

LAPPEENRANNAN-LAHDEN TEKNILLINEN YLIOPISTO LUT  
LAPPEENRANTA-LAHTI UNIVERSITY OF TECHNOLOGY LUT

LUT School of Engineering Sciences

Innovatiiviset organisaatiot ja kestävä yhteiskunta

Loppuraportti

## LUT Scientific and Expertise Publications

*Tutkimusraportit – Research Reports*

157

Tuija Oikarinen, Suvi-Jonna Martikainen, Mirva Hyypiä,  
Satu Parjanen

**Työn m & m – merkityksellisyyden ja  
merkityksettömyyden kokemuksia,  
konteksteja, mittaamista ja käytännön  
implikaatioita**

 LUT  
University

## Tiivistelmä

Tämä raportti kuvaa **Työn m & m – yhteistutkijuuella ymmärrystä työn merkityksellisyyteen ja merkityksettömyyteen** -hankkeessa tehdyn tutkimuksen, jonka LUT-yliopisto toteutti vuosina 2022-2023 Työsuojelurahaston tuella (hanke 210345).

Hankkeen tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden (m & m) kokemuksista arjen työssä. Tavoitteena oli monimenetelmällisellä lähestymistavalla tarkastella m & m -kokemuksia sekä syventää arviotietoa työn merkityksellisyydestä: miten, millaisista elementeistä ja missä konteksteissa kokemukset syntyvät, millaiset kokemukset kytkeytyvät merkitykselliseksi ja merkityksettömäksi arvioituun työhön ja miten vaalia merkityksellisyyden kokemuksia ja suojautua merkityksettömyydeltä. Tutkimuskohteena oli opetus- ja hoitoala.

Tutkimuksen aluksi rakennettiin 4C-mittari, jonka avulla työn merkityksellisyyden arviota voitiin peilata eri kokemusulottuvuuksilla – myötävaikutus, yhteenkuuluvuus, muuntuvuus ja kahlitsevuus. 4C-mittaria testattiin kyselytutkimuksella. Tulokset osoittivat, että kokemusulottuvuudet olivat yhteydessä arvioituun työn merkityksellisyyteen.

Tutkimus jatkui yhteistutkijuuella (co-operative inquiry), jossa tutkimusilmiötä tarkasteltiin yhdessä neljän tutkimukseen osallistuneen työyhteisön kanssa. Menetelmässä keskeistä on, että tutkimusta tehdään yhdessä niiden kanssa, joilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Prosessissa limittyivät aineistonkeruu, tulkinta ja kehittäminen, ja se tuotti rikkaan laadullisen kokemustietoaaineiston.

Tutkimus avasi työntekijöiden työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia ja keinoja, joilla näitä kokemuksia voidaan tukea tai vähentää työelämässä. Tutkimuksen avulla konkretisoitiin työn merkityksellisyyden kokemusulottuvuuksia ja luotiin mittari näiden seurantaan. Tutkimus lisäsi myös ymmärrystä kokemuksiin vaikuttavista eritasoisista konteksteista. Merkityksellisyyden rakentuminen sosiaalisena konstruktiona eikä vain yksilöllisenä reflektiona korostui.

Tuloksista voi päätellä, että työn merkityksellisyys rakentuu yksilöiden kokemusten, työn, organisaatioiden, yhteiskunnallisten olosuhteiden ja työyhteisöjen moniulotteisessa vuorovaikutuksessa. Myös merkityksellisyyden vaalimisen ja merkityksettömyydeltä suojautumisen pyrkimyksissä tämä moniulotteisuus on syytä ottaa huomioon. Työn m & m -kokemusten taustalla ovat 4C-mallissa kuvatut yhteenkuuluvuuden, myötävaikuttamisen, muuntuvuuden ja kahlitsevuuden kokemusulottuvuudet, jotka konkretisoivat työn merkityksellisyyden abstraktia kokonaisuutta helpommin tavoitettavaksi käsitteeksi ja kehittämistavoitteeksi.

Työelämässä sovellettavana tuloksena syntyi Työn M & M -kortisto: *Vastavoimaa merkityksettömyydelle!* Se on yhteiskehittämisen toimintatapa merkityksellisyyden vaalimiseen ja merkityksettömyydeltä suojautumiseen ja perustuu ajatukseen työn merkityksellisyyden sosiaalisesta rakentumisesta. Keskustelukortisto soveltuu toimialasta riippumatta työyhteisöissä hyödynnettäväksi ja on vapaasti saatavilla hankkeen nettisivuilta <https://www.lut.fi/fi/projektit/tyon-merkityksellisyys-ja-merkityksettomyys> (<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-412-014-2>).

## Sisältö

1 Johdanto.....	1
2 Työn merkityksellisyys ja merkityksettömyys.....	2
2.1 Merkityksellisyys ja merkityksettömyys työssä ja 4C-malli .....	2
2.2 Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kontekstit: työn merkityksellisyyden monitasoinen integratiivinen viitekehys.....	5
2.3 Merkityksellisyyden vaaliminen ja merkityksettömyydeltä suojaaminen työyhteisöissä .....	7
3 Tutkimuksen tavoitteet ja eteneminen .....	9
4 Kyselytutkimus .....	11
4.1 4C-mittari .....	11
4.2 Kyselytulosten tarkastelu hoitoalalla.....	12
4.2.1 Työn merkityksellisyyden kokemukset hoitoalalla .....	14
4.2.2 Työn muutokset hoitoalalla .....	20
4.3 Kyselytulosten tarkastelu opetuslalla .....	21
4.3.1 Työn merkityksellisyyden kokemukset opetuslalla.....	22
4.3.2 Työn muutokset opetuslalla.....	29
4.4 4C-mittarin kokemusluttuvuudet työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden selittäjinä .	31
5 Johtamisen vaikutukset työn m & m-kokemuksiin .....	35
6 Yhteistutkijuus .....	38
6.1 Yhteistutkijuuden kulku .....	38
6.2 Yhteistutkijuuden tulokset.....	41
6.2.1 Yhteistutkijuuden teemoja opetuslalla .....	41
6.2.2 Yhteistutkijuuden teemoja hoitoalalla.....	43
6.2.3 ”Prinsessat ja lohikäärmeet” – yhteistutkijuuden tulosten yhteenveto aloja vertaillen.....	45
6.2.4 Yhteistutkijuus yhteisenä merkityksenannon tilana.....	47
7 Työn M & M -kortisto: Vastavoimaa merkityksettömyydelle! .....	50
8 Transformationaalinen johtaminen merkityksellisyyden tukemisessa .....	52
9 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset.....	54
9.1 Mistä elementeistä ja millaisissa konteksteissa työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset, eli m & m-kokemukset muodostuvat? .....	54
9.2 Millaista ymmärrystä syntyi, kun tutkimuslmiötä lähestyttiin eri menetelmillä? .....	57
9.3 Kuinka tutkimustietoa merkityksellisyyden kokemusten tukemisesta ja merkityksettömyydestä suojautumisesta voi soveltaa työyhteisöjen ja organisaatioiden käyttöön?.....	58
10 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset.....	61
Kirjallisuus .....	63

# 1 Johdanto

Merkityksellinen työ on arvokkaaksi, erityisen tärkeäksi, mielekkääksi ja elämää rikastavaksi koettua työtä, jonka käsitetään vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin (Bailey ym. 2017, 417). Merkityksellisyyteen hakeutuminen on nähty hyvän elämän perusedellytyksenä ja siten työn merkityksellisyys inhimillisenä perustarpeena, ja siksi tärkeänä itsessään (Frankl 1963; Lips-Wiersma & Morris 2009; Bailey ym. 2019a). Toisaalta työn merkityksellisenä kokemisen on todettu vaikuttavan työhön sitoutumiseen, työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen sekä yleiseen merkityksellisyyden tunteeseen elämässä. Organisaation tasolla työn merkityksellisyys vaikuttaa työyhteisöjen ilmapiiriin ja yhteiseen kiinnostukseen kehittää työtä (Allan ym. 2019; Van Wingerden ym. 2017). Työn merkityksettömyyden kokemusten vaikutukset ovat ankaria: vieraantumista, pahoinvointia, arvottomuutta (Steger ym. 2013; Bailey & Madden 2019; Ariely ym. 2008; Veltman 2016; Soffia 2023), yhteiskunnallista eriarvoisuutta ja organisaatioiden tehottomuutta (Graeber 2018). Tässä hankkeessa nimesimme työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset m & m-kokemuksiksi.

Kansainvälinen työn merkityksellisyyden tutkimuskirjallisuus on laajaa, mutta empiiristä tutkimusta suomalaisten työntekijöiden m & m-kokemuksista on vähän. Työn merkityksettömyyden kokemuksia on tutkittu vielä niukemmin. Kirjallisuus tunnistaa tarpeen ymmärtää työn m & m-kokemuksia ihmisten itsensä kuvaamina (Bailey ym. 2019a). On herännyt myös tarvetta ymmärtää merkityksellisyyden kokemus- ja arviotiedon erityislaatuja sekä tutkimusmenetelmiä, jotka auttavat ymmärtämään niitä. Ihmisten arviot ja kokemukset merkityksellisyydestä eroavat toisistaan ja vaihtelevat ajan mittaan. (Dolan & Kudrna 2016; Allan ym. 2019.)

Työn m & m – yhteistutkijuudella ymmärrystä työn merkityksellisyyteen ja merkityksettömyyteen -hankkeessa (hanke 210345) tutkittiin työntekijöiden m & m-kokemusten elementtejä ja konteksteja, joissa ne rakentuvat. Hanke toteutettiin LUT-yliopistossa vuosina 2022-2023 Työsuojelurahaston tuella. Tutkimuksessa hyödynnettiin erilaisia tutkimusmenetelmiä määrällisistä ja laadullisista kyselyistä yhteistutkijuuden metodologiaan ja tarkasteltiin näiden lähestymistapojen syventämää ymmärrystä merkityksellisyyden kokemukseen sekä sovellettiin tutkimustietoa työn merkityksellisyyden vaalimiseen ja merkityksettömyydeltä suojautumiseen. Tuloksena syntyi tutkimustiedon lisäksi työyhteisöille tarkoitettut keskustelukortit. Tutkimusyhteistyöhön osallistuivat opetus- ja hoitoalan työyhteisöt. Tämä julkaisu on tutkimushankkeen loppuraportti.

## 2 Työn merkityksellisyys ja merkityksettömyys

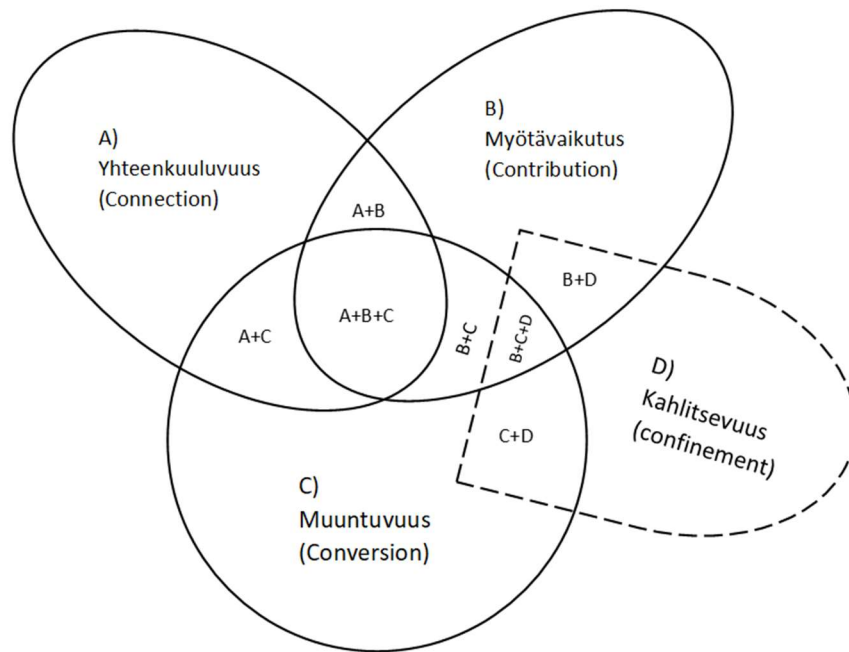
### 2.1 Merkityksellisyys ja merkityksettömyys työssä ja 4C-malli

Merkityksellisen työn määritellään koostuvan dimensioista, jotka integroivat yksilönä kehittymisen, autonomian tai potentiaalain “täyttymyksen” tavoitteen ja toisaalta tavoitteen palvella “suurempaa hyvää”, kontribuoida itselle arvokkaisiin asioihin, auttaa muita ja vaikuttaa positiivisesti maailmaan (Rosso ym. 2010; Steger ym. 2012; Martela 2023; Martela & Pessi 2018; Bailey ym. 2019b; Rantanen ym. 2023). Merkityksellisen työn määritelmät ovat eri tutkimusparadigmoihin pohjatussa moninaisia. Niitä kuitenkin yhdistää merkityksellisyyden kokemuksen subjektiivisuus, tärkeys, palkitsevuus ja arvoperustaisuus. (Bailey ym. 2019a). Työn m & m -tutkimushankkeessa nojattiin Bailey'n ja kumppaneiden muotoilemaan määritelmään merkityksellisestä työstä, jonka mukaan se on arvokasta, erityisen tärkeäksi, mielekkääksi ja elämää rikastavaksi koettua työtä, jonka käsitetään vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin (Bailey ym. 2017, 417).

Merkityksettömän työn kokemus syntyy voimattomuuden, aliarvostuksen, itse-epäilyn ja yhteydettömyyden vuoksi; tehostamisen sekä työntekijöiden valinnanvapauden ja kontrollin vähenemisen tuloksena ja sitä esiintyy samankaltaisena alasta riippumatta. Aiemmassa tutkimuksessa on kuvailtu selviytymisstrategioita merkityksettömyyteen nähden, mutta ne eivät ole kaikkien ulottuvilla kokemuksen ollessa luonteeltaan kerrostunut ja toiminnan vaihtoehtoja kaventava. (Bailey & Madden 2016; 2019; Bailey ym. 2019b; Bailey ym. 2017; Chadi ym. 2017.) Merkityksetön työ johtaa negatiivisiin tunteisiin, kuten pettymykseen ja apatiaan sekä ongelmiin työhön sitoutumisessa ja motivaatiossa; uupumukseen, työtehon vähenemiseen ja kyynistymiseen (Bailey ym. 2017; Chadi ym. 2017). Merkityksettömyyden työssä on nähty johtavan vieraantumisen ja anomian, eli työn arvoperustan puuttumisen, tunteeseen (Lepistö & Pratt 2017).

Vaikka työn merkityksellisyyden tutkimus on viime vuosikymmeninä karttunut ja saavuttanut runsasta huomiota tutkimusilmiönä, työn merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä on toistaiseksi tutkittu melko niukasti rinnakkain. Työn m & m -hankkeessa sekä merkityksellisyys että merkityksettömyys nostettiin tutkimusfokuksen kohteiksi. Perustana tälle fokukselle toimi työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden 4C-malli, joka kontribuoi aiempaan tutkimuskirjallisuuteen yhdistämällä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset samaan viitekehykseen (Martikainen ym. 2022).

Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden 4C-malli perustuu aiempaan laadulliseen tutkimukseen (Martikainen ym. 2022). Tutkimuksessa yhteensä 56 ihmistä osallistui neljään työpajaan kirjoittamaan ja keskustelemaan työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksistaan. Kaksi työpajoista keskittyi merkityksellisyyteen ja kaksi merkityksettömyyteen. Tutkimusaineistoa analysoitiin erilaisin narratiivisin menetelmin ja siitä selvitettiin kertomusten ja keskustelujen sävyä, rakennetta ja teemoja. Temaattisen analyysin perusteella tarinoista ilmeni neljä kokemusten sisältöä kiteyttävää teemaa, eli kokemuselottuvuutta. Kolme ulottuvuudesta kuvaa merkityksellisyyttä: connection, joka Työn m & m -hankkeessa nimettiin yhteenkuuluvuudeksi; contribution, joka nimettiin myötävaikutukseksi ja conversion, joka nimettiin muuntuvuudeksi. Yksi teema, confinement, kytkeytyy merkityksettömyyden ulottuvuuteen ja se käännettiin hankkeessa kahlitsevuudeksi. Lisäksi eri ulottuvuudet esiintyivät yhteen kietoutuneina useissa tarinoissa, ja niissä saatettiin kertoa samanaikaisesti esimerkiksi myötävaikuttamisesta ja yhteenkuuluvuudesta. Merkityksettömyyden kokemuksia koskeneissa tarinoissa puolestaan kerrottiin hetkistä, joissa myötävaikuttaminen tai muuntuminen eivät olleet mahdollisia. 4C-malli esitellään kuvassa 1 ja 4C-teemat avataan taulukossa 1.



Kuva 1. 4C-malli (mukaillen Martikainen ym. 2022, 1163.)

4C-mallissa (kuva 1) yhtenäisillä viivoilla reunustetut alueet kuvastavat merkityksellisyyden kokemuselottuvuuksia, katkoviivalla merkityksettömyyden kokemuselottuvuutta. Pääallekkäin menevät alueet ilmentävät kokemustarinoita, joissa esiintyi useampia ulottuvuuksia, esimerkiksi merkityksellisyyden hetkistä kertovat tarinat, joissa koettiin sekä

yhteenkuuluvuutta, myötävaikutusta ja muuntuvuutta tai merkityksettömyyden hetkistä kerrotut tarinat, joissa kahlitsevuutta koettiin sekä ajankäytön ja toimijuuden suhteen että myös rajoitettuna myötävaikuttamisena tai kehittymisenä.

Taulukko 1. 4C-kokemusteemat ja kokemusten kuvaukset (Martikainen ym. 2022)

<b>4C-kokemusteemat</b>	<b>Kokemuksia, joissa...</b>
Yhteenkuuluvuus (Connection) <i>Työtä, jota tehtiin muiden kanssa</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- asioita tehtiin muiden hyväksi tai voi olla avuksi tai palvelukseksi muille</li> <li>- koettiin parannettavan yhteiskuntaa</li> <li>- työllä oli sosiaalista vaikuttavuutta</li> <li>- koettiin tehtävillä positiivinen vaikutus johonkin tärkeäksi koettuun asiaan</li> <li>- oma ammatillinen osaaminen, tiedot, taidot ja kyvykkyydet osoittautuivat hyödyllisiksi</li> </ul>
Myötävaikutus (Contribution) <i>Työtä, jota tehtiin muita varten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tehtiin työtä muiden kanssa tai huomio siirtyi itsestä muihin</li> <li>- ilmeni tiimin koheesiota</li> <li>- työkaveruudet syvenivät ystävyyksiksi</li> <li>- osoitettiin tai otettiin vastaan huolenpitoa ja hellyyttä joko työtiimissä tai niitä ihmisiä koskien, joita varten työtä tehtiin</li> <li>- jaettiin tunteita ja kokemuksia työssä</li> </ul>
Muuntuvuus (Conversion) <i>Työtä, joka sisälsi positiivista muutosta itseä varten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tapahtui positiivista muutosta oman itsen hyväksi</li> <li>- kehityttiin tai saavutettiin jotain tavoiteltua</li> <li>- opittiin</li> <li>- koettiin onnistumista</li> <li>- nähtiin ponnistelun ja kovan työn tuloksia</li> <li>- tapahtui itsensä ylittämistä tai itsetranssendenssia</li> <li>- koettiin henkilökohtaista kasvua</li> </ul>
Kahlitsevuus (Confinement) <i>Työtä, joka kahlitsi positiivisista kokemuksista, toimijuudesta tai itsenäisestä ajankäytöstä</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tunnettiin kahlitsevuutta ajankäytön tai oman toimijuuden puitteissa</li> <li>- ilmeni kontrollin puutteen tuntua</li> <li>- aikaa hukattiin</li> <li>- omat ponnistelut, osaaminen, tai henkilökohtaiset tavoitteet heitettiin hukkaan tai haaskattiin</li> <li>- toimittiin vahvasti ulkopuolelta asetettujen tai pelkkien voiton tavoittelun taloudellisten motiivien ohjaamana</li> <li>- positiivinen muuntuvuus tai myötävaikutus eivät tuntuneet mahdollisilta</li> </ul>

Tutkimushankkeessa yhtenä mielenkiinnon kohteena oli m & m-kokemusten tutkiminen eri tutkimusmenetelmillä, jotka valaisevat kokemus- ja arviotiedon antia ilmiön ymmärtämiselle. Arviotietoa koottiin erityisesti kyselytutkimuksen avulla. Tutkimuskyselyn pohjana toimi työn m & m-kokemuksia temaattisesti kiteyttävä 4C-malli (Martikainen ym. 2022), joka tuoreena tutkimuskontribuutiona toi uutuusarvoa tutkimukseen. Merkityksellistä työtä on tutkittu

kognitiivisena prosessina, jossa se määrittyy merkityksenannon ja reflektion kautta, mutta ilmiöön liittyy myös tunneperäisempi kokemuksellinen taso (Steger ym. 2013). Merkityksettömän työn kokemus on nähty affektiivisesti erityisen raskaana (Bailey & Madden 2016; Martikainen ym. 2022). Hyvinvointitutkimuksen esimerkin ohjaamana hankkeessa eroteltiin päivittäisen tason m & m-kokemuksia ja hetkiä pitkän aikavälin arvioista ("kokeva itse" ja "arvioiva itse") (Kahneman & Riis 2005). Tutkimuksessa "kokeva itse" tavoitettiin ennen kaikkea yhteistutkijuuden ja "arvioiva itse" kyselyn keinoin. Kokemusten ja arvioiden välille rakennettiin tutkimushankkeessa yhteyksiä, jolloin ilmiön moniulotteisuutta päästiin tarkastelemaan aineistolähtöisesti. Koetun ja arvioidun työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden tutkiminen ja kokemusten dynamiikkojen ymmärtäminen auttaa kehittämään monipuolisempia työn laadun mittareita ja merkityksellistä työtä tukevia toimenpiteitä. (Allan ym. 2019; Dolan & Kudrna 2016.)

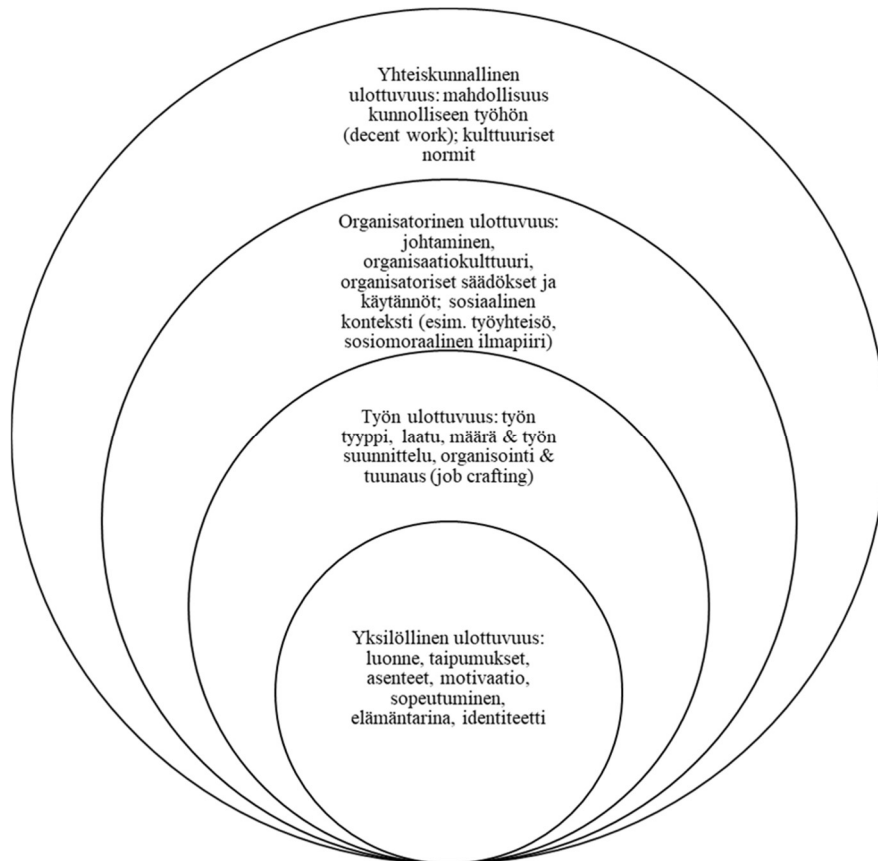
## 2.2 Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kontekstit: työn merkityksellisyyden monitasoinen integratiivinen viitekehys

Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset katsotaan paitsi subjektiivisiksi, myös rakentuvan eritasoisten kontekstien vaikutuspiireissä. Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia vertaamalla on esimerkiksi todettu yksilöllisesti muotoutuneiden merkityksellisyyden kokemusten olevan alttiita tuhoutumaan organisatoristen rakenteiden ja johtamisen vaikutuksesta (Bailey & Madden 2016; Lips-Wiersma & Morris 2009). Lysova ym. (2019) ovat rakentaneet työn merkityksellisyyden integratiivisen viitekehysten (*an integrative multilevel framework of factors fostering meaningful work*), jonka mukaan kokemukset syntyvä vuorovaikutteisessa dynamiikassa itse kokevan yksilön ja työn, organisaation sekä yhteiskunnan välillä. Integratiivinen viitekehys perustuu laajaan kirjallisuuskatsaukseen ja se laajentaa työn merkityksellisyyden käsitettä kattamaan yksilöllisten merkityksellisyyden kokemusten lisäksi moniulotteisia organisatorisia ja yhteiskunnallisia konteksteja.

Viitekehyksessä työn merkityksellisyyden kokemuksiin nähdään vaikuttavan neljä ulottuvuutta (a) yksilöllinen ulottuvuus, (b) työn ulottuvuus, (c) organisaation ulottuvuus ja (d) yhteiskunnallinen ulottuvuus (kuva 2). Yksilöllisellä tasolla työn merkityksellisyyden kokemusten rakentuminen tapahtuu esimerkiksi yksilön luonteen ja taipumusten, kuten esimerkiksi positiivisuustaipumusten ja yksilöllisten vahvuuksien, asenteiden ja motivaatiotekijöiden, kuten koetun sisäisen motivaation tai halun tehdä hyvää, ohjaamana. Lisäksi yksilötasolla henkilökohtaiset narratiivit, kuten autonomiakäsitykset ja työn linjakuus identiteetin kanssa, vaikuttavat työn merkityksellisyyden käsityksiin. Työn ulottuvuudessa työn tyyppi, laatu ja



määrä (esimerkiksi työskentely reiluissa ja turvallisissa olosuhteissa), työtehtävien ominaisuudet sekä mahdollisuudet työn suunnitteluun ja tuunaukseen on nähty positiivisessa suhteessa merkityksellisyyteen. Organisatoristen tekijöiden ulottuvuuksista yhteydessä merkityksellisyyteen on nähty erityisesti transformationaalinen, eettinen ja voimaannuttava johtaminen; organisaation säädökset ja käytännöt; innovatiiviset, tukea tarjoavat, matalahierarkiset organisaatiokulttuurit, yritysvastuu ja sitouttamiseen sekä työntekijöiden kehittämiseen tähtäävät henkilöstöjohtamisen käytännöt. Lisäksi organisaation ulottuvuuteen luetaan työn moninaiset sosiaaliset kontekstit, kuten hyvät ihmissuhteet sekä sosiomoraalinen ilmapiiri työpaikoilla. Yhteiskunnallisella tasolla työn merkityksellisyyteen vaikuttavat mahdollisuus säälliseen työhön (decent work), eli työhön, jota luonnehtivat hyvät olosuhteet, riittävä palkka ja työn ja muun elämän tasapainon mahdollisuus sekä kulttuuriset normit, jotka korostavat työtä alueena, jossa yksilöllinen kehittyminen ja hyvinvointi ovat mahdollisia ja tärkeinä pidettyjä. (Lysova ym. 2019.)



Kuva 2. Työn merkityksellisyyden monitasoinen integratiivinen viitekehys (mukaillen Lysova ym. 2019)

Työn m & m -hankkeessa työn merkityksellisyyden integratiivista viitekehystä hyödynnettiin analyysikehikkona avaamaan ymmärrystä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemusten konteksteista (ks. luku 9.1).

## 2.3 Merkityksellisyden vaaliminen ja merkityksettömyydeltä suojaaminen työyhteisöissä

Työn merkityksellisyden tutkimusaiheen myötä myös työn kehittäminen merkityksellisyys keskiössä on luontevasti noussut mielenkiinnon kohteeksi. Yhtenä tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä työn merkityksellisyden vaalimisesta ja merkityksettömyydeltä suojaamisesta työyhteisöissä. Merkityksellisyden tukeminen on nähty aiemmassa tutkimuksessa tutkimusaukoksi, jonka suhteen ei ole yhtenäisiä kantoja tai laajaa tutkimukseen perustuvaa näyttöä toimivista kehittämissuunnista (Fletcher & Schofield 2019; Bailey ym. 2018). Aihe on kuitenkin nähty lupaavana työn merkityksellisyden nostamisessa työelämän laadun parantajaksi, mutta samalla se vaatii kriittistä tarkastelua.

Kriittinen lähestymistapa merkityksellisyden vaalimiseen työyhteisöissä ja organisaatioissa nousee ”merkityksellisyden hallinnan” kysymyksestä. Merkityksellisyden hallinta (”management of meaning”) (Lips-Wiersma & Morris 2009) nähdään ilmiöksi, jossa organisaation pyrkimykset tuottaa tai ohjailla merkityksellisyyttä voivat horjuttaa työntekijöiden autenttisia merkityksellisyden kokemuksia. Merkityksellisyden nähdään olevan ilmiö, joka tapahtuu jossain määrin yksityisellä ja jopa eksistentiaalisella tasolla ja siksi siihen vaikuttaminen voidaan kokea emotionaalisenä tai eksistentiaalisena kontrollina ja pahimmillaan johtavan jopa toimintaan, jossa työntekijät mukautuvat organisaation tai työyhteisön odotuksiin pintapuolisesti samalla kun omaehtoiset ja henkilökohtaiset merkityksellisyden kokemukset jäävät syrjään. Prosessi voi pahimmillaan johtaa pahoinvointiin. (Lips-Wiersma & Morris 2009; Lips-Wiersma ym. 2020; Bailey & Madden 2016; 2017). Merkityksellisyden hallinnan sijaan työn merkityksellisyden kehittämisessä peräänkuulutetaan autenttisten työntekijäkokemusten vaalimista unohtamatta kriittistä ajattelua ja eettistä harkintaa (Michaelson ym. 2014; Bailey & Madden 2017; Lips-Wiersma ym. 2020) – autenttinen työntekijälähtöisyys on perusedellytys, kun merkityksellisyys nostetaan työn kehittämisen keskiöön.

Toisaalta työn merkityksellisyden kehittämisen yhteyteen on liitetty organisatorisia käytäntöjä, joiden nähdään auttavan merkityksellisyden tukemisessa: työtehtävien ominaisuuksien parantaminen ja työyhteisöön liittymisen vahvistaminen, työn kontribuution selventäminen tai muille ihmisille hyödyksi tai avuksi oleviin tehtäviin keskittyminen sekä omaehtoinen kehittyminen ja oppiminen. (Pratt & Ashforth 2003; Allan ym. 2018; Antal 2018). Fletcherin ja Schofieldin (2019) merkityksellisyden kehittämiseen keskittyvässä tutkimuksessa osallistujia ohjattiin itsereflektioon ja työroolien tunnistamiseen, organisaatioon identifioitumisen pohtimiseen ja yhteisen merkityksellisyden tunnun vuorovaikutteiseen rakentamiseen

intervention avulla. Intervention todettiin lisänneen merkityksellisyyden lisäksi sitoutumista ja henkilökohtaista aloitteellisuutta. Tutkimuksen haastatteluosuudesta analysoitiin kokemusten konteksteja ja haastateltavat näkivät osaamisen, kyvykkyyden ja motivaation (mikrotaso), tiimien ilmapiirin, työpaikan suhteiden, johtajien roolin, henkilöstöjohtamisen käytäntöjen ja organisaatiokulttuurin (mesotaso), sekä sosio- ja talouspoliittisen ilmapiirin (makrotaso) kaikkien liittyvän relevantisti merkityksellisyyden kokemiseen (emt.).

Viimeaikaisissa tutkimuksissa työpaikkojen sosiaalinen konteksti on havaittu tärkeäksi merkityksellisyyden vaalimiselle ja merkityksettömyydeltä suojaamiselle. Lysova ym. (2022) havaitsivat työyhteisön keskinäisen vuorovaikutuksen rakentavan merkityksellisyyttä, etenkin jos siinä ilmaistiin keskinäistä huolenpitoa, turvaa ja tukea sekä arvostusta tai tunnustusta. Lisäksi on ehdotettu, että merkityksenanto työyhteisöjen välisissä keskusteluissa auttaisi rakentamaan merkityksellisyyden kokemuksia ja toimijuutta sekä perspektiivien avautumista suhteessa merkityksettömyyttä aiheuttaviin työn olosuhteisiin. (Wrzesniewski 2003; Martikainen & Oikarinen 2023; Martikainen ym. 2022; Martikainen 2022; Yeoman 2023.)

Työn m & m -tutkimuksessa työn merkityksellisyyden vaalimista ja merkityksettömyydeltä suojaamista tarkasteltiin sekä työntekijäkokemusten näkyväksi tekemisen tarpeen, kokemuksiin liittyvien organisatoristen käytäntöjen, niiden kontekstien, että erityisesti merkityksellisyyden vuorovaikutteisen, yhteisölähtöisen rakentumisen näkökulmista. Näkökulmat nivottiin tutkimustuloksia hyödyntävän Työn M & M -kortiston sisältöön ja pelilliseen toimintaperiaatteeseen (ks. luku 7).

### 3 Tutkimuksen tavoitteet ja eteneminen

Tutkimuksen tavoitteina oli lisätä ymmärrystä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksista arjen työssä. Mielenkiinnon kohteena oli, miten ja millaisista elementeistä kokemukset työssä syntyvät. Metodologisena tavoitteena oli selvittää, kuinka työn merkityksellisyyttä voidaan tutkia eri menetelmiä hyödyntäen ja miten eri menetelmillä kootut aineistot yhdessä avaavat tutkittavaa ilmiötä. Tulosten soveltamiseksi työelämään pohdittiin, miten työn merkityksellisyyden kokemuksia voi vaalia ja kuinka merkityksettömyyden kokemuksilta suojautua työyhteisöissä sekä kuinka tukea työyhteisöjen omaehtoista työn kehittämistä.

Näihin tutkimustavoitteisiin vastaamiseksi on tätä raporttia varten muotoiltu kolme tutkimuskysymystä:

1. Mistä elementeistä ja millaisissa konteksteissa työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset, eli m & m-kokemukset muodostuvat?
2. Millaista ymmärrystä syntyi, kun tutkimusilmiötä lähestyttiin eri menetelmillä?
3. Kuinka tutkimustietoa merkityksellisyyden kokemusten tukemisesta ja merkityksettömyydestä suojautumisesta voi soveltaa työyhteisöjen ja organisaatioiden käyttöön?

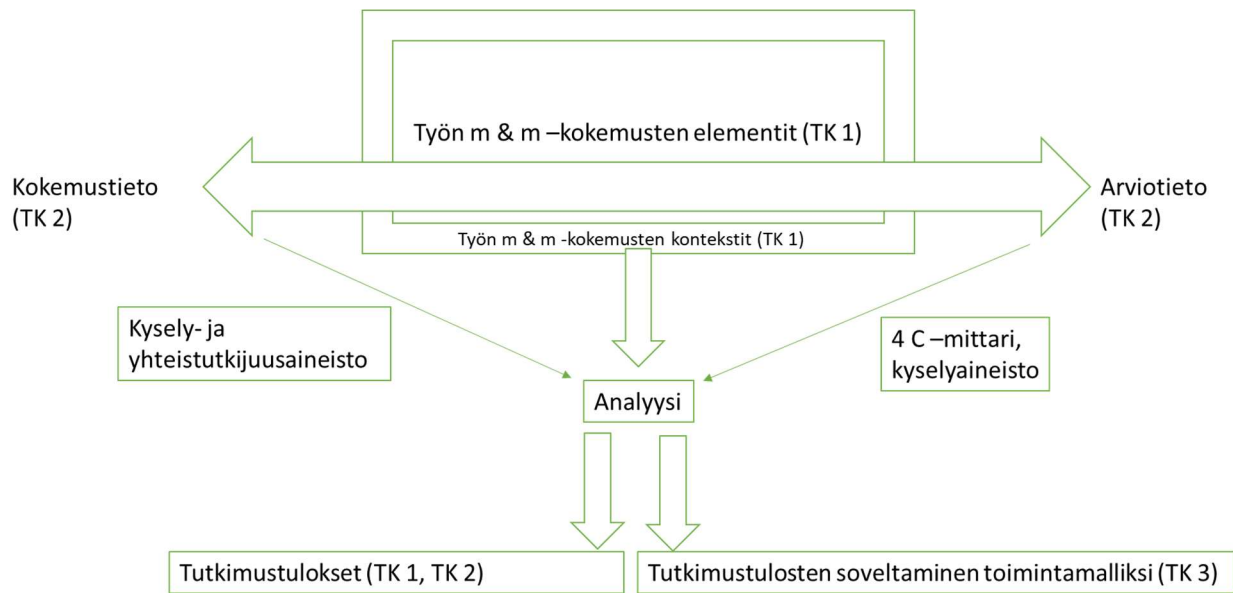
Keskeistä tutkimuksessa on, että yleisarviota syvempää ymmärrystä työn merkityksellisyydestä etsitään tunnistamalla hetkiä, tapahtumia ja tuntemuksia, jotka arjen työssä vaikuttavat kokemuksiin työn merkityksellisyydestä tai merkityksettömyydestä. Niinpä tutkimuksessa hyödynnettiin erilaisia tiedonkeruun menetelmiä sekä määrällistä että laadullista lähestymistapaa. Tutkimuskokonaisuus on visualisoitu kuvassa 3.

Tutkimus käynnistyi rakentamalla 4C-malliin pohjautuva kysely eli 4C-mittari (ks. luku 4.1). Mittarissa keskeistä oli 4C-mallin kokemusulottuvuuksien operationalisointi, niiden pohjalta kokemustiedon kerääminen ja vertaaminen arviotietoon.

Tutkimus jatkui yhteistutkijuus-menetelmää soveltaen (co-operative inquiry) (Heron 1996, Heron & Reason 2006). Yhteistutkijuudessa tutkimusta tehdään yhteistyössä ihmisten kanssa, joita tutkittava ilmiö koskettaa (ks. luku 6). Yhteistutkijuus mahdollisti kokemustiedon keruun ja yhteisen tulkinnan kohderyhmien kanssa.

Osallistava tutkimusprosessi ja erilaiset aineistot yhdessä avasivat tutkittavaa ilmiötä laajasti ja mahdollistivat johtopäätökset eri menetelmin kerätyn tiedon hyödyntämisestä sekä tutkimuksessa että työelämän kehittämistoiminnassa. Tutkimustulosten hyödyntämistä

työyhteisöjen omaehtoisessa kehittämistoiminnassa tukemaan tehtiin Työn M & M -kortisto Vastavoimaa merkityksettömyydelle! (ks. luku 7).



Kuva 3. Tutkimuskokonaisuus

Tutkimuskumppaneina olivat Lahden kaupungin perusopetuspalvelut ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut -toimialueen asumispalvelut-yksikkö.

Tutkimusyhteistyö käynnistettiin alkuvuodesta 2022 kyselytutkimuksella. Yhteistyötahojen edustajat saivat suunnitellun kyselylomakkeen hyväksyttäväkseen ja he jakoivat kyselyn Webropol-linkkinä vastattavaksi omissa organisaatioissaan. Koulujen osalta tehtiin lisäksi suppeampi kyselyversio, missä avoimia kysymyksiä oli vähemmän. Asumispalveluista kyselyyn saatiin yhteensä 63 vastausta ja Lahden kouluista laajempaan kyselyyn 87 ja suppeampaan 38 vastausta. Lisäksi kyselyä jaettiin vastattavaksi LUT-yliopistoon ja LAB-ammattikorkeakouluun, jotta saatiin enemmän aineistoa tilastollisiin analyysiin. Korkeakouluista vastauksia saatiin 116. Näin kyselytutkimuksen vastausmäärä oli kaikkiaan 304.

Kyselyn tulokset esiteltiin kesällä 2022 sekä asumispalveluiden että perusopetuksen esimiehille ja yhteistutkijuteen osallistuvien yksiköiden henkilökunnalle. Yhdessä heidän kanssaan sovittiin yhteistutkijusprosessin etenemisestä. Yhteistutkijuus käynnistyi syksyllä 2022 ja siihen osallistui neljä tutkimusryhmää: kaksi asumispalveluyksiköistä ja kaksi peruskouluista. Jokaisen kanssa oli n. 1,5 tunnin tapaaminen kolme kertaa syksyn 2022 aikana. Keväällä 2023 oli validointitapaamiset, joihin yhteistutkijusryhmiin osallistuneiden lisäksi osallistui työyhteisöjen muita jäseniä. Yhteistutkijustapaamisissa oli kaikkiaan 41 osallistujaa. Syksyllä 2023 järjestettiin vielä yhdessä koulussa ja yhdessä asumispalveluyksikössä tutkimuksen tuloksena syntyneen toimintamallin (Työn M & M -kortiston) testaamistapaamiset.

## 4 Kyselytutkimus

### 4.1 4C-mittari

Työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden arvio- ja kokemustiedon keräämiseen rakennettiin 4C-mittari. Mittari perustuu aiemmassa laadullisessa tutkimuksessa tunnistetuille kokemusulottuvuuksille (ks. luku 2.1), jotka on kuvattu tarkemmin aiemmassa tutkimusraportissa (Martikainen ym. 2022).

4C-mittari sisältää neljä kokemusulottuvuutta: myötävaikutus (contribution: työ, jota tehdään toisia varten), yhteenkuuluvuus (connection: työ, jota tehdään toisten kanssa), muuntuvuus (conversion: työ, joka auttaa kehittymään ihmisenä/ylittämään itsensä) ja kahlitsevuus (confinement: työ, joka kahlitsee toimijuudesta tai hukkaa aikaa). Kysely rakennettiin operationalisoimalla nämä ulottuvuudet väittämiksi.

Myötävaikuttamista kysyttiin seitsemällä väittämällä: *Teen tärkeää työtä, Työni on hyödyksi muille ihmisille, Näen työni vaikutukset, Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää, Koen että työtäni arvostetaan yhteiskunnassa, Yhteiskunnallinen arvostus työtäni kohtaan näkyy käytännössä ja Työni mahdollistaa toimimisen henkilökohtaisten arvojeni mukaan.*

Yhteenkuuluvuutta kysyttiin kahdeksalla väittämällä: *Töihin on mukava tulla, Työskentelen pääasiassa yksin, Työkaverini auttavat tarvittaessa, Työskentelemme yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi, Voin jakaa työpaikalla iloja ja suruja, Voimme keskustella työpäivän tapahtumista keskenämme, Koen työssäni yhteenkuuluvuutta muihin (työkavereihin, asiakkaisiin, oppilaisiin) ja Koen, että minua arvostetaan työtoverina.*

Muuntumismahdollisuuksia kysyttiin kuudella väittämällä: *Työ tarjoaa minulle kehittymismahdollisuuksia, Työni edistää henkilökohtaisia tavoitteitani, Osaamiseni on riittävää työssäni suoriutumiseen, Työssäni voin hyödyntää osaamistani monipuolisesti, Työ tarjoaa minulle onnistumisen kokemuksia ja Olen saanut kasvaa työssäni ihmisenä toivomaani suuntaan.*

Kahlitsevuuden kokemuksia kysyttiin kymmenellä väittämällä: *Joudun työssäni tekemään usein asioita, jotka tuntuvat minusta turhilta, Koen että ponnisteluni menevät työssä hukkaan, Olen viime aikoina miettinyt alan vaihtoa, Olen viime aikoina kokenut työuupumusta, Työssäni minua motivoi ainoastaan palkka, Voin vaikuttaa työni sisältöön, Voin vaikuttaa työni määrään, Voin*

*vaikuttaa ajankäyttöön työssäni, Koen riittämättömyyden tunnetta työssäni ja Olen kyllästynyt työhöni.*

*Lisäksi kysyttiin johtamista 14 väittämän kokonaisuudella: Johto viestii selkeästi organisaation toiminnan tulevaisuudesta, Organisaatiollemme on tärkeää toimia vastuullisesti ja eettisesti, Organisaatiossamme on turvallinen työilmapiiri, Työyhteisössämme meitä yhdistää keskinäinen luottamus, Organisaation kehittämisessä huomioidaan työntekijöiden näkökulmat, Organisaatiossamme haastetaan vanhoja työskentelytapoja, Organisaatiossamme hyödynnetään työntekijöiden luovuutta, Minulla on vapaus kehittää organisaation toimintaa ja työtapoja, Uskallamme antaa rakentavaa kritiikkiä, Organisaatiossamme pidetään työntekijöiden hyvinvointia arvossa, Työssäni huomioidaan henkilökohtaisia tarpeitani, Johtamisella tuetaan onnistumista työssäni, Työpaikallamme keskustellaan työn merkityksellisyydestä ja Olen ylpeä työpaikastani.*

Kyselyssä myötävaikutuksen, yhteenkuuluvuuden ja muuntuvuuden kokemusulottuvuudet oli ryhmitelty omiksi kokonaisuuksiksi, joihin kahlitsevuutta mittaavat väittämät oli sisällytetty mukaan. Johtamisen väittämät olivat omana kokonaisuutenaan. Väittämiin vastattiin Likertin viisiportaisella asteikolla täysin eri mieltä – jokseenkin eri mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – jokseenkin samaa mieltä – täysin samaa mieltä. Lisäksi oli ei osaa vastata -vaihtoehto, joka jätettiin analyysivaiheessa pois.

Kokemustietoa kerättiin avoimin kysymyksin, joissa vastaajia pyydettiin kuvailemaan hetkiä, jolloin he kokivat tekevänsä merkityksellistä tai merkityksetöntä työtä sekä hetkiä, joissa he kokivat myötävaikuttamista, yhteenkuuluvuutta tai kehittymismahdollisuuksia. Lisäksi he arvioivat, kuinka usein näitä hetkiä on (ei ollenkaan, melko vähän, jonkin verran, melko paljon, erittäin paljon). Vastaajilta kysyttiin myös alalle hakeutumisen syitä ja työn muuttumista viime aikoina sekä koronapandemian myötä.

Kyselylomakkeella selvitettiin vastaajan taustatietoina ikä, sukupuoli, työpaikka, työskentelyaika työpaikassa ja työskentelyaika alalla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan asteikolla 1 – 10, kuinka merkityksellisenä yleensä pitää työtään.

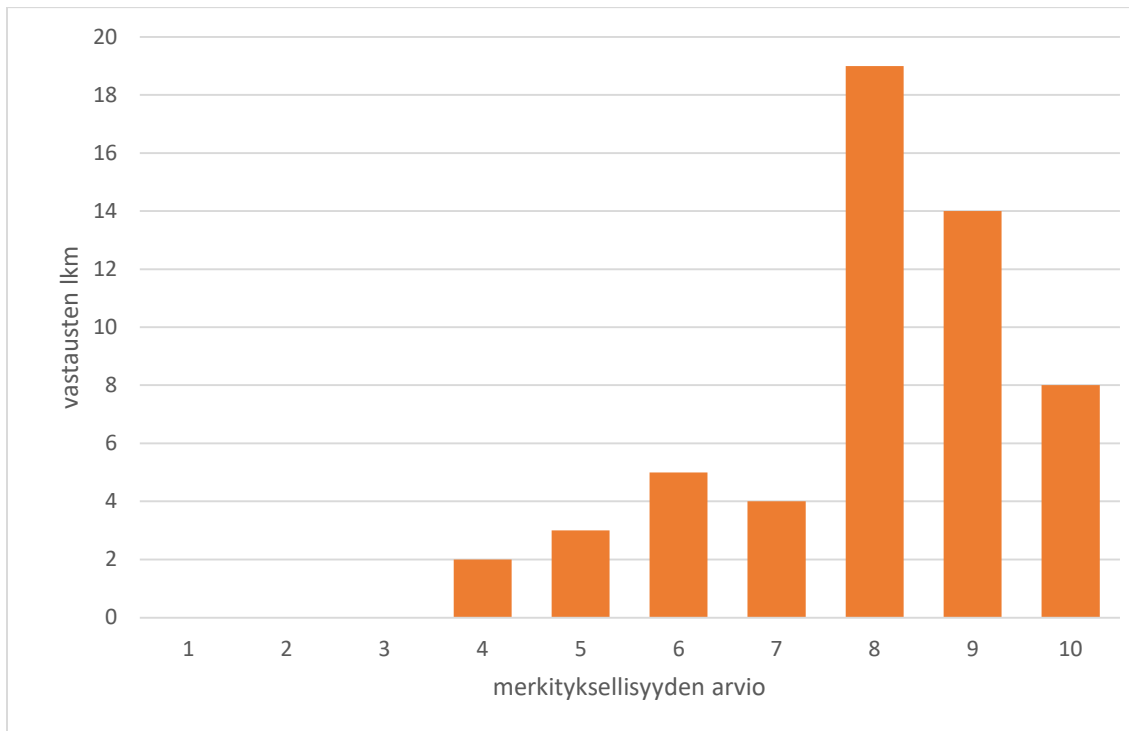
## 4.2 Kyselytulosten tarkastelu hoitoalalla

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli saada yleiskuva työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksista, niihin vaikuttavista tekijöistä ja kuinka merkitykselliseksi työ arvioidaan tutkimukseen osallistuvassa Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ikääntyneiden

asumispalveluissa. Aineiston tilastolliset analyysit tehtiin IBM SPSS Statistic 29 -ohjelmalla ja siinä käytettiin kuvailevia (keskiarvo ja keskihajonta) ja monimuuttujamenetelmiä (faktorianalyysi ja varianssianalyysi).

Maaliskuussa 2022 tehtyyn kyselyyn vastasi yhteensä 63 työntekijää seitsemästä eri asumispalveluyksiköstä. Vastaajista 58 oli naisia ja suurin osa (58 %) oli yli 45-vuotiaita. Vastaajista enemmistö (54 %) oli työskennellyt samassa työpaikassa 3-9 vuotta ja alalla yli 10 vuotta (58 %).

Vastaajat antoivat työn yleiselle merkityksellisyydelle arvion 7,98 asteikolla 0-10 (kuva 4). Vastausten mediaani oli 8, vaihteluväli 4-10 ja keskihajonta 1,545.



Kuva 4. Ikääntyneiden asumispalveluiden vastaajien arviot työnsä merkityksellisyydestä

Kyselyaineiston analyysissa keskeisimpinä mielenkiinnon kohteina oli, kuinka työn merkityksellisyyden arviota voidaan selittää 4C-mallin kokemusulottuvuuksilla ja miten kokemusulottuvuudet rakentuvat aineistolähtöisesti. Aineiston analyysi aloitettiin teorialähtöisesti muodostettujen kokemusulottuvuuksien kuvailevalla tarkastelulla.

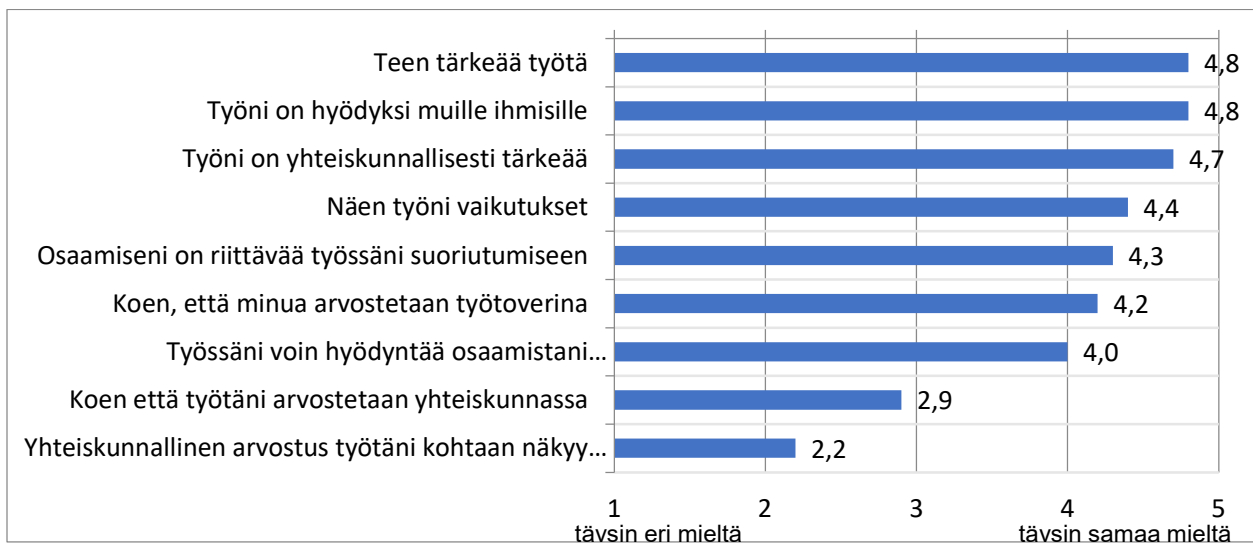


#### 4.2.1 Työn merkityksellisyyden kokemukset hoitoalalla

##### *Myötävaikutuksen kokemusulottuvuus*

Työn merkityksellisyyden kokemuksen tarkastelu myötävaikutuksen näkökulmasta eli mitä hyötyä työstä koituu muille osoitti (kuva 5), että hoitotyössä koettiin tehtävän tärkeää työtä, josta on hyötyä muille ihmisille ja yhteiskunnalle (keskiarvot 4,7-4,8). Työn vaikutukset olivat näkyviä ja oma osaaminen oli riittävää työssä suoriutumiseen (keskiarvot 4,3-4,4).

Työyhteisössä työtoverina koettiin arvostusta (keskiarvo 4,2). Mutta huomionarvoista on, että arvostusta yhteiskunnan taholta ei juuri koettu. Matalimmat keskiarvot sai yhteiskunnallisen arvostuksen kokeminen ja näkyminen työn käytännössä (keskiarvot 2,2-2,9). Työn merkityksellisyyden rakentuminen yhteiskunnallisen arvostuksen kautta onkin mielenkiintoinen ja olennaisen tärkeä teema, joka tutkimushankkeessa nousi esille.



Kuva 5. Myötävaikutus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot hoitoalalla

Avoimiin kysymyksiin merkityksellisen työn kokemisesta ja myötävaikuttamisen hetkistä nousi yleisimpänä toteamus, että näitä tapahtuu jokapäiväisistä tilanteista. Esimerkkeinä mainittiin mm. laadukkaan hoidon kehittäminen ja turvaaminen, vaikean asian hoitaminen hyvin, hoitotyön laadunvarmistus, saattohoidon onnistuminen, ohjeiden ajan tasalla pitäminen, asioihin (epäkohtiin) puuttuminen ja opiskelijoiden ohjaaminen. Tärkeänä nähtiin omalla esimerkillä vaikuttaminen esim. miten töitä tehdään tai millaisella asenteella töitä tehdään. Keskustelun ylläpitämistä ja moniäänisyyden kuulemista korostettiin työyhteisön yhteisissä keskusteluissa. Myös kriisitilanteista selviämistä työyhteisönä ja työyhteisön sitoutumista asukaslähtöisyyteen nostettiin esiin.

Työn ytimessä nähtiin asukkaiden hyvä hoito. Myötävaikuttamisen hetkissä korostuivat asukkaan saaminen hyvällä tuulella, hyvän mielen/ilon tuottaminen, aikaa kuunnella asukasta ja tilanteet, joissa on kannustanut tai avustanut asukasta jossain ja hän on onnistunut siinä. Mieleenpainuvia hetkiä olivat lohduttaminen ja läsnäolo kuoleman hetkellä. Myös omaisten tyytyväisyys ja kiitos hyvästä hoidosta olivat tärkeitä.

**Nostoja aineistosta: myötävaikuttamisen hetkiä työssä**

*”Aina kun saan vanhuksen hyvälle tuulelle.”*

*”Keskusteluhetket asukkaiden kanssa, kun he saavat kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan.*

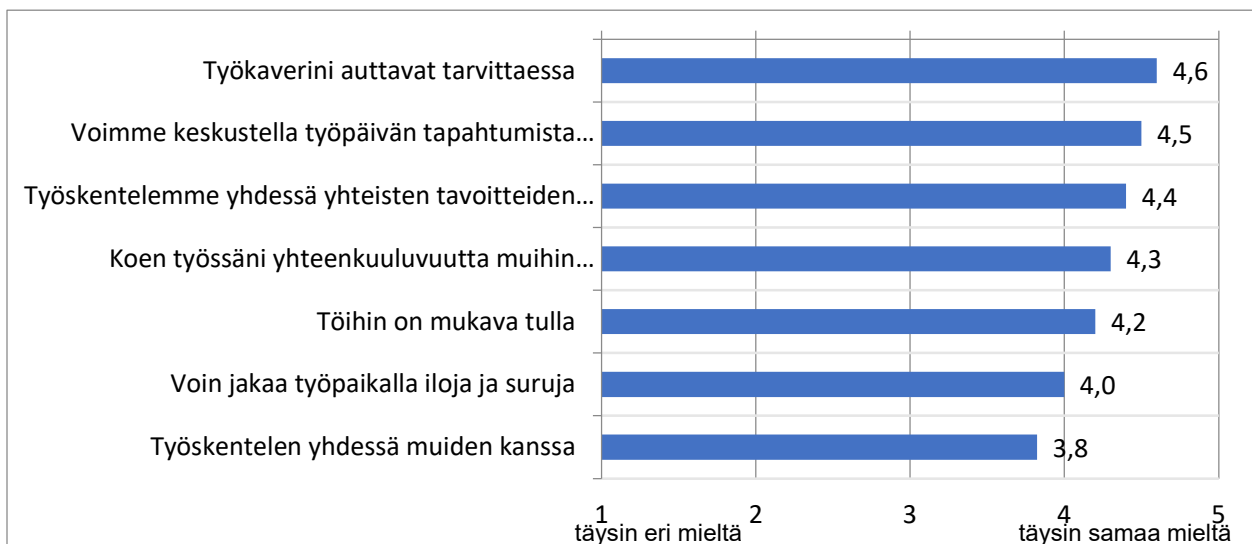
*Nämä tilanteet tekevät hoidosta yksilöllisempää, mutta mielestäni ihan vaan keskusteluun on liian vähän aikaa ja keskustelut tapahtuvat usein esim. hoitotoimien tai ruokailujen aikana.”*

*”Pidän yllä keskustelua hyvän elämän lupauksista, jotka ohjaavat yksilöllistä, kunnioittavaa ja asukaskeskeistä kohtelua / hoivaa.”*

*”Työyhteisönä on selvitty hyvin esim. kriisitilanteista, asukaslähtöiseen hoitotyön kulttuuriin on vahvasti sitouduttu työyhteisönä.”*

**Yhteenkuuluvuuden kokemusulottuvuus**

Yhteenkuuluvuuden kokemusulottuvuudella tarkasteltiin merkityksellisyyden syntymistä vuorovaikutuksessa ja yhteydessä muihin ihmisiin. Kokonaisuutena tämän ulottuvuuden kaikki väittämät saivat korkeita keskiarvoja (kuva 6). Korkeimmalle nousivat työkavereilta avun saaminen, keskustelumahdollisuus ja yhteistyö sekä yhteenkuuluvuuden tunne (keskiarvot 4,3-4,6).



Kuva 6. Yhteenkuuluvuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot hoitoalalla

Avoimet kysymykset hetkistä, jolloin on kokenut yhteenkuuluvuutta, piirsivät varsin moniulotteista kuvaa. Kohtaaminen ja keskustelu sekä työtä tehdessä että tauoilla koettiin tärkeinä, jotta voitiin pohtia yhteisiä työnteon tapoja, tunnistaa kehittämisen tarpeita ja kehittämistyön onnistumista, ratkaista ongelmia ja haastavia tilanteita, innostua yhdessä, jakaa iloja ja suruja sekä myös nauraa yhdessä. Puhumalla asioista rehellisesti rakennetaan luottamusta ja yhteishenkeä työyhteisöön. Etenkin kriisiaikoina koettiin tärkeäksi, että työyhteisö puhaltaa yhteen hiileen, kaikki auttavat toisiaan ja työyhteisö jakaa yhdessä vaikeita asioita. Mutta myös onnistumisen tilanteissa positiivisen palautteen antaminen ja saaminen tuo iloa ja yhteenkuuluvuutta. Koettiin, että yhteyttä on mahdollista kokea muihin, vaikka työskentelisi eri kerroksissa. Tärkeää on tieto, että työkaverit auttavat tarvittaessa ja työyhteisössä tuetaan toinen toisiaan, huomioidaan muut ja puhalletaan yhteen hiileen saman päämäärän saavuttamiseksi. Ja yhtä lailla tärkeää kuin avun saaminen muilta, on tilanteet, kun itse pystyy muita auttamaan.

***Nostoja aineistosta: yhteenkuuluvuuden hetkiä työssä***

*”Yhteiset tauot. Ilojen ja surujen jakaminen.”*

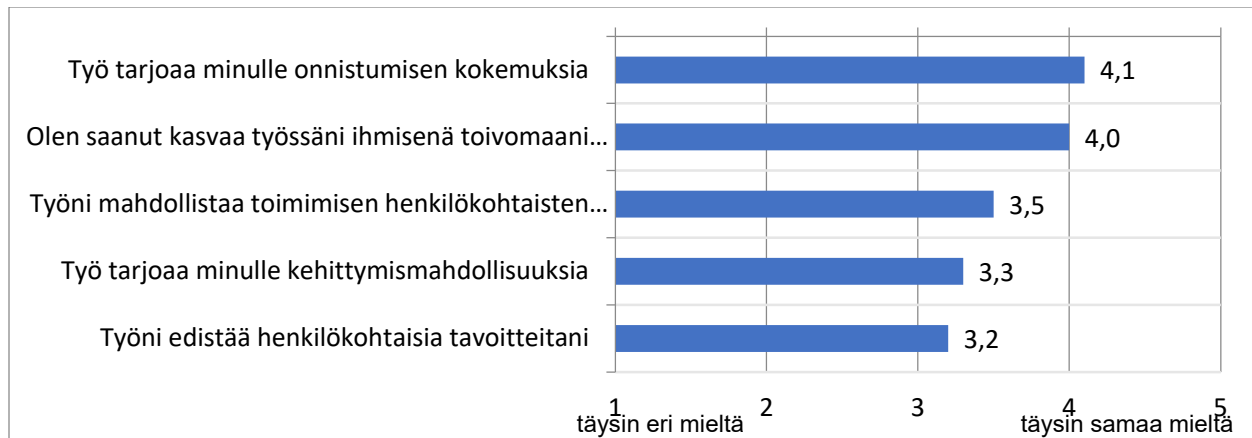
*”Yhdessä tekemisen meininki, yhteen hiileen puhaltaminen.”*

*”Jos en osaa ratkaista jotain pulmaa, niin tiedän että työtoverini auttavat kyllä, niinhän minäkin auttaisin heitä.”*

*”Jotkut asukaat selvästi tykkäävät minusta.”*

***Muuntuvuuden kokemusulottuvuus***

Muuntuvuuden ulottuvuus kohdentuu yksilöön itseensä ja siinä keskeistä on, että kokee voivansa työssä tehdä itselleen tärkeitä asioita ja kehittyvänsä suuntaan, johon itse haluaa. Tarkasteltaessa muuntuvuuden kokemusulottuvuutta (kuva 7) havaitaan, että keskiarvot jäävät matalammiksi kuin myötävaikuttamisen ja yhteenkuuluvuuden ulottuvuuksissa. Korkeimmat keskiarvot (4,0-4,1) saavat väittämät, että työ tarjoaa onnistumisen kokemuksia ja ihmisenä kasvamahdollisuuksia. Sen sijaan työn tarjoama henkilökohtaisten tavoitteiden edistäminen ja kehittymismahdollisuudet jäivät keskiarvoissa lähelle neutraalia (3,2-3,3).



Kuva 7. Muuntuvuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot hoitoalalla

Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin erilaisia hetkiä, joissa tunnistettiin kehittymismahdollisuuksia. Moni mainitsi haasteellisessa tehtävässä onnistumisen ja uusien tehtävien suorittamisen. Päivittäin asiakkaiden kanssa toimiessa ja hoitotyössä oppii koko ajan. Toki koulutukset ja kehittämistyöt myös mainittiin. Vuorovaikutus muiden kanssa nousi tärkeäksi mm. keskusteluissa saadun palautteen hyödyntäminen ja oman itsensä arvioiminen, moniammatillisten tiimien kautta uuden tiedon saaminen ja monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen erilaisten ihmisten kanssa. Kehittymismahdollisuuksia nähtiin aukeavan, kun siirtyy pois omalta mukavuusalueelta.

#### ***Nostoja aineistosta: muuntuvuuden hetkiä työssä***

*"Koko pitkän työuran aikana kaikki potilas/asukaskohtaukset ja tilanteet hoitotyössä, erilaiset koulutukset ja kehittämistyöt ovat lisänneet osaamistani ja kehittäneet minua tähän pisteeseen, jossa nyt olen. Myös oma arvomaailmani on saanut syvyyttä ja vahvistunut."*

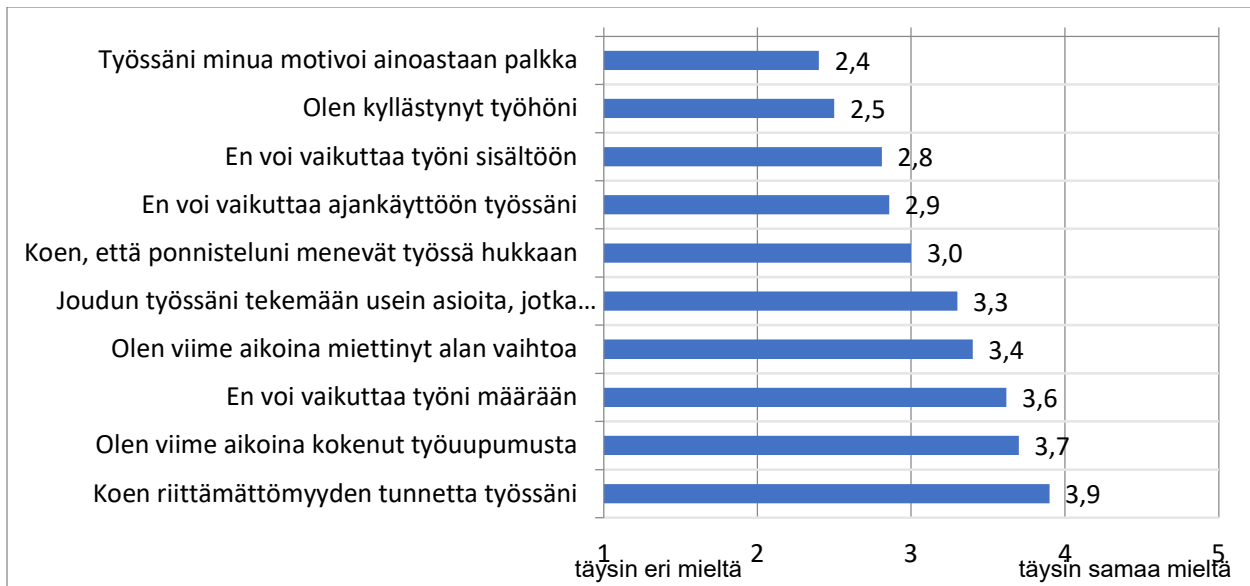
*"Yhdistän jatkuvaa opiskelua työhön, se on hedelmällistä ja palkitsevaa."*

*"Oppinut olemaan armollisempi itselleni, tämä työ ei tule valmiiksi ja aina tulee myös negatiivista palautetta, josta on opittava"*

*"Mielestäni kehityn joka päivä, koska opin aina uutta työstä ja asiakkaista."*

#### ***Kahlitsevuuden kokemusulottuvuus***

Työn merkityksettömyyden kokemuksia kartoitettiin kahlitsevuuden kokemusulottuvuudella (kuva 8). Riittämättömyyden ja työuupumuksen tunteet sekä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys työn määrään nousivat tämän ulottuvuuden väittämien keskiarvoissa korkeimmalle (3,6-3,9).



Kuva 8. Kahlitsevuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot hoitoalalla

Avoimissa vastauksissa työn merkityksettömyyden kokemuksissa nousi myös esiin riittämättömyyden tunne ja eettinen stressi. Koettiin, että on kiire, liian vähän työntekijöitä ja liian vähän aikaa olennaiseen. Asukastyöhön jäi vähemmän aikaa, kun sitä veivät jatkuvat uudistukset, uudet vaatimukset, kirjaamiset ja tilastoinnit, jotka sovellus voisi hoitaa. Merkityksettömyyden kokemuksia työssä kerrottiin syntyvän myös muiden työtä kohtaan ilmaiseman tyytymättömyyden ja työntekijöiden mielipiteiden ohittamisen sekä ideoiden tyrmäämisen myötä. Taulukkoon 2 on koottu teemoittain työn merkityksettömyyteen liittyviä tekijöitä. Huomioitavaa on kuitenkin, että moni vastaaja kertoi, että ei koe työtä merkityksettömäksi.

Taulukko 2. Kyselyn avoimissa vastauksissa nousseet työn merkityksettömyyteen liittyvät tekijät hoitoalalla

Teemat	Sisältö
Henkilökohtaiset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oma jaksaminen</li> <li>• Huono mieliala</li> </ul>
Työ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kiire, paine ja stressi aiheuttavat merkityksettömyyttä</li> <li>• Työtehtävien suunnittelu tai valmistelu, jotka eivät toteudu</li> <li>• Työtehtävät, jotka jokin ohjelma voisi toteuttaa</li> <li>• Suunnitelmattomuus/turha työ</li> <li>• Kun aika ei riitä/ ei voi olla joka paikassa samaan aikaan</li> <li>• Ei ole mahdollisuutta kokea, että tekee työnsä hyvin</li> <li>• Arvostuksen puuttuminen</li> <li>• Turhat tietokonehommat</li> <li>• Turhat nettikoulutukset</li> <li>• Turhat kirjalliset raportoinnit</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tietokoneiden toimimattomuus, hitaus, vähyys</li> <li>• Tehtävät, joilla ei ole konkreettista vaikutusta</li> </ul>
Asukkaat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tyytymättömät asukkaat (vaikka on yrittänyt parhaansa)</li> <li>• Asukkaiden negatiivinen käytös (haukkuminen, raapiminen, sylkeminen)</li> </ul>
Organisaatio ja työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylhäältä tulevien ohjeiden lisääntyminen ja ohjeiden nopeat muutokset</li> <li>• Huono sitoutumisen aste</li> <li>• Reagoimattomuus ehdotuksiin</li> <li>• Kun asioista ei keskustella</li> <li>• Ajatusten torppaaminen</li> <li>• Pomo ei kuuntele työntekijän kehittämisideoita</li> <li>• Kun viesti muutoksista ei kulje</li> <li>• Sovitut käytännöt eivät toteudu</li> <li>• Työntekijä aliarvioi jonkun osaamista</li> <li>• Jatkuvat uudistukset ja vaatimukset (resurssien puuttuminen)</li> <li>• Työnantaja ei arvosta työtäni</li> </ul>
Omaiset	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tyytymättömät omaiset (vaikka on yrittänyt parhaansa)</li> <li>• Ärtyneet omaiset</li> <li>• Omainen suuttuu turhasta</li> <li>• Omaiset eivät auta</li> </ul>
Yhteiskunta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoitotyön huono vetovoima</li> <li>• Rekrytointien vaikeus</li> <li>• Yhteiskunnan aliarvostus hoitotyötä kohtaan</li> <li>• Median jutut koskien huonoa hoitotyötä</li> </ul>

***Nostoja aineistosta: merkityksettömyyden hetkiä työssä***

*"Tuntuu merkityksettömältä tehdä sellaista työtä, jonka pystyisi tekemään ohjelmasonvellus. Valmistella ja suunnitella asioita, joka ei toteudukaan."*

*"Kun on turhaa säätöä, turhan työn tekeminen (kukaan ei koskaan edes katso jotain määrätyn tehtyjä tilastoja, joiden tekeminen on vaatinut kuitenkin paljon aikaa)"*

*"Jatkuvat muutokset, joihin ei ehdi reagoida. Kiire, kun ei pysty tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisi."*

*"Kiire vaikuttaa työhön, asiakkaan kanssa ei voi olla sitä aikaa, mitä asiakas tarvitsisi."*

*"Turhat kirjalliset työt. Koulutukset, joihin pitää osallistua ja joista ei saa työhön mitään irti."*

*"En koe että mikään olisi merkityksetöntä...kaikki työ on tärkeää."*

#### 4.2.2 Työn muutokset hoitoalalla

Hoitoala on valikoitunut monella vastaajalla ammatiksi siksi, että kokee omien henkilökohtaisten ominaisuuksiensa soveltuvan alalle, pitää hoitotyöstä tai haluaa erityisesti työskennellä ikäihmisten parissa. Ammatin valintaan vaikuttivat myös työn merkityksellisyys, haasteellisuus ja monipuolisuus. Alan työllisyysnäkökulmat olivat hyvät ja alalle oli helppo kouluttautua. Mukavat työkaverit ja hyvä työilmapiiri ovat lisäksi vaikuttaneet siihen, että alalle on jääty. Useampi vastaajista viittasi myös siihen, että työ hoitoalalla on muuttunut paljon viime aikoina.

Viimeaikaiset työn muutokset alalla liittyvät työn vaativuuden, kuormittavuuden ja hektisyyden kasvamiseen. Työn vaativuutta on lisännyt ensinnäkin se, että asukkaat ovat entistä yksinäisempiä ja tulevat hoivakoteihin huonokuntoisempina ja saattavat olla monisairaita. Myös psyykkiset sairaudet ovat lisääntyneet. Toiseksi tietoisuus sairauksista ja psyykkisen hyvinvoinnin tärkeydestä on kasvanut yhteiskunnassa. Erilaisia sairauksia tunnistetaan enemmän kuin aikaisemmin, mikä asettaa vaatimuksia omalle asiantuntemukselle. Lisäksi omaiset ovat myös vaativampia asukkaan hoidon suhteen. Toisaalta he myös ovat aktiivisempia ja päättävät asukkaiden hoidosta enemmän kuin ennen.

Työntekemistä leimaa sirpalemaisuus. Työmäärä on kasvanut ja sitä on kasvattanut mm. valvonnan lisääntyminen, erilaiset tuplatarkastukset ja kirjallisten töiden ja raportointien lisääntyminen. Tämä on johtanut myös siihen, että asukastyö on jäänyt vähemmälle. Työ on myös entistä monimutkaisempaa ja laaja-alaisempaa ja siten myös vastuu on työssä kasvanut. Lait määrittävät työn tekemistä vahvasti. Toisaalta työ on aina ollut monipuolista ja itse hoivatyö ei ole välttämättä muuttunut paljon. Työrutiinit ovat edelleen samanlaisia.

Arvostus alaa kohtaan on alentunut merkittävästi. Hoitoalaa vaivaa työntekijäpula ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Hoitotyön vetovoima on huono ja rekrytointi on haasteellisempaa. Alalla joudutaan käyttämään paljon sijaisia työntekijäpulaa korvaamaan. Tällöin esimerkiksi lääkeluvottomat hoitajat kuormittavat muita hoitajia. Kuormitusta saattaa osaltaan lisätä se, että kaikki alalla työskentelevät eivät ole kiinnostuneita alasta.

Vaikka työyhteisössä työilmapiiri olisikin hyvä, haittaavat organisaatiossa tehdyt monet muutokset työn tekemistä. Viitataan muutoksen pysyvyyteen, jolloin pitkäjänteinen kehittäminen on jäänyt ja kehittäminen on ollut enemmänkin tulipalojen sammuttamista. Esimerkiksi organisaatiossa saatetaan jatkuvasti ottaa uusia ohjelmia käyttöön ja melkein yhtä nopeasti ne vaihdetaan toisiin ohjelmiin.

Koronan aikana hoitohenkilöstön työ kasvoi määrällisesti ja muuttui entistä tarkemmaksi ja kuormittavammaksi. Työn kuormittavuuden lisääntyminen liittyi mm. ylitöiden lisääntymiseen ja vajalla työntekijämitoituksella työskentelyyn. Myös omaisten ohjaamiseen kului enemmän aikaa kuin aikaisemmin. Samanaikaisesti työn vapaus vähentyi ja luovuutta pystyi soveltamaan työssä entistä vähemmän. Sijaisten määrä lisääntyi korona-aikana, mikä tarkoitti vakinaisten työntekijöiden vastuiden kasvamista.

Korona lisäsi henkistä stressiä asioiden sujumisesta sekä väsymystä ja rasittuneisuutta. Työtä varjosti tunne, että toimitaan jatkuvassa poikkeustilassa. Maskin käyttö hankaloitti asiakastyötä ja uuvutti. Joillakin maskin käyttö aiheutti päänsärkyä. Myös asukkaan kohtaaminen ja kommunikointi on ollut vaikeampaa maskin kanssa ja asukkaat ovat olleet levottomampia kuin ennen maskin käyttöä. Maskin käyttöön liittyi pelko ja huoli siitä, että se aiheuttaa väärinymmärryksiä. Toisaalta tarkkuutta ja huolellisuutta hygieniaan liittyvissä asioissa voidaan pitää koronan positiivisina vaikutuksina.

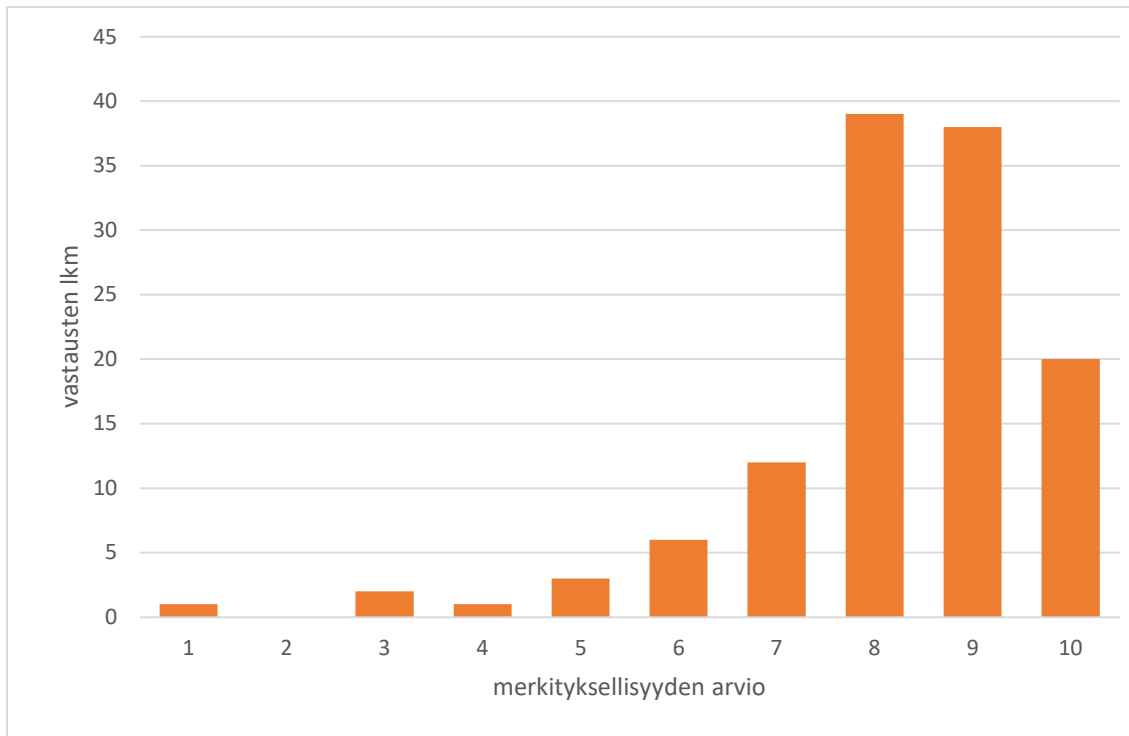
Koronalle altistuminen, karenssit ja vaihtuvat ohjeistukset kasvattivat epätietoisuutta ja lisäsivät ahdistusta. Pelko omasta sairastumisesta seurasi myös vapaa-ajalle ja aiheutti stressiä siitä, että tahtomattaan saattaa altistaa asiakkaita tai työkavereitaan koronalle. Työyhteisössä sosiaalinen kanssakäyminen vähentyi, kun esimerkiksi tauot pidettiin yksi kerrallaan ja viestittely asiakkaiden asioista suullisesti vähentyi. Myös asukkaat joutuivat olemaan ovien takana, eikä tapahtumien ja yhteisten hetkien järjestäminen ollut aina mahdollista. Työyhteisö joutui koville lisääntyneiden poissaolojen ja henkilökuntapulan takia, johon vaikutti mm. rokotepakko.

#### 4.3 Kyselytulosten tarkastelu opetuslalla

Kyselytutkimuksen tarkoituksena oli saada yleiskuva työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksista, niihin vaikuttavista tekijöistä ja kuinka merkitykselliseksi työ arvioidaan tutkimukseen osallistuvissa Lahden peruskouluissa. Keväällä 2022 tehtyyn kyselyn laajaan versioon (mikä sisälsi avoimia kysymyksiä merkityksellisestä ja merkityksettömästä työstä sekä myötävaikuttamisen, yhteenkuuluvuuden ja muuntuvuuden hetkistä) vastasi yhteensä 87 työntekijää kuudesta koulusta ja suppeaan versioon (ilman avoimia kysymyksiä) saatiin 38 vastausta kuudesta eri koulusta. Vastaajia oli yhteensä 125, joista 78 % eli 98 oli naisia, 18 % eli 23 miehiä ja 3 ei halunnut sanoa sukupuoltaan. Vastaajien ikäjakauma oli varsin tasainen: alle 36-vuotiaita oli 21 %, 36-45 -vuotiaita 28 %, 46-55 -vuotiaita 27 % ja yli 55-vuotiaita 24 %. Samassa työpaikassa oli alle 3 vuotta työskennellyt 30 % vastaajista ja yli 10 vuotta 38 %. Yli 10 vuotta oli opetuslalla työskennellyt 70 % vastaajista.



Vastaajat antoivat työn yleiselle merkityksellisyydelle arvion 8,20 asteikolla 0-10 (kuva 9). Vastausten mediaani oli 8, vaihteluväli 1-10 ja keskihajonta 1,552.



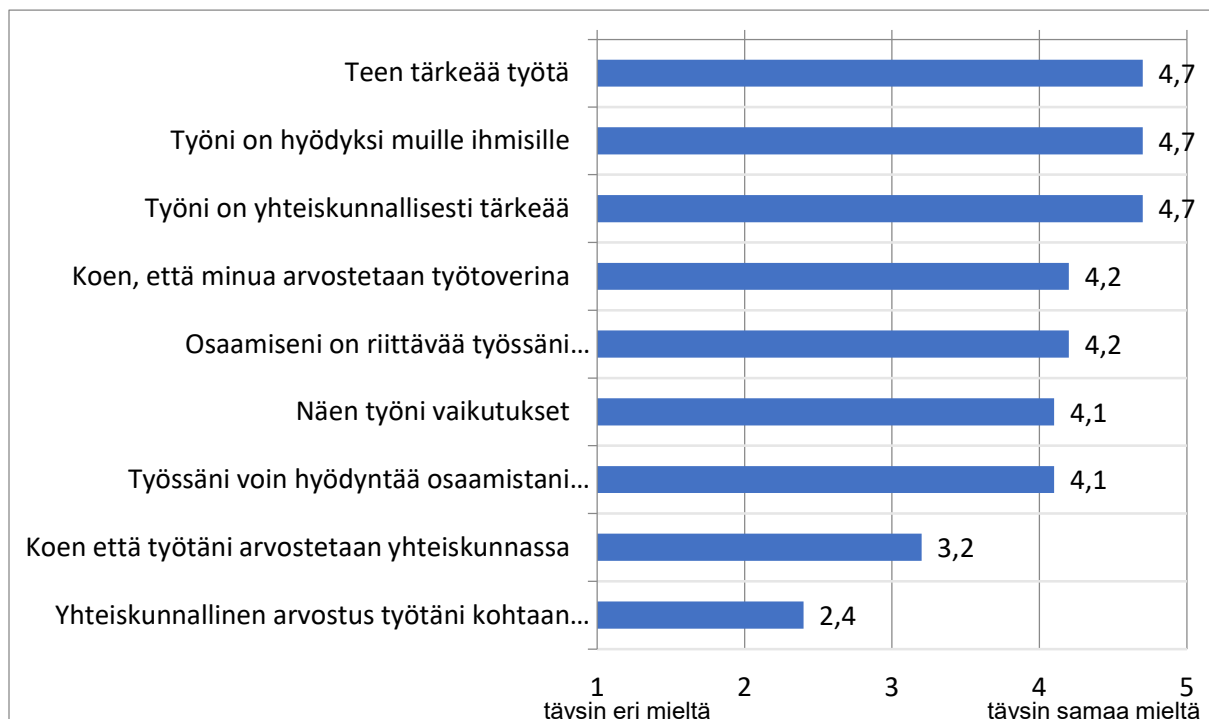
Kuva 9. Perusopetuksen vastaajien arviot työnsä merkityksellisyydestä

Keskeisimpinä mielenkiinnon kohteina oli, kuinka työn merkityksellisyyden arviota voidaan selittää 4C-mallin kokemusulottuvuuksilla ja miten kokemusulottuvuudet rakentuvat aineistolähtöisesti. Aineiston analyysi aloitettiin teorialähtöisesti muodostettujen kokemusulottuvuuksien kuvailevalla tarkastelulla.

#### 4.3.1 Työn merkityksellisyyden kokemukset opetuslalla

##### *Myötävaikutuksen kokemusulottuvuus*

Olellainen työn merkityksellisyyden kokemusten teema on myötävaikutus, kontribuutio eli mitä työstä koituu muille. Perusopetuksessa hyödyksi oleminen heille, joille työtä koee tekevänsä sekä yhteiskunnallinen vaikuttaminen saivat korkeat keskiarvot (4,7) (kuva 10). Myös arvostuksen kokeminen työkaverina ja oman osaamisen riittävyys arvioitiin korkealle (keskiarvo 4,2), kuten myös oman osaamisen hyödyntämismahdollisuudet sekä työn vaikutusten näkeminen (keskiarvo 4,1). Sen sijaan yhteiskunnan arvostuksen kokeminen ja sen näkyminen käytännössä saivat matalammat keskiarvot (3,2 ja 2,4).



Kuva 10. Myötävaikutus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot perusopetuksessa

Avoimissa vastauksissa työn merkityksellisyyden ja myötävaikuttamisen hetkinä nostettiin esiin tilanteita, joissa on voinut auttaa oppilasta oppimaan tai oivaltamaan jotain uutta. Oppiminen ei aina ole liittynyt opetettavaan asiasisältöön, vaan hyvin tärkeänä nähtiin myös vuorovaikutus- ja tunnetaitoihin, minäkuvaan ja elämässä onnistumiseen vaikuttaminen. Monet mainitsivat ns. haastavan tapauksen eli yhteyden saaminen oppilaaseen, jolla ollut ongelmia ja hänen auttamisensa yli pulmista ja haasteista.

#### **Nostoja aineistosta: myötävaikuttamisen hetkiä työssä**

*”Koen työni merkitykselliseksi kun joku entinen oppilaani kehuu tekemääni työtä. Sillä on ollut merkitys hänen elämälleen, hän on saanut inspiraation johonkin suuntaan tai hän kokee minun tehneen työssäni jotain oikein.”*

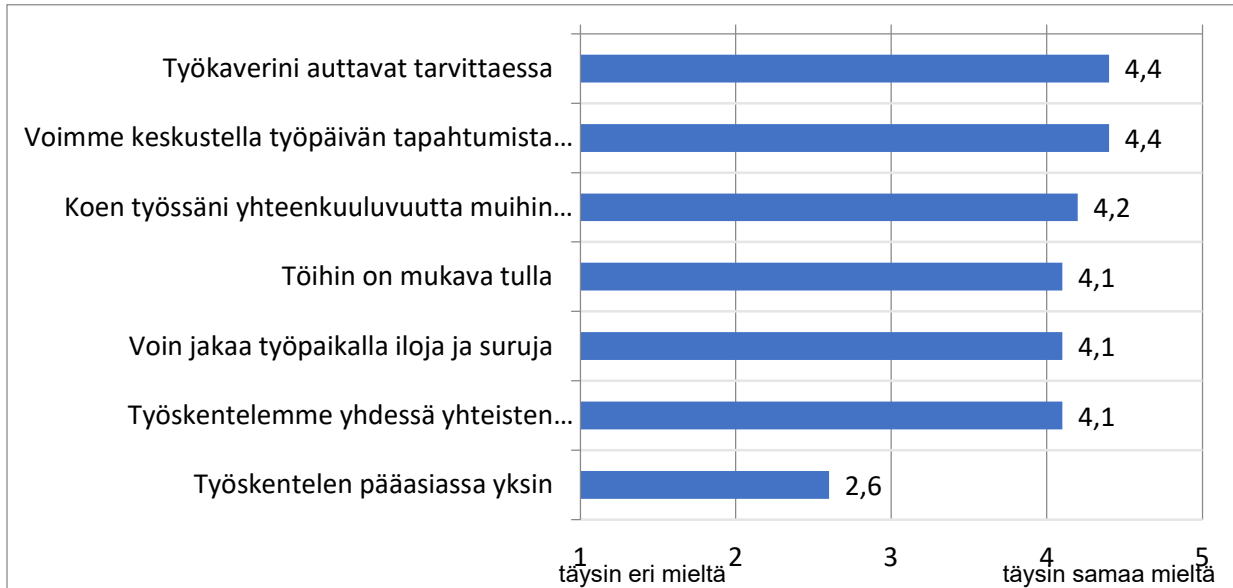
*”on saanut luotua luokkaan auttamisen ilmapiirin kannustamalla toisten auttamiseen ja tänäänkin oppilaat auttoivat innokkaasti toisiaan matematiikan tunnilla.”*

*”Kun koen, että oma tapani opettaa on auttanut oppilaita ymmärtämään jotain.”*

*”Kun oppilas on oivaltanut asian ja nähnyt sen riemun.”*

### *Yhteenkuuluvuuden kokemusulottuvuus*

Merkityksellisyyden syntymistä vuorovaikutuksessa ja yhteydessä muihin ihmisiin arvioitiin yhteenkuuluvuuden kokemusulottuvuudella (kuva 11). Työkavereilta avun saaminen, yhteenkuuluvuus, yhteiset tavoitteet ja asioista keskustelu saivat kaikki korkeat keskiarvot (4,1-4,4). Yksintyöskentely ei ollut yleistä (keskiarvo 2,6).



Kuva 11. Yhteenkuuluvuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot perusopetuksessa

Avoimissa vastauksissa korostettiin, että yhtä tärkeää kuin ammatillinen yhteys (keskustelut, yhteistyö, palaverit) on vapaa kahvihetkien, opehuoneen ja kokemusten jakamisen yhteys. Kollegoiden lisäksi yhteenkuuluvuutta työyhteisössä koettiin oppilaiden tai luokkayhteisön kesken ja myös heidän kanssaan tehtäväkeskeisen (oppitunnit ja projektit) lisäksi suhdeperustainen yhteys (vapaat keskustelut, yhteiset kohtaamisen hetket) olivat tärkeitä. Yhteistyötä huoltajien kanssa arvostettiin. Negatiivisena koettiin, että yhteenkuuluvuus on kortilla esim. kiireen tai työrauhan puuttumisen vuoksi.

#### ***Nostoja aineistosta: yhteenkuuluvuuden hetkiä työssä***

*”Työkaveri avautuu vaikeasta päivästään”*

*”Huoltaja kiittää yhteistyöstä”*

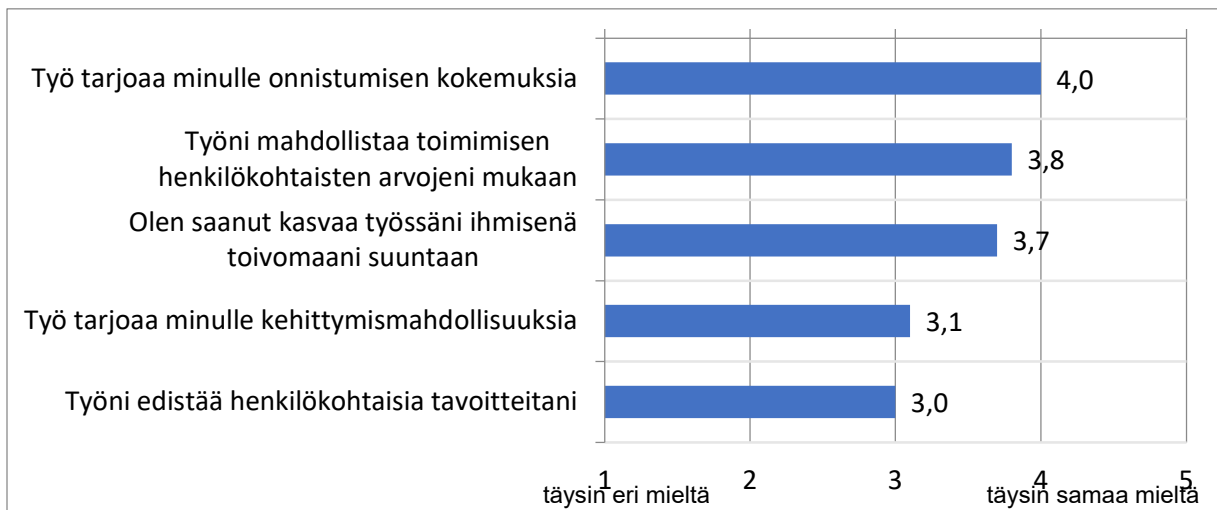
*”Kun on aikaa keskustella ja pohtia asioita ja maailman menoa oppilaiden kanssa”*

*”Ihmisten yhteys, sekä aikuisten välinen, oppilaidenvälinen että opettajan ja oppilaan välinen, on tärkeintä”*

*”Tunnen yhteyttä oppilaisiin ja kollegoihin oikeastaan koko ajan työtä tehdessäni, ja vanhempiin silloin, kun olen heihin yhteydessä. Kohtaamiset, joissa on aikaa pysähtyä kuuntelemaan ja jakamaan, tuottavat näitä kokemuksia vahvimmin.”*

### *Muuntuvuuden kokemusulottuvuus*

Muuntuvuus eli kokemus, että tekee itseään varten jotain tärkeää, että työ on linjassa “autenttisen itseni” kanssa sai edellisiä kokemusulottuvuuksia hieman matalampia keskiarvoja (kuva 12). Onnistumisen kokemuksia työssä koettiin (keskiarvo 4,0) ja jonkin verran työ mahdollisti omien arvojen mukaista toimintaa ja kasvua ihmisenä (keskiarvot 3,7-3,8), mutta kehittymismahdollisuudet ja henkilökohtaisten tavoitteiden edistyminen jäivät keskiarvoina neutraalille tasolle (3,0-3,1).



Kuva 12. Muuntuvuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot perusopetuksessa

Avoimissa vastauksissa muuntuvuus- ja kehittymistilanteista nousi esiin kokemuksia koulutuksien ja niissä opitun soveltamisesta. Myös kollegoilta ja oppilailta kerrottiin opitun keskustelujen ja kohtaamisten kautta. Onnistumisen kokemuksia oli syntynyt niin omien oivallusten, uuden oppimisen kuin vuosien tuoman työkokemuksen myötä. Virheet ja mokat nostettiin myös esiin mahdollisuuksina kehittyä ja oppia. Useita mainintoja oli kuitenkin, että kehittymistä ei koeta, tai aikaa ja mahdollisuuksia sille on valitettavan vähän.

### **Nostoja aineistosta: muuntuvuuden hetkiä työssä**

*”Aina kun opin jotain uutta tai koen jonkin uuden näkökulman tai uuden ymmärryksen hetken. Tällaisia hetkiä on paljon, kun jaetaan asioita, kokemuksia ja osaamista työkavereiden kanssa, mutta myös erilaisten lasten ja perheiden kanssa erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.”*

*”Kun omasta mielestäni olen onnistunut omassa opetuksessani, sen suunnittelussa tai toteutuksessa.”*

*“Keksin jonkun hyvän ratkaisun pulmatilanteessa”*

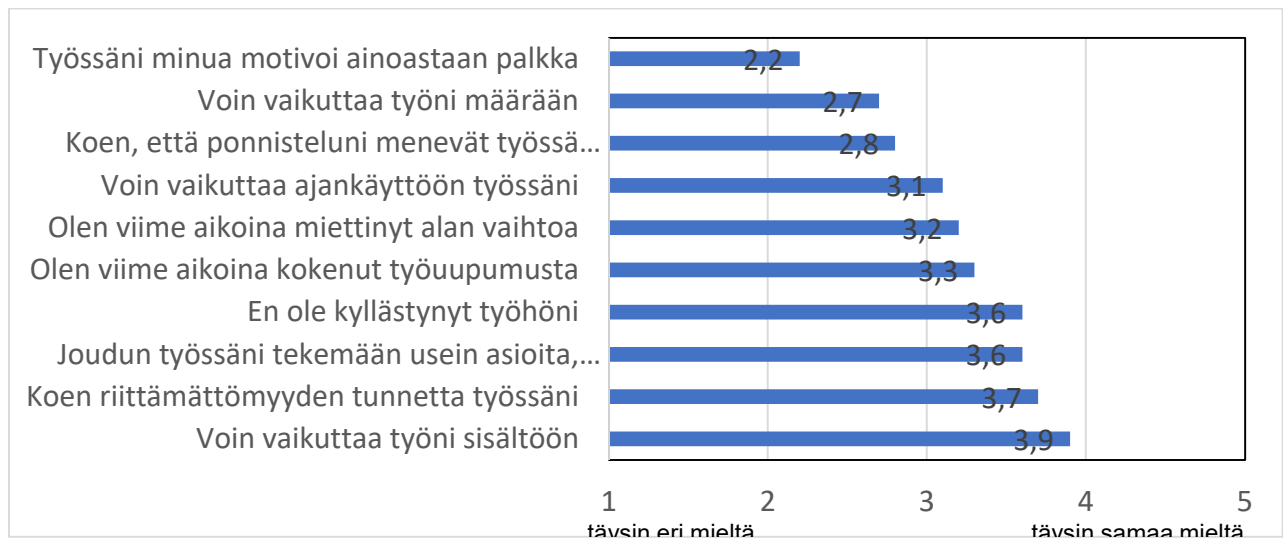
*”Ei sitä yksittäisistä hetkistä huomaa, vaan sen kehittymisen huomaa aina välillä, kun työvuosia kertyy hiljalleen lisää.”*

*”Opettajan työtä tehdään persoonalla, muuttuvat tilanteet paljastavat aina uusia piirteitä omasta persoonasta (miten reagoit tilanteisiin). Jatkuvasti joutuu peilaamaan omia tunteita ja käytöstä. Ajoittain tämä on raskasta, mutta opettavaista.”*

### *Kahlitsevuuden kokemusulottuvuus*

Työn merkityksettömyyttä mitanneessa kahlitsevuuden kokemusulottuvuudessa kysyttiin vaikutusmahdollisuuksia työn määrään, ajankäyttöön ja sisältöön (kuva 13).

Vaikutusmahdollisuudet sisältöön nähtiin hyvinä (keskiarvo 3,9), ajankäyttöön neutraaleina (keskiarvo 3,1) ja määrään vähäisempinä (keskiarvo 2,7). Riittämättömyyden tunnetta työssä ja turhiksi koettujen töiden tekemistä oli jonkun verran (keskiarvo 3,7-3,6), mutta työhön ei oltu kyllästytty (keskiarvo 3,6) eikä työn ainoa motivaattori ollut palkka (keskiarvo 2,2).



Kuva 13. Kahlitsevuus-kokemusulottuvuuden väittämien keskiarvot perusopetuksessa

Avoimissa vastauksissa merkityksettömyyden kokemuksiin liitettiin perustyön ulkopuoliset, turhalta tuntuvat tehtävät, tulosta tuottamaton työ ja tehtävät, joiden tärkeyttä on vaikea perustella, kuten esim. turhiksi koetut palaverit. Nämä resonoivat ajankäyttöön liittyviin asioihin (kiire, liian vähän aikaa kohtaamiseen ja opetustyöhön) ja resurssien riittämättömyyteen. Riittämättömyyttä työssä koettiin mm. suhteessa oppilaan tarvitsemaan tukeen ja tuen hakemisen teettämään työmäärään.

Työyhteisössä merkityksettömyyden tunnetta aiheutti koettu arvostuksen puute, hyödyttömyyden kokemus, kuulluksi tulemattomuus, sivuutetuksi tai vähätellyksi tulemisen kokemus. Myös oppilaiden vastustuksen, piittaamattomuuden ja motivaation puutteen kerrottiin vähentävän työn koettua merkityksellisyyttä. Taulukossa 3 on teemoiteltuna merkityksettömyyteen liittyviä tekijöitä. Toisaalta huomionarvoista on, että avoimissa vastauksissa oli useita mainintoja, että työtä ei koeta merkityksettömäksi.

Taulukko 3. Kyselyn avoimissa vastauksissa nousseet työn merkityksettömyyteen liittyvät tekijät opetuslalla

Teemat	Sisältö	Vaikutukset
Opetus	<ul style="list-style-type: none"> <li>samojen oppilaiden samojen ongelmien selvittäminen</li> <li>roolittomuus moniammatillisissa ryhmissä</li> <li>opettaja toimii myös kuraattorina ja terveydenhoitajana</li> <li>oppilas ei ole motivoitunut/ ei panosta kouluun</li> <li>oppilaan energia purkautuu epäolennaiseen tai häiritsevään toimintaan</li> <li>työ/ponnistelut eivät tuota haluttua tulosta</li> <li>opettajan kiusaaminen (piruilu, vastaan väittäminen, kiroilu, uhkailu)</li> <li>työvälineiden ja -tilojen toimimattomuus/rikkinäisyys</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>riittämättömyyden tunne</li> <li>motivaation laskeminen</li> <li>henkilöstön uupuminen, turhautuminen, kiukuttelu</li> <li>merkitykselliseksi koettu työ voi muuttua välillä merkityksettömäksi</li> </ul>
Huoltajien toiminta	<ul style="list-style-type: none"> <li>vaativat mahdottomia, kiukuttelevat</li> <li>yhteistyö huoltajien kanssa ei toimi</li> <li>asiaton palaute</li> <li>opettajan arvosteleminen ilman että ovat tavanneet opettajaa</li> </ul>	
Opetuksen ulkopuolinen työ	<ul style="list-style-type: none"> <li>lisääntyvä opetuksen ulkopuolinen työ (lomakkeet, tilaukset, kokoukset, hankehakemukset)</li> <li>turha byrokratia</li> </ul>	
Turha tai hyödytön työ	<ul style="list-style-type: none"> <li>päällekkäisen työn tekeminen</li> <li>palaverit, joiden aiheet eivät liity itseen</li> <li>kyselyt/tutkimukset/kehittämiprojektit, joiden tulokset eivät konkretisoidu arkeen</li> <li>jatkuvien turhien kirjausten ja dokumenttien tekeminen</li> <li>tehtävien teko ilman jatkumoa</li> <li>tarpeettomat ohjelmat</li> <li>pakolliset veso- ja tyky-päivät, koulutukset, joista ei ole konkreettista apua</li> <li>työt, jossa ei päästä eteenpäin</li> </ul>	
Työmäärä	<ul style="list-style-type: none"> <li>työmäärä ei riitä oppilaan tarvitsemalle tuelle</li> <li>tunne, että työtä ei saa valmiiksi</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kehittämisryhmiä ja -tehtäviä liikaa</li> <li>• ylitöiden liiallinen määrä</li> </ul>	
Ajankäyttö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lyhyellä varoitusaajalla tulevat työt</li> <li>• kokemus turhasta ajankäytöstä</li> <li>• kiire/taukojen puuttuminen</li> <li>• ohjelmistojen opettelu vie aikaa</li> <li>• koko ajan muuttuvat aikataulut</li> </ul>	
Kollegoiden toiminta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollegoiden muutosvastarinta</li> <li>• Samojen asioiden opettaminen/ohjaaminen kollegoille yhä uudestaan</li> <li>• opettaja ei osaa hyödyntää ohjaajaresurssia</li> </ul>	
Johdon tai esimiehen toiminta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kuulematta/infoamatta jättäminen</li> <li>• opettajilta ei kysytä vaan asiat määrätään</li> <li>• organisaation rakennemuutokset</li> <li>• annetaan ristiriitaista tietoa/muutetaan suunnitelmia kuuntelematta opettajia</li> <li>• epäreilu toiminta toisten hyväksi toisten kustannuksella</li> <li>• esimiehen epäluottamus</li> <li>• hätäiset päätökset, joihin ei voi vaikuttaa</li> </ul>	
Arvostuksen puute	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kollegat eivät arvosta osaamistani</li> <li>• oma tunne, että kuka tahansa voi tehdä tämän homman, kun tuloksia ei synny</li> <li>• tunne, että ylemmällä taholla ei kuunnelle eikä arvosteta</li> <li>• kun ei saa arvostusta esimieheltä ja kokee ettei omat asiat ole tärkeitä</li> <li>• työtäni ei arvosteta, koska siihen ei anneta tarpeeksi työtunteja</li> <li>• kuuntelemattomuus</li> <li>• joku muu ottaa kunnian tekemästäsi työstä</li> <li>• näkymättömyys/ulkopuolisuus/epäluottamus</li> <li>• kiittämättömyys</li> </ul>	
Resurssien puute	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tarviketilausten tekeminen pienellä budjetilla</li> <li>• erityisopettajaresurssien puuttuminen</li> <li>• omien resurssien/voimavarojen liiallinen käyttö</li> </ul>	
Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tiedottaminen monien kanavien kautta ei kuitenkaan tuota tulosta</li> </ul>	
Taloudelliset seikat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ilmaisen työn tekeminen/vapaa-ajalla tehty työ</li> <li>• asiantuntijakorvausten saamatta jääminen</li> <li>• työn tärkeys ja haasteellisuus eivät näy palkkatasossa</li> </ul>	

### ***Nostoja aineistosta: merkityksettömyyden hetkiä työssä***

*”Turhalta tuntuva, jatkuvasti lisääntyvä opetuksen ulkopuolinen työ, joka vieläpä usein tuntuu tulevan lyhyellä varoitusajalla.”*

*”Kun kaikista ponnisteluistasi ja miettimisistäsi huolimatta et vain riitä, työmäärä tai oppilaan tarvitsemaa tukea ei vain yksi ihminen voi täyttää.”*

*”Kun oppilaat eivät innostu opetettavasta aiheesta, tekevät kaikkea muuta eivätkä halua keskittyä.”*

*”perustyön koen erittäin merkityksellisenä, kun sitä vain saisi tehdä rauhassa ja jatkumo turvaten”*

*”Kun sovituista asioista ja aikatauluista ei pidetä kiinni”*

#### 4.3.2 Työn muutokset opetuslalla

Opetusalan ammatti valikoitui monelle vastaajalle siksi, että pitää opettamisesta, ohjaamisesta ja kasvattamisesta. Moni kuvaili ammattiaan haave-, kutsumus- tai unelma-ammattikseen, jossa saa tukea oppijoita ja antaa eväitä elämää varten. Sitä kuvailtiin mielenkiintoiseksi, monipuoliseksi, sosiaaliseksi, motivoivaksi ja merkitykselliseksi ammatiksi. Ammatissa saa myös hyödyntää omia vahvuuksiaan, haastaa itseään ja toteuttaa luovuuttaan. Lisäksi kyseessä on taloudellisesti kohtuullisen turvallinen ammatti, jossa on säännöllinen päivätyö ja hyvät lomien.

Vastaajat kokivat työn muuttuneen merkittävästi viime aikoina. Kyselyn avoimissa vastauksissa nostettiin erityisesti negatiivisia tekijöitä. Työn vaatimukset ovat kasvaneet ja pienemmällä ajalla ja resursseilla tulisi saada yhä enemmän aikaiseksi. Työ on myös entistä sirpaleisempaa ja palkattoman työn osuus on kasvanut. Erilaiset projektit, tutkimukset ja oppilaspalaverit vievät aikaa perustyöltä eli opettamiselta, mikä on johtanut siihen, että voimavarat laadukkaaseen opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen ovat vähentyneet. Vastaajat näkevät myös, että työhön on tullut paljon ylhäältä päin ohjattujen rakenteita, mikä on vähentänyt luovuuden käyttämistä ja syönyt motivaatiota. Koulumaailmassa tehdyt uudistukset eivät välttämättä ole olleet onnistuneita. Kriittikiä saavat esimerkiksi avoimet opetustilat ja inklusion toteuttaminen ilman siihen tarvittavia resursseja sekä taito- ja taideaineiden jatkuvat leikkaukset. Rakenteellisten syiden takia moni saattaa myös kokea epävarmuutta työn jatkumisesta, mikä lisääntyy keväisin.

Yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset näkyvät myös kouluissa. Perheiden haasteet ovat lisääntyneet mm. yhteiskunnan polarisoitumisen myötä. Vanhemmilla saattaa olla omia ongelmia esimerkiksi jaksamisen kanssa, jolloin oma vanhemmuus saattaa kadota. Tämä tarkoittaa, että vastuu kasvattamisesta siirtyy yhä enemmän kouluhin. Samaan aikaan lasten suhtautuminen kouluun ja oppimiseen on muuttunut. Esimerkiksi oppilailla ei välttämättä ole



tarvittavaa motivaatiota oppimiseen samalla tavalla kuin ennen eivätkä he löydä helposti kiinnostuksenkohteita opetuksesta. Lisäksi oppilaiden perusosaaminen on pienentynyt. Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä on kasvanut ja oppilasaines on muuttunut entistä haastavammaksi lasten jaksamisen ja pahoinvoinnin lisääntyessä. Oppilaiden keskittymiskyky on vähentynyt ja oppilaat ovat entistä lyhytjänteisempiä, rauhattomampia ja ahdistuneita. Tämä tarkoittaa, että opettamisen sijaan on paljon kasvattamista. Työn vaatimusten lisääntyminen ei kuitenkaan näy palkassa.

Tapahtuneet muutokset ovat haastaneet myös omaa osaamista. Enää pelkkä opettamisen asiantuntemus ei riitä, vaan opettajilta vaaditaan myös erityisopettajana, sosiaalityöntekijänä, äitinä, mielenterveyshoitajana ja poliisina olemista. Haasteet ja kuormitus kasvavat, kun työhön kuuluu paljon sellaista mikä ei pitäisi kuulua opettajan työhön. Kiire on lisääntynyt ja työtehtäviä tipahtelee jatkuvasti. Muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että väsymys ja uupumus ovat opettajien ja ohjaajien parissa lisääntyneet.

Muutaman vastaajan mukaan työssä ei juurikaan ole muuttunut mikään. Lisäksi vastaajat löysivät negatiivisten muutosten lisäksi useita positiivisia muutoksia. Työ on saattanut muuttua helpommaksi esimerkiksi oman ”rutinoitumisen” takia. Oppilaat ovat nykyisin rohkeampia ja avoimempia kuin ennen. Lisäksi kommunikaatio vanhempien kanssa on lisääntynyt. Työn tekemistä ovat helpottaneet myös oppikirjojen kehittyminen käyttäjäystävällisimmiksi sekä opiskeluympäristön muuttuminen miellyttävämmäksi. Vastauksissa viitattiin esimerkiksi opetustilojen parantumiseen tai että koulun ilmapiiri on muuttunut avoimemmaksi. Lisäksi joidenkin mielestä työnantaja ottaa nykyisin paremmin työntekijöitä huomioon esimerkiksi tyky-rahamuodossa tai mahdollistamalla pääsyn erilaisiin koulutuksiin. Joku viittasi myös siihen, että työnantajan mahdollistama väljempi lukujärjestys oli tuonut tarvittavaa joustoa omaan työmäärään.

Koronan vaikutukset opetuslalla voidaan jakaa negatiivisiin, neutraaleihin ja positiivisiin. Negatiiviset vaikutukset voidaan ryhmitellä opetukseen, työmäärään, hyvinvointiin ja työyhteisöön liittyviksi. Korona esti erityisesti opetuksen monipuolista toteutumista ja synnytti oppimisvajeen. Konkreettisesti koronan vaikutukset näkyivät tuen tarvitsijoiden ja oppilaiden poissaolojen lisääntymisessä. Vuorovaikutus niin oppilaisiin kuin vanhempiin vähentyi, vaikka tarve vuorovaikutukselle ja tiedottamiselle kasvoi.

Lisääntyneet kirjaamiset, kartoittamiset, selvittelyt, ohjeiden muokkaamiset ja muuttamiset lisäsivät työmäärää huomattavasti. Koronan aikana myös oppilaiden henkinen pahoinvointi ja jaksamisongelmat lisääntyivät, mikä piti ottaa huomioon opettamisen järjestämisessä. Erilaiset erityisjärjestelyt kuten uusintakokeitten ja tukiopetuksen toteuttaminen veivät aikaa ja vaativat

resursseja. Korona vaati myös erilaisia sijaisjärjestelyjä nopeallakin aikataululla, kun opettajat joutuivat karanteeniin tai sairastuivat.

Tällä kaikella oli vaikutuksia opettajien ja ohjaajien hyvinvointiin. Pitkiksi venyneet päivät ja uusien ohjelmien haltuun ottaminen lisäsivät kuormitusta ja uupumista. Työstä palautuminen vähentyi ja se saattoi näkyä jopa fyysisen kunnon romahtamisena. Vastaajat kertoivat myös fyysisten oireiden kuten väsymyksen ja päänsäryn lisääntymisestä. Epävarmuus ja jatkuvasti muuttuvat ohjeet lisäsivät ahdistusta ja stressiä. Samaan aikaan pelko omasta tai läheisten sairastumisesta lisäsi stressiä. Oma arvostus työtä kohtaan laski, kun opettajien turvallisuuteen ja työhyvinvointiin ei kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Koronan negatiiviset vaikutukset ovat näkyneet työyhteisön tasolla sosiaalisuuden ja yhteistyön vähenemisenä. Koronan takia hyvä työilmapiiri on ollut koetuksella, kun yhteiset kokoontumiset olivat kiellettyjä ja yhdessäolo työkavereiden kanssa on ollut vähäistä.

Kaikesta huolimatta muutama vastaaja koki, ettei korona ole vaikuttanut oikeastaan mitenkään opettamiseen. Moni myös löysi korona-ajasta positiivisia asioita, kuten mahdollisuuden hyödyntää teknologiaa vahvemmin opettamisessa. Korona myös pakotti opettelemaan uusia taitoja kuten etäopetustyökalujen käytön. Se taas mahdollisti uusien asioiden käyttämisen opetuksessa. Korona-aika on myös tuonut vahvuutta ja positiivisia herätettä tehdä asioita toisin myös jatkossa. Lisäksi koronan myötä arvostus oppilaiden kohtaamisen on lisääntynyt.

#### 4.4 4C-mittarin kokemusulottuvuudet työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden selittäjinä

Teorialähtöisesti muodostettujen kokemusulottuvuuksien ja niitä mittaavien väittämien aineistolähtöistä ryhmittymistä analysoitiin eksploraatiivisen faktorianalyysin (Principal axis factoring) avulla. Rotatointitapana käytettiin varimax-rotatiota Kaiser-normalisoinnilla (KMO = 0,880) ja rajana ominaisarvojen laskemista alle yhden.

Analyysiin otettiin mukaan ensin kaikki väittämät, jolloin johtamisen väittämät latautuivat samalle faktorille, ja ne jätettiin pois jatkotarkastelusta. Sitten mukaan otettiin 4C-mallin pohjalta muodostetut 31 väittämää. Faktorianalyysin tuloksia tarkasteltiin käyttäen kriteereinä muuttujille yli 0,3 kommunaliteettia ja vähintään 0,500 suuruista faktorilatausta (ks. liite 1. Rotatoitu faktorimatriisi). Poikkeuksen teki väittämä Työssäni voin hyödyntää osaamistani monipuolisesti, joka otettiin mukaan latauksella 0,483. Kyselyssä mukana olleista 31:stä väittämästä jäljelle jäi 19 väittämää ja tuloksena syntyi neljä faktoria, jotka näkyvät taulukossa 4.

Taulukko 4. Eksploratiivisen faktorianalyysin tulokset

	Kvalitatiivinen 4C	Väittämät	Faktorit
Myötävaikutus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-kokemuksia, joissa asioita tehtiin muiden hyväksi, voi olla avuksi tai palvelukseksi muille</li> <li>-koettiin parannettavan yhteiskuntaa</li> <li>-työllä oli sosiaalista vaikuttavuutta</li> <li>-tehtävän positiivinen vaikutus johonkin tärkeäksi koettuun asiaan</li> <li>-oman ammatillisen osaamisen, tietojen ja kyvykkyyksien osoittautumisesta hyödyllisiksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Työni on hyödyksi muille ihmisille</li> <li>-Teen tärkeää työtä</li> <li>-Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää</li> <li>-Näen työni vaikutukset</li> <li>-Työni mahdollistaa toimimisen henkilökohtaisten arvojeni mukaan</li> <li>-Koen että työtäni arvostetaan yhteiskunnassa</li> <li>-Yhteiskunnallinen arvostus työtäni kohtaan näkyy käytännössä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Työni on hyödyksi muille ihmisille</li> <li>-Teen tärkeää työtä</li> <li>-Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää</li> <li>-Näen työni vaikutukset</li> </ul>
Yhteenkuuluvuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-tehtiin työtä muiden kanssa tai huomio siirtyi itsestä muihin</li> <li>-tiimin koheesiosta ja työkaveruudesta ystävyydeksi syvenevistä ihmissuhteista</li> <li>-mahdollisuus osoittaa ja ottaa vastaan huolenpitoa ja hellyyttä joko työtiimissä tai niitä ihmisiä koskien, joita varten työtä tehtiin</li> <li>-jakaa tunteita ja kokemuksia työssä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Työskentelemme yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi</li> <li>-Työkaverini auttavat tarvittaessa</li> <li>-Voimme keskustella työpäivän tapahtumista keskenämme</li> <li>-Koen, että minua arvostetaan työtoverina</li> <li>-Koen työssäni yhteenkuuluvuutta muihin (työkavereihin, asiakkaisiin, oppilaisiin)</li> <li>-Voin jakaa työpaikalla iloja ja suruja</li> <li>-Työskentelen pääasiassa yksin</li> <li>-Töihin on mukava tulla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Työskentelemme yhdessä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi</li> <li>-Työkaverini auttavat tarvittaessa</li> <li>-Voimme keskustella työpäivän tapahtumista keskenämme</li> <li>-Koen, että minua arvostetaan työtoverina</li> <li>-Koen työssäni yhteenkuuluvuutta muihin (työkavereihin, asiakkaisiin, oppilaisiin)</li> <li>-Voin jakaa työpaikalla iloja ja suruja</li> </ul>
Muuntuvuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>-positiivista muutosta oman itsen hyväksi: kehityttiin tai saavutettiin jotain tavoiteltua, opittiin</li> <li>-koettiin onnistumista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Työ tarjoaa minulle kehittymismahdollisuuksia</li> <li>-Työni edistää henkilökohtaisia tavoitteitani</li> <li>-Työssäni voin hyödyntää osaamistani monipuolisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Työ tarjoaa minulle kehittymismahdollisuuksia</li> <li>-Työni edistää henkilökohtaisia tavoitteitani</li> <li>-Työssäni voin hyödyntää osaamistani monipuolisesti</li> </ul>

	-ponnistelun ja kovan työn tulosten näkeminen -itsensä ylittäminen -henkilökohtainen kasvu	-Työ tarjoaa minulle onnistumisen kokemuksia -Olen saanut kasvaa työssäni ihmisenä toivomaani suunta -Osaamiseni on riittävää työssäni suoriutumiseen	-Työ tarjoaa minulle onnistumisen kokemuksia -Olen saanut kasvaa työssäni ihmisenä toivomaani suuntaan -Käännetty EN ole kyllästynyt työhöni
Kahlitsevuus  -> faktori: Vaikutus- mahdollisuus	-kokee olevansa kahlittu ajan tai toimijuutensa puolesta -kontrollin puutteen tuntu -ajan tuhlaaminen -hukkaan heittämisen tai haaskaamisen kokemus liittyen omiin ponnisteluihin, osaamiseen tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin -ulkopuolelta asetetut tai pelkät voiton tavoittelun taloudelliset motiivit -kyvyttömyys kokea positiivista muuntuvuutta tai myötävaikuttamista	-Voin vaikuttaa työni määrään -Voin vaikuttaa työni sisältöön -Voin vaikuttaa ajankäyttöön työssäni -Olen kyllästynyt työhöni -Koen että ponnisteluni menevät työssä hukkaan -Joudun työssäni tekemään usein asioita, jotka tuntuvat minusta turhilta -Työssäni minua motivoi ainoastaan palkka -Koen riittämättömyyden tunnetta työssäni -Olen viime aikoina miettinyt alan vaihtoa -Olen viime aikoina kokenut työuupumusta	-Voin vaikuttaa työni määrään -Voin vaikuttaa työni sisältöön -Voin vaikuttaa ajankäyttöön työssäni

Aineistolähtöinen eksploratiivinen faktorianalyysi antoi 4C-mallin kanssa varsin samansuuntaiset tulokset. Myötävaikutuksen kokemusulottuvuudelta karsiutuivat pois henkilökohtaisten arvojen yhdenmukaisuuden lisäksi yhteiskunnallista arvostusta ja sen käytännössä näkymistä mittaavat väittämät, sillä niiden karsiminen paransi selitysastetta 52,8 prosentista 54,6 prosenttiin. Yhteenkuuluvuuden kokemusulottuvuudelta karsiutui pois yksintyöskentelyä ja töissä viihtymistä mittaavat väittämät. Muuntuvuusmahdollisuuksien ulottuvuudelle jäi lähinnä kehittymismahdollisuuksia kuvaavat väittämät ja pois karsiutui osaamisen riittävyttä mittaava väittämä. Kahlitsevuuden kokemusulottuvuudelta sen sijaan karsiutui runsaammin väittämiä ja neljännelle faktorille latautui ainoastaan vaikutusmahdollisuuksia työn määrään, sisältöön ja ajankäyttöön mitanneet väittämät. Niinpä faktori nimettiin vaikutusmahdollisuuksiksi. Työhön kyllästymistä mitannut väittämä latautui käännettynä muuntuvuusmahdollisuuksien ulottuvuudelle ja muut negatiiviset työn merkityksettömyyttä kartoittaneet väittämät karsiutuivat faktorianalyysissä pois.

Seuraavaksi haluttiin tarkastella työn yleisen merkityksellisyyden arvion suhdetta myötävaikuttamisen, yhteenkuuluvuuden, muuntumismahdollisuuksien ja vaikutusmahdollisuuksien kokemusulottuvuuksiin, joista oli tehty faktorien mukaiset summamuuttujat. Mielenkiinnon kohteena oli, antavatko kokemusulottuvuudet enemmän tietoa, mitkä tekijät ovat merkityksellisyyden arvion taustalla.

Arviota työn merkityksellisyydestä kysyttiin asteikolla 1-10. Kaikkien 304 vastaajan keskiarvo työn merkityksellisyydelle oli 7,82 (mediaani 8, keskihajonta 1,801 ja vaihteluväli 1-10). Tarkasteltaessa taustamuuttujittain - ikä, sukupuoli, toimiala, aika samassa työpaikassa ja aika alalla - ei tilastollisesti merkittäviä eroja löytynyt arviolle työn merkityksellisyydestä.

Taustamuuttujittain etsittiin eroja myös kokemusulottuvuuksien osalta. Ainoa mielenkiintoinen havainto oli, että nuoret (alle 36-vuotiaat) erosivat muista ikäluokista myötävaikuttamisen ulottuvuudella. Alle 36-vuotiaat kokivat työnsä myötävaikutuksen eli työn tärkeyden, sen tuottaman hyödyn muille, vaikutusten näkemisen ja yhteiskunnallisen tärkeyden heikommaksi kuin vanhemmat vastaajat. Heidän myötävaikuttamisen summamuuttujan keskiarvo oli 4,3, kun vanhemmissa ikäluokissa se oli 4,6. Tämä vaatii vielä lisätutkimusta, sillä ero oli tilastollisesti vain melkein merkitsevä ( $p=.017$ ).

Työn merkityksellisyyden yleisarvion ja kokemusulottuvuuksien välistä suhdetta analysoitiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimen avulla ja havaittiin, että kaikki kokemusulottuvuudet olivat yhteydessä työn merkityksellisyyden arviioon. Myötävaikuttamisen kokemusulottuvuudella oli vahvin yhteys ( $r=.567$ ,  $p<.001$ ). Toiseksi vahvin oli muuntumismahdollisuuksilla ( $r=.538$ ,  $p<.001$ ). Myös yhteenkuuluvuudella havaittiin yhteyttä ( $r=.403$ ,  $p<.001$ ). Vaikutusmahdollisuuksien ( $r=.268$ ,  $p<.001$ ) korrelaatio työn merkityksellisyyteen oli heikompi, mutta kuitenkin tilastollisesti erittäin merkitsevä.

Kokemusulottuvuuksien keskinäisiä yhteyksiä tarkasteltaessa havaittiin, että muut kokemusulottuvuudet korreloivat keskenään tilastollisesti erittäin merkitsevästi, vaikkakaan ei kovin vahvasti, paitsi myötävaikuttamisen ja vaikutusmahdollisuuksien välillä ei merkitsevää yhteyttä ollut.

Analyysin tulokset vahvistavat, että kokemusulottuvuudet avaavat työn merkityksellisyyden arvioiden taustoja.

## 5 Johtamisen vaikutukset työn m & m-kokemuksiin

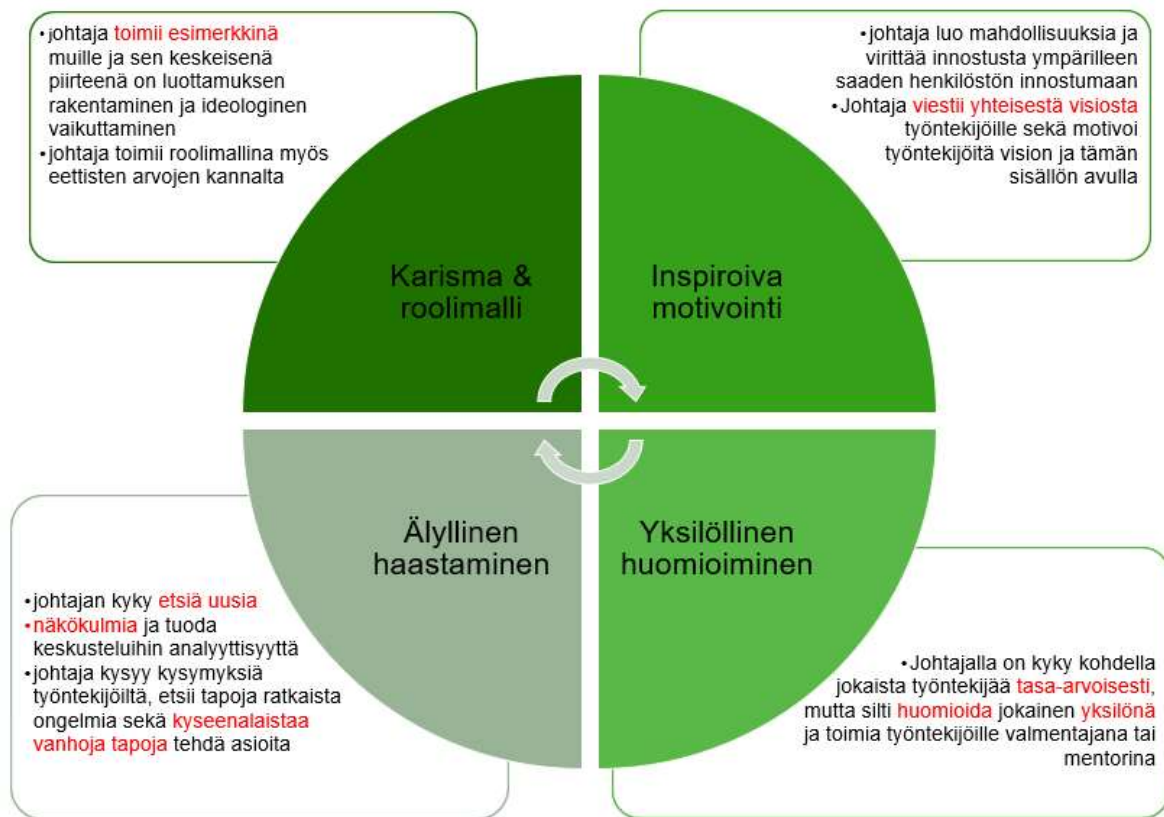
Johtamisen tutkimuksessa pyritään yleensä määrittelemään johtamisen (management) ja johtajuuden (leadership) eroa. Toisaalta voidaan ajatella, että vain ihmisiä voi johtaa. Asioita ei voi johtaa – niitä voi vain osata ja hallita hyvin tai huonosti (Rousu & Lanne-Eriksson 2021, 8). Hyvien johtamistulosten saavuttaminen edellyttää yleensä alan asiantuntemusta, mutta johtamista tarkastellaan yleensä johtamisen alasta riippumattomana ilmiönä. Johtajuudelle annetaan yleensä muodollinen asema organisaatiossa, mutta se on myös rooli, joka voi olla henkilöllä, jolla ei ole muodollista johtoasemaa. Johtajuutta voidaan myös jakaa eri henkilöiden kesken ja erilaista johtamista toteutetaan työelämässä samanaikaisesti virallisista toimenkuvista huolimatta. Johtajuus voidaan myös ymmärtää toiseen henkilöön vaikuttamisena, jolloin voidaan ajatella, että johtamista harjoittavat kaikki organisaation jäsenet ja johtaminen on aina kaksisuuntaista toimintaa sekä vuorovaikutteista sosiaalista toimintaa. (Rousu & Lanne-Eriksson 2021; Ojala 2016; Hyypiä & Parjanen 2013.)

Merkityksellisyyden kokemus ei riipu ammatista tai tehtäväroolista. Jätehuollon ammattilainen voi kokea työssään yhtä paljon merkityksellisyyttä kuin sairaanhoitaja tai lääkäri. Johtajat tai johtamisopit eivät ole merkityksellisyyden kokemuksen lähteitä tai antajia. Ne voivat kuitenkin helposti tuhota käsityksen työn merkityksellisyydestä – jopa saada aikaan merkityksettömyyttä. Yleisemmin työn merkityksen luominen on yksilöllinen pyrkimys, kun taas kokemuksen purkaminen ja merkityksenanto tarvitsee muita henkilöitä, tai tukea yhteisöllisyydelle koko organisaatiojärjestelmästä. (Martikainen & Oikarinen 2023; Martikainen 2022; Bailey & Madden 2016.)

Työn m & m -hankkeessa tutkittiin erityisesti transformationaalisen johtamisen (Transformational Leadership, uudistuva johtaminen tai muutosjohtaminen) teoriamallia, voidaanko sen ulottuvuuksia tunnistaa perusopetuksen ja hoitoalan henkilöiden työstä ja voisiko sitä kehittää vaalimaan merkityksellisyyden kokemuksia ja vastaavasti suojaamaan merkityksettömyyden kokemuksilta. Lisäksi perehdyttiin eri johtamismalleihin ja -oppeihin, koska merkityksellisyyden kokemuksen käsittelyyn liitetään vahvasti myös mm. erilaiset arvokeskustelut, luottamus, tunneäly, eettisyys ja toivo. (Goleman 1998; Piccolo ym. 2010; Mathew & Gupta 2015; Lips-Wiersma ym. 2020; Sahimaa 2020.)

Transformationaalisen johtamisen (TL) tutkimuksissa korostetaan yhteisten tavoitteiden, yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä ja aiemmat tutkimukset osoittavat positiivisen vaikutuksen työtehoon, työilmapiiriin, työhyvinvointiin ja innovatiivisuuteen. TL:n tarkoituksena on yhdistää sekä johtajien että työntekijöiden tarpeet ja tavoitteet yhteiseksi toiminnaksi,

tavoitellen innovaatioita sekä uudenlaista ajattelutapaa. Ojalan (2016) ja Burns (1978) mukaan, moraalisisella tasolla TL:n tulisi olla ihmistä kohottavaa johtamista, jossa ihmiset *tavoittelevat yhdessä lopullisia arvoja, jotka ovat korkeampia ihanteista kuin yksittäisten ihmisten päämäärät*. TL:ssä ei kaihdeta tai vältellä konflikteja, vaan hyödynnetään työntekijöiden arvorakenteissa syntyvät jännitteet ja konfliktit. Niiden avulla ohjataan työntekijöiden yksilöllisten merkitysrakenteiden muodostumista ja näiden vaikutukset tulisi näkyä esimerkiksi vastuun jakamisessa sekä innovatiivisuuteen ja kehittämiseen kannustamisessa. (Ojala 2016; Mathew & Gupta 2015, Hyypiä & Parjanen 2013; Birasnav ym. 2011; Bass & Riggio 2006; Antonakis ym. 2009; Caruso ym. 2002; Burns 1978.)



Kuva 14. Transformationaalisen johtamisen neljä ulottuvuutta

Kyselyssä oli transformationaaliseen johtamiseen liittyvä 14 väittämän osio, joissa neljää eri ulottuvuutta ei eritelty etukäteen eikä vastaajia vaadittu tarkentamaan mihin johtamista peilaavat esim. (lähiesimies vai johtoryhmä). Tulosten mukaan TL:n vaikutukset opetus- ja hoitoalan kokemuksissa tuli esille muun muassa organisaatiotasolla vastuullisuudessa ja eettisyydessä, työilmapiirin turvallisuudessa ja työn merkityksellisyyden keskustelemisessä. Yksilötasolla TL:n vaikutukset nousivat esille esimerkiksi työyhteisön luottamuksessa,

työntekijöiden luovuuden hyödyntämisessä ja onnistumisen tukemisessa. Karkeasti jaoteltuna roolimallia ja inspiroivaa motivointia kaivataan enemmän strategisesti korkeammalta johtotasolta, ja vastaavasti älylliseen haastamiseen sekä yksilölliseen motivointiin liittyvissä ulottuvuuksissa käännetään ensisijaisesti lähiesihenkilön ja kollegoiden puoleen. Tutkimuksessa ei kuitenkaan noussut mikään yksittäinen TL:n ulottuvuus tärkeämmäksi tai vähemmän tärkeäksi, ja näin ollen merkityksellisyyden tukemisen kannalta jokainen neljästä ulottuvuudesta on hyödyllinen, jotta johtamisen avulla voidaan tukea merkityksellisyyden kokemuksia ja jakaa yhteistä merkityksenantoa organisaatioissa. (Hyypiä 2022; Hyypiä & Parjanen 2013.)

Merkityksellisyyden johtaminen työssä tarkoittaa sellaisen ympäristön luomista, jossa työntekijät tuntevat olevansa yhteydessä tarkoituksen tunteeseen, löytävät arvoa työstään ja kokevat tyytyväisyyden tunnetta. Merkityksellisyys on henkilökohtainen ja yksilöllinen kokemus. On tärkeää ymmärtää ja kunnioittaa työntekijöiden ja kollegoiden ainutlaatuisia näkökulmia, arvoja ja pyrkimyksiä. Luomalla kannustava ja tavoitteellinen työympäristö voidaan johtamisen avulla vaalia merkityksellisyyttä ja viime kädessä edistää tiimin jäsenten suurempaa sitoutumista, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. (Ojala 2016; Mathew & Gupta 2015, Hyypiä & Parjanen 2013; Birasnav ym. 2011; Bass & Riggio 2006.) Myös aiempien tutkimusten mukaan esimiehet ja johto voisivat saavuttaa ja tukea merkityksellisemmän työn kokemuksia arvostuksen osoittamisella, palautteen saamisella (myös henkilön omasta osaamisesta ja ammattitaidosta), vastuun ja vapauden tarjoamisella, riittävien resurssien ja puitteiden varmistamisella, tiedonkulun parantamisella, välittämisen kulttuurin luomisella, aktiivisella johtamisella ja esimerkkinä toimimisella (Sahimaa 2020; Saarelma 2021).



## 6 Yhteistutkijuus

Työn m & m -tutkimushankkeessa kokemuksen tutkimus nostetiin fokukseen yhteistutkijuuden menetelmän ('co-operative inquiry') (Heron 1996, Heron & Reason 2006) avulla.

Yhteistutkijuudessa tutkimusta tehdään yhteistyössä ihmisten kanssa, joita tutkittava ilmiö koskettaa. Yhteistutkijuus mahdollisti Työn m & m -tutkimukselle tutkittavan ilmiön työntekijälähtöisen tarkastelun ja havainnoinnin arjen työn keskellä. Prosessissa keskeistä on toiminnan ja reflektion vuorottelu. Tällöin aineistonkeruu, tulkinta ja johtopäätökset limittyvät läpi prosessin. Yhteistutkijuryhmien uppoutuminen omaan toimintaan, sen havainnointi, erilaisen toiminnan kokeilu ja muiden toiminnan havainnointi mahdollistaa kokemuksellisen ymmärryksen ja uusien oivallusten syntyminen (Heron & Reason 2006). Yhteistutkijusprosessi kerrytti tutkimustietoa m & m-kokemuksista ja toimi myös työn merkityksellisyyden vaalimisen toimintamallin kehittämisen areenana.

### 6.1 Yhteistutkijuuden kulku

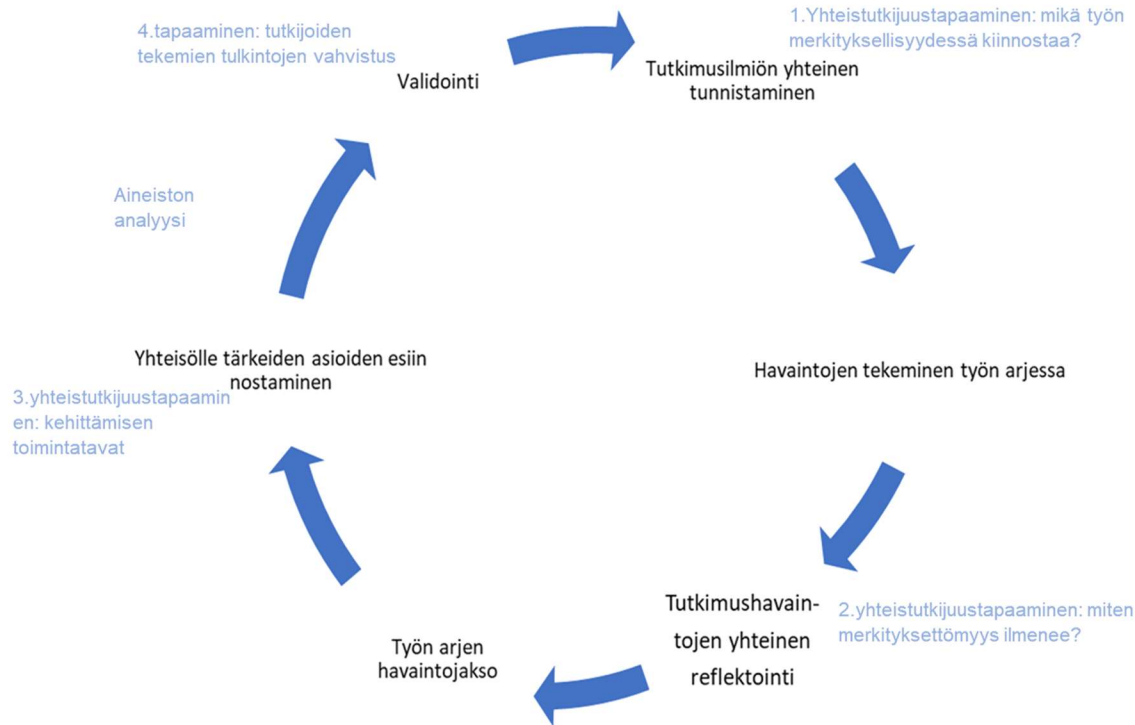
Yhteistutkijuuteen osallistui kaksi työyhteisöä hoitoalan organisaatiosta ja kaksi opetusalan organisaatiosta. Yhteistutkijuuden metodologiassa (Heron & Reason 2001) painoarvoa annetaan erilaisille epistemologioille, joilla tieto voi esiintyä ja tunnistetaan neljä tietämisen tapaa: kokemuksellinen (experiential), esityksellinen (presentational), teoreettinen (propositional) ja käytännöllinen (practical). Kokemuksellinen tietäminen kumpuaa välittömistä havainnoista ja ilmenee vuorovaikutuksessa muiden ihmisten, ilmiöiden tai asioiden kanssa. Vuorovaikutuksessa ilmenevä emotionaalinen taso, kuten tunnettu empatia tai asioiden koskettavuus vaikuttavat tietämiseen, joka juurtuu kokemuksiin. Esityksellinen tietämys kytkeytyy kokemukselliseen tietämykseen ja merkityksenantoon, jossa tietäminen näyttäytyy erilaisten esteettisten representaatioiden – runojen, liikkeen, tanssin, kuvataiteen, piirrosten, tarinoiden, draaman – esittämisen, tekemisen tai tulkitsemisen muodossa. Teoreettinen tietämys ilmenee väitteinä, toteamuksina ja ehdotuksina asioista ja ilmiöistä. Käytännöllinen tietämys on osaamista ja tietoa siitä, kuinka jotain tehdään ja ilmenee siis tarkoituksenmukaiseksi nähtynä toimintana. (Heron & Reason 2001.)

Yhteistutkijuuden eri vaiheissa kerättiin tietoa tutkimuksen keskeisistä ilmiöistä.

Tutkimustapaamisia oli kolme jokaisessa työyhteisössä, ja niissä tunnistettiin, refleктоitiin ja keskusteltiin työn merkityksellisyyden ilmenemisestä oman työn arjessa (1. tapaaminen), työn merkityksettömyyden kokemuksista ja käsityksistä (2. tapaaminen) sekä merkityksellisyyden vaalimisen ja merkityksettömydeltä suojaamisen ajatuksista ja keinoista (3.

tutkimustapaaminen). Yksi hankkeen tutkijoista fasilitoi tapaamisia ja yksi dokumentoi keskustelua. Yhteistutkijuustapaamisissa käytettiin erilaisia luovia menetelmiä kokemusten tunnistamisen ja yhteisen keskustelun sekä eri tiedonmuotojen esiin nousemisen tukena. Jokaisessa tapaamisessa tehtiin lyhyt hiljentymis-/meditaatioharjoitus, joka saikin osallistujilta myönteistä palautetta. Hiljentymisharjoituksen tarkoituksena oli pysähtyä työn kiireisen ja totuttuun tapaan kulkevan arjen keskellä ja tunnistaa, mitä työssä juuri sillä hetkellä oli meneillään. Lisäksi käytettiin dialogisia menetelmiä, jotka auttoivat tarkastelemaan esimerkiksi merkityksettömyyden käsityksiä ja keventämään keskustelua. Tapaamisten loppuvaiheessa tutkijat kokosivat keskeisiä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia työyