä.

Fyysiset puitteet ja mahdollisuus työpäivän aikaiseen palautumiseen

Ergonomia osana laadukasta työelämää ilmenee kognitiivisen ergonomian näkökulmasta fyysisinä puitteina ja mahdollisuutena työpäivän aikaiseen palautumiseen. Fyysisistä puitteista puhutaan aineistossamme varsin vähän – ehkä siksi, että työolosuhteisiin on asiantuntijatyössä kiinnitetty huomiota jo pitkään. Toisaalta tämä voidaan nähdä myös fenomenografisen tutkimusotteen syyksi tai ansioksi: huomio kiinnittyy siihen, mistä tullaan tietoisiksi (Marton 1994).

Työergonomia on yksilön, tiimin ja organisaation vastuulla. Työolosuhteet ovat organisaation järjestämiä, mutta tiimit voivat silti kehittää palauttavaa toimintaa luomalla siihen yhteisiä käytänteitä. Hallitusohjelma (2023) lupaa korostaa fyysistä aktiivisuutta osana hyvinvointia ja luoda uusia tapoja työhyvinvoinnin mutta myös työstä palautumisen kehittämiseen. Tulevat vuodet näyttävät, todentuuko tavoite. Aineistomme mukaan tämäntyyppisen kokonaisvaltaisen toiminnan kehittämiseksi on tarvetta.

Työolosuhteet kognitiivista ergonomiaa tukemassa ovat aineistomme perusteella melko hyvällä tasolla. Jo aiemmin mainittu tiimeille ja yksilöille annettu valta ja vastuu voisivat synnyttää innovaatioita kohti entistä laadukkaampaa ja palauttavampaa työelämää tästäkin näkökulmasta.

Talous ja arvostus

Talous työelämän laadun osatekijänä tuli aineistossamme esiin kognitiivisen ergonomian elementtinä lähinnä palkan kautta: jos palkka koetaan oikeudenmukaiseksi, se luo arvostuksen tunnetta. Maininta ”katselen työpaikkailmoituksia” voi tässä yhteydessä ilmaistuna olla yhteydessä esimerkiksi juuri säröihin kognitiivisessa ergonomiassa: koettu kognitiivinen työkuormitus on voinut aiheuttaa ajatuksen siirtyä muualle töihin ja päästä muualla toteuttamaan laadukkaampaa työelämää.

Talouden viitekehyksessä nostamme esiin arvostuksen tunteen merkityksellisyyden. Jatkuvat palkankorotukset eivät ole mahdollisia. Mitä muita keinoja organisaatioissa voisi olla arvostuksen osoittamiseen? Ajattelempa, että aiemmin mainituilla kognitiivista ergonomiata edistävillä tekijöillä voisi olla yhteyttä arvostukseen, vaikka sitä ei erikseen korostettaisikaan. Arvostusta voisi osoittaa jo edellä esille nostetulla palvelevalla johtamisella: kuuntelemalla, empatialla ja edistämällä ihmisten ammatillista kasvua.

Kognitiivisen ergonomian elementeillä kohti laadukasta tulevaisuuden työelämää?

Tulevaisuuden työelämän sosiaalinen laatu näyttää olevan kaksinapainen. Tarvitaan sidoksisuutta ja sen myötä syntyvää kollektiivista yhdessä tekemisen tunnetta, mutta myös omatoimista toiminnan ja päämäärien ennakoivaa muokkaamista. Näin hallinnan tunne ja myönteinen asenne säilyvät (Strauss & Parker 2014; Väänänen ym. 2020).

Tulevaisuustaitona tarvitaan erilaisten elämäalueiden synkronointia ja kokonaisuuden hallintaa, jotka tukevat riittävän ilmavan, huokoisen ja joustavan elämän – myös työelämän – rakentumista (Väänänen ym. 2020). Organisaatioissa olisi hyvä pohtia, miten tämänhetkinen työelämä ymmärretään, mitä siihen kuuluu ja mitä voidaan sulkea ulos. Asiantuntijatyössä tarvitaan yhteistä ymmärrystä siitä, mikä on riittävän hyvää työtä, mutta myös näkemystä siitä, miten oma työ kytkeytyy osaksi suurempaa yhteiskunnallista tehtävää (ks. Salonen & Tapani 2020).

Yhteenvetona nostamme aineistomme perusteella esiin sen, että ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstö näyttää olevan sitoutunutta ja idearikasta. Heidän työelämänsä laatua kognitiivisen ergonomian viitekehyksessä voisi edistää

puhumalla ääneen siitä, millaisia mahdollisuuksia yksilöillä ja tiimeillä itsellään on oman työnsä keventämiseen. Lisäksi korostamme pelisääntökeskustelun ja sosiaalisten tarpeiden huomioimisen tärkeyttä työyhteisöissä.

Uutena näkökulmana suomalaiseen työelämään kannustamme keskustelemaan siitä, mikä on riittävän hyvää työntekijyyttä. Digitaalistuivassa työelämässä kannustamme myös keskusteluun käytettävistä järjestelmistä. Tiimeille ja yksilöille kannattaa antaa valtaa ja vastuuta työolosuhteista ja palauttavasta toiminnasta. Huomionarvoista on henkilöstön tahto oppia ja kehittää uutta. Lopuksi korostamme arvostuksen tunteen merkitystä ja käytäntöjen luomista arvostuksen tunteen vahvistamiseksi. Voisiko johtajuuden palveleva ja välittävä asenne (ks. esim. TTL vl. b.) lisätä arvostuksen tunnetta ammatillisessa opetus- ja ohjaustyössä?

Tutkimuksen rajoituksena on se, että se on toteutettu pienessä osallistujajoukossa suomalaisessa ammatillisen yleiskoulutuksen kontekstissa tiettyä ajanjaksona. Osallistajat ovat myös itse ilmoittautuneet mukaan tutkimukseen, eli he ovat jo lähtökohtaisesti olleet kiinnostuneita työelämänsä kehittämisestä. Tutkimusta olisikin hyvä laajentaa eri ammattialoille, vaikkapa kaupan alalle, IT-alalle tai erityisammattioppilaitoksiin. Jatkossa myös pohjoismainen koulutuskentän tutkimus toisi näköalaa koulutusjärjestelmän työelämän uudistamisen tarpeille sekä koulutuspoliittisille pohdinnoille.

Eläytymismenetelmän käytössä on etunsa ja haittansa: vaikka kehyskertomusten minä-muotoilulla pyrimmekin suuntaamaan kirjoituksia kohti vastaajien omaa kokemusmaailmaa, tuotetut tekstit eivät välttämättä ole kertomuksia todellisuudesta tai osallistujien aidoista kokemuksista (Räihä & Mankki 2022; Wallin ym. 2019). Yksittäisissä tarinoissa yhdistyy omakohtainen kokemus (ks. Räihä & Mankki 2022) mutta myös yhteisöissä käyty keskustelu, ja sitä kautta muidenkin kertomat kokemukset tulevat osaksi yksilöllisiä tarinoita. Lisäksi havaittavissa on, että kumpainkin kehyskertomukseen pystyy rakentamaan sellaisen tarinan, joka on kirjoittajan mielen päällä: positiivisesta alusta voi rakentaa niin toivetailarinnan kuin omia pyrkimyksiäkin kuvaavan tarinan. Negatiivinen alku kannustaa kuvaamaan epäkohtia, mutta siitäkin vastaajat pystyivät kääntämään tarinan toivomaansa suuntaan, esimerkiksi pelisääntöjä kuvaamaan.

Eläytymismenetelmän avulla tarkoituksemme oli löytää toiminnasta oleellisia piirteitä sekä ruokkia mielikuvitusta ja tulevaisuustaidoksikin nostettua luovuutta (Heikkinen & Kauko 2023; Suihkonen & Koskimäki 2023). Eläytymismenetelmän

käyttö sopii haastattelua paremmin työpaikan kannalta herkkien ja kiusallisten tilanteiden tutkimiseen (ks. esim. Heikkinen & Kaukko 2023). Osallistujat voivat vapaammin kertoa tunnistamistaan tapahtumista ja halutessaan hieman irrottautua omasta kontekstistaan. Eläytymismenetelmä yhdistettynä fenomenografiaan näyttää toimivan: ihminen puhuu siitä, mistä hän on tietoinen (ks. esim. Marton 1994), ja näin käytäntöjen kuvauksista voi tulla jopa todempia kuin jos pyydetäisiin haastatellen kertomaan oman työpaikan käytännöistä (ks. Heikkinen & Kaukko 2023).

Tutkimuksen validoinnista eli sen historiallisen jatkuvuuden periaatteesta, reflektiivisyydestä, dialektisuudesta, toimivuudesta, havahduttavuudesta ja adekvaattisuudesta (Heikkinen & Huttunen 2023) voimme sanoa, että olisimme historiallisen jatkuvuuden näkökulmasta voineet taustoittaa tarkemmin ammatillisen koulutuksen muutosta ja sen osuutta opetus- ja ohjaushenkilöstön työnkuviin. Reflektiivisyyden osalta olemme kuvanneet omat positiomme tutkimuksen tekijöinä. Dialektisuuden hengessä olemme pyrkineet rakentamaan ymmärrystä teorian ja aineiston vuoropuhelussa, ja toivomme tämän olevan avaus teeman laajemmalle esiinmarssille.

Toimivuuden osalta olemme nostamassa tutkimuksellisesti esiin työelämän laadun osatekijöitä kognitiivisesta näkökulmasta. Useissa seminaari- ja käytäväkeskusteluissa olemme todenneet aiheen ja sen kirkastamisen tärkeyden. Havahduttavuuden suhteen muutama tekstiin mukaan otettu aineistosta anomymisoitu ilmaus toivoaksemme toimii havahduttajana, vaikka olemmekin pyrkineet tieteellisen tekstin luomiseen. Adekvaattisuuden varmistaa aineiston mukana kuljettaminen. Esimerkiksi taulukon 1 pelkistetyissä ilmauksissa toivomme puhuvamme ainakin osittain samaa kieltä käytännön toimijoiden kanssa.

Kirjoittajat

Annukka Tapani

VTT, lehtori, Tampereen ammattikorkeakoulu, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri / dosentti,
Tampereen yliopisto
sähköposti: annukka.tapani@tuni.fi

Merja Sinkkonen

YTT, yliopettaja, Tampereen ammattikorkeakoulu, Soveltavan tutkimuksen keskus / dosentti,
Tampereen yliopisto
sähköposti: merja.sinkkonen@tuni.fi

Elina Östring

Terveystieteiden maisteri, erityisasiantuntija, AmO, Työterveyslaitos
sähköposti: elina.ostring@ttl.fi

Hanna Kuivanen

Terveystieteiden maisteri, fysioterapeutti, Premius Oy
sähköposti: hanna.an.kuivanen@gmail.com

Kirjoittajien kontribuutiot

Annukka Tapani on osallistunut hankkeen suunnitteluun ja rahoituksen hankkimiseen sekä toiminut tutkimusryhmän vastaavana tutkijana. Hänellä on ollut päävastuu aineiston analysoimisesta, julkaistavan tekstin kirjoittamisesta ja käsikirjoituksen korjauksista arviointiprosessin aikana. Merja Sinkkonen on osallistunut julkaistavan tekstin kirjoittamiseen ja käsikirjoituksen kommentointiin. Elina Östring on toiminut tutkimusryhmän jäsenenä sekä osallistunut hankkeen suunnitteluun, aineiston keräämiseen, aineiston analysoimiseen ja käsikirjoituksen kommentointiin. Hanna Kuivanen on toiminut tutkimusryhmän jäsenenä sekä osallistunut aineiston keräämiseen ja käsikirjoituksen kommentointiin.

Kiitokset

Kiitokset Työsuojelurahastolle Aivorauhasta hyvinvointia -tutkimuksen aineiston keruun sekä artikkelin kirjoittamisen aloittamisen rahoittamisesta.

Kiitos tutkimusryhmän muille jäsenille: kehittämispäällikkö Tiina Kauma Tredu ja lehtori Tuomas Mäki-Ontto Tampereen ammattikorkeakoulu. Kiitos kielenhuollosta FM Maiju Hirvoselle.

Rahoituslähteet ja sidonnaisuudet

Työsuojelurahasto: #220036Aivorauhasta hyvinvointia -tutkimushanke. Rahoitus ajalla 1.8.2022–31.12.2023.

Kirjallisuus

- Aivotyö sujuvaksi** (ei vl.) Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi> (luettu 2.1.2023)
- Aivotyötä tehdään yhdessä** (ei vl.) Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa> (luettu 2.1.2023)
- Alasoini, T.** (2011) Parempaa vai huonompaa? Suomen työelämän laatu eurooppalaisessa vertailussa. *Työpoliittinen aikakauskirja* 54 (1), 32–41.
- Allardt, E.** (1976) *Hyvinvoinnin ulottuvuuksia*. Porvoo, Helsinki: WSOY.
- Backman, J.** (2018) Äärellisyyden kohtaaminen: kokemuksen filosofista käsitehistoriaa. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) *Kokemuksen tutkimus VI: Kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press, 25–40.
- Boisvert, M.** (1977) *La qualité de vie au travail*. École des Hautes Études Commerciales.
- Boon, H. J.** (2021) Teachers' resilience: Conceived, perceived or lived-in. Teoksessa C. F. Mansfield (toim.) *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact*. Springer Singapore, 263–278.
- Couffe, C. & Michael, G. A.** (2017) Failures due to interruptions or distractions: A review and a new framework. *American Journal of Psychology* 130, 163–181. <https://doi.org/10.5406/amerjpsyc.130.2.0163>
- Day, C., Sammons, P., Stobart, G., Kington, A. & Gu, Q.** (2007) *Teachers matter: Connecting lives, work and effectiveness*. Maidenhead: Open University Press.
- Dorantes, J., Hernández, J. & Tobón, S.** (2018) Estado del arte del síndrome de burnout en docentes, mediante la cartografía conceptual. *Praxis Investigativa ReDIE* 10 (19), 57–77. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/498549> (luettu 2.1.2023)
- Eskola, J. & Suoranta, J.** (2014) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Falecki, D. & Mann, E.** (2021) practical applications for building teacher wellbeing in education. Teoksessa C. F. Mansfield (toim.) *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact*. Springer Singapore, 175–191.

- Ferrie, J., Virtanen, M. & Kivimäki, M.** (2014) The healthy population-high disability paradox. *Occupational and Environmental Medicine* 71 (4), 232–233. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101945>
- Gadamer, H.-G.** (1990 [1960]) *Gesammelte Werke: 1. Wahrheit und Methode: Grundzüge einer philosophischen Hermeneutik*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Gorner, P.** (2001) Reid, Husserl and phenomenology. *British Journal for the History of Philosophy* 9 (3), 545–555. <https://doi.org/10.1080/09608780110072506>
- Gu, Q.** (2021) Foreword. Teoksessa C. F. Mansfield (toim.) *Cultivating teacher resilience: International approaches, applications and impact*. Springer Singapore, vii–ix.
- Hallitusohjelma** (2023) *Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma*. Helsinki: Valtioneuvosto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-763-8>
- Hatch, M. J. & Cunliffe, A. L.** (2006) *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (2nd ed.). New York: Oxford University Press.
- Heikkinen, H. L. T. & Huttunen, R.** (2023) Validointiperiaatteet. Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (toim.) *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Tampere: Vastapaino, 217–266.
- Heikkinen, H. L. T. & Kaukko, M.** (2023) Kerronnallinen näkökulma. Teoksessa H. L. T. Heikkinen & M. Kaukko (toim.) *Toimintatutkimus: Käytännön opas*. Tampere: Vastapaino, 197–216.
- Heiskanen, T.** (2019) Johdanto. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 11–20.
- Huotilainen, M. & Moisala, M.** (2018) *Keskittymiskyvyn elvytysopas*. Jyväskylä: Tuuma-kustannus.
- Hylland Eriksen, T.** (2016) *Overheating: An anthropology of accelerated change*. London: Pluto Press.
- Jahncke, H., Hygge, S. Halin, N., Green, A. M. & Dimberg, K.** (2011) Open-plan office noise: Cognitive performance and restoration. *Journal of Environmental Psychology* 31 (4), 373–382. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2011.07.002>
- Jokivuori, P.** (2004) Sitoutuminen työorganisaatioon ja luottamus. *Aikuiskasvatus* 24 (4), 284–294.

- Jyrkäs, M.** (2022) Opettaja Juha-Pekka väsyi olemaan poliisi ja sosiaalityöntekijä – yllättävä alanvaihto palautti ilon työntekoon. <https://duunitori.fi/tyoelama/opettaja-uupumus> (luettu 31.1.2023)
- Kakkori, L. & Huttunen, R.** (2014) Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Teoksessa A. Saari, O.-J., & V.-M. Värri (toim.) Ajan kasvatusta – Kasvatustieteiden aikakauskriittinä. Tampere: Tampere University Press, 367–400.
- Kalliola, S.** (2011) Tiimiorganisaatio vallan ja vastuun jakamisen menetelmänä – kohti hyvää työelämän laatua. Työelämän tutkimuspäivien konferenssi-julkaisuja 2/2011, 66–74.
- Kubicek, B., Korunka, C. & Ulferts, H.** (2013) Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement. *Journal of Advanced Nursing* 69 (7), 1525–1538. <https://doi.org/10.1111/jan.12011>
- Kukkonen, H.** (2018) Osaamisperusteisuus ja opettajan identiteetti. Teoksessa H. Kukkonen & A. Raudasoja (toim.) Osaaminen esiin: Ammatillisen koulutuksen reformi ja osaamisperusteisuus. Tampere: Tampereen ammatti-korkeakoulu, 24–35.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta** (2017). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2017/20170531#L1P2> (luettu 17.12.2023)
- Lyly-Yrjänäinen, M.** (2019) Working life barometer 2018. Helsinki: Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, 2019.
- Länsikallio, R. & Ilves, V.** (2016) Opetusalan työolobarometri 2016. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.
- Mannila, M.** (2021) Kuka johtaa kissaorganisaatiota? <https://energiaa.vamk.fi/nakokulmia/kuka-johtaa-kissaorganisaatiota/> (luettu 7.3.2023)
- Marton, F.** (1994) Phenomenography. Teoksessa T. Husen & T. N. Postlethwaite (toim.) *The international encyclopedia of education* (2nd ed.). Oxford, UK: Pergamon, 4424–4429.
- Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M.** (2019) Uhkaako työn intensivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. *Psykologia* 54 (4), 255–273.
- Morton, H. C.** (1977) A look at factors affecting the quality of working life. *Monthly Labor Review* 100 (10), 64–65.

- Mönkkönen, K., Tapani, A. & Kokkonen, T. (2023)** Arvoa ja arvottomuutta: Arvokkuuden ja merkityksellisyyden kokemukset hyvän elämän perustana. *Gaudeamus*.
- Niemelä, J. (2008)** Ryhmätyö ja kokemukset työelämän laadusta Suomessa. *Työelämän tutkimus* 6 (2), 129–146.
- Niemi, L. (2023)** Opettajat kertovat ongelmista, joiden takia he harkitsevat alan vaihtoa. *Helsingin Sanomat*, 11.1.2023. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000009305514.html> (luettu 15.11.2023)
- Niemistö, C., Karjalainen, M. & Hearn, J. (2017)** ”Pakko painaa pitkää päivää”: työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa S. Saksela-Bergholm, M. Helander & I. Levä (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus, 147–170.
- OKM (2017)** Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutuksen vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita. Opetus- ja kulttuuriministeriö, tiedote 24.4.2017. <https://okm.fi/-/ammatillisen-koulutuksen-reformi-uudistaa-koulutuksen-vastaamaan-opiskelijoiden-ja-tyoelaman-tarpeita> (luettu 21.5.2024)
- Orejarena, B. O., Murillo, C. R. M. & Vicente, J. S. Y. (2021)** Burnout syndrome in the covid-19 pandemic and the virtualization of education. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education* 12 (3), 4750–4760.
- Priest, H. (2002)** An approach to the phenomenological analysis of data. *Nurse Researcher* 10 (2), 50–62.
- Pyöriä, P., Melin, H. & Blom, R. (2005)** Knowledge workers in the information society: Evidence from Finland. Tampere: Tampere University Press.
- Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. (2019)** Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 139–170.
- Raappana, M. (2019)** Tiimityössä onnistuminen. *Lectio Praecursoria. Työelämän tutkimus* 17 (2), 164–167.
- Ropponen, A., Bergbom, B., Härmä, M. & Sallinen, M. (2018)** Asiantuntijatyön työajat – yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rosa, H. (2003)** Social acceleration: Ethical and political consequences of a desynchronized high-speed society. *Constellations* 10 (1), 3–33. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.00309>
- Rosa, H. (2013)** Social acceleration: A new theory of modernity. Columbia University Press. <https://doi.org/10.7312/rosa14834>

- Räihä, P. & Mankki, V.** (2022) Opettajasijaisuudet ja koulutusalaan vastaamaton työ luokanopettajaopiskelijoiden silmin. *Ammattikasvatuksen Aikakauskirja* 24 (3), 32–47. <https://doi.org/10.54329/akakk.123014>
- Saari, T. & Melin, H.** (2020) Työn voimavarat ja organisaatioon sitoutuminen suomalaisyritysten yksiköissä Suomessa ja Venäjällä. *Työelämän tutkimus* 18 (1), 44–62.
- 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>
- Saloviita, T. & Pakarinen, E.** (2021) Teacher burnout explained: Teacher-, student-, and organisation-level variables. *Teaching and Teacher Education* 97, e03221. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103221>
- Sauni, R.** (2019) Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030: Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4044-4>
- Schwab, K.** (2016) *The fourth industrial revolution*. Geneva: World Economic Forum.
- Sirviö, A.-P.** (2022) Opettajien uupumus on koko maan yhteinen huoli. <https://www.kaleva.fi/opettajien-uupumus-on-koko-maan-yhteinen-huoli/4356009> (luettu 31.1.2023)
- Spears, L.** (2004) Practicing servant-leadership. *Leader to Leader* 34, 7–11. <https://doi.org/10.1002/ltl.94>
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P. & Tomasoni, G.** (2021) Composite indicators to measure quality of working life in Europe: A systematic review. *Social Indicators Research* 157, 1047–1078. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>
- Strauss, K. & Parker, S. K.** (2014) Effective and sustained proactivity in the workplace: A self-determination theory perspective. Teoksessa M. Gagne (toim.) *The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York: Oxford University Press, 50–71.
- Suihkonen, K. & Koskimäki, T.** (2023) Ajattelen, siis olen luova. <https://esignals.fi/teemat/luovuus/ajattelen-siis-olen-luova/#ab9b175b> (luettu 27.5.2024)
- Suomen ergonomiayhdistys** (2019) Mitä on ergonomia? <https://ergonomiayhdistys.fi/ergonomia/mita-ergonomia-on/> (luettu 30.5.2024)

- Sørensen, O. H. & Holman, D.** (2014) A participative intervention to improve employee well-being in knowledge work job: A mixed-methods evaluation study. *Work & Stress* 28 (1), 67– 86. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.876124>
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A.** (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 113–129.
- Tapani, A. & Salonen, A.** (2019) Identifying teachers' competencies in vocational education in Finland. *International Journal for Research in Vocational Education and Training* 6 (3), 243–260. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.6.3.3>
- Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K. & Mäkikangas, A.** (2022) Experiences of relatedness during enforced remote work among employees in higher education. *Challenges* 13 (2), e55. <https://doi.org/10.3390/challe13020055>
- TTL** (ei vl. a) Kokonaisvaltainen ergonomia. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/kokonaisvaltainen-ergonomia> (luettu 30.9.2024)
- TTL** (ei vl. b) Palveleva johtaminen työpaikan kulttuuriksi. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-on-tietoinen-valinta/palveleva-johtaminen-tyopaikan-kulttuuriksi> (luettu 7.3.2023)
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A.** (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Työelämätiето** (2022) Alakohtaiset erot ja yhtäläisyydet lyhyitä sairauspoissaoloja tutkittaessa. *Työterveys: sairauspoissaolot*. <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/analysisLyhtyAbs> (luettu 15.11.2023)
- UNDB** (ei vl.) The SDGs in action. <https://www.undp.org/sustainable-development-goals> (luettu 15.11.2023)
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E. & Kyndt, E.** (2015) Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review* 15, 17–40. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.04.002>
- Vesenterä, J., Kalakoski, V. & Koivunen, K.** (2021) Arvostamme aivojamme – yhteisellä ymmärryksellä kohti hyvää aivoergonomiaa. <https://oamkjournal.oamk.fi/2021/arvostamme-aivojamme/> (luettu 27.11.2023)

- Virtanen, P.** (2018) Elämänmakuisen organisaation tunnusmerkit. Puheenvuoro. <https://www.sitra.fi/blogit/elamanmakuisen-organisaation-tunnusmerkit/> (luettu 13.12.2023)
- Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A.-L., Soikkanen, A., Pangan-
niemi, N. & Toppinen-Tanner, S.** (2020) Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa L. Kokkinen (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–31.
- Wallin, A.** (ei vl.) Eläytymismenetelmä. Teoksessa J. Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/> (luettu 10.11.2023)
- Wallin, A., Koro-Ljungberg, M. & Eskola, J.** (2019) The method of empathy-based stories. *International Journal of Research and Method in Education* 42 (5), 525–535. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2018.1533937>
- WHO** (2022) World mental health report: Transforming mental health for all. <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/20295> (luettu 15.11.2023)
- Younger, H. R.** (2021) The art of caring leadership: How leading with heart uplifts teams and organizations. Berrett-Koehler.

Annukka Tapani, Merja Sinkkonen, Elina Östring & Hanna Kuivanen

High-quality working life in the field of vocational education and guidance from the perspective of cognitive ergonomics

Working life is changing and so is the vocational teaching staff's work. We focus on how the elements of cognitive ergonomics affect the quality of vocational teaching staff in their daily work. We used the method of empathy-based stories to acquire data in this project funded by the Finnish Work Environment Fund. We received 31 stories. The main concepts concern change and quality in the working life of vocational education staff. We use theory-driven content analysis based on phenomenography. The cognitive nature of vocational teaching staff's work consists of the experienced work, needs of focusing one's work, communality as a part of the work, balancing work and free-time, economy and experienced respect, physical conditions and possibilities for recovering during workdays. The quality of working life in vocational education concretizes the former studies. The studies on cognitive ergonomics initiating from the Finnish scale could be useful in global perspectives considering the lack of teachers in the coming years.

Keywords: cognitive ergonomics, vocational education, quality of working-life, empathy-based stories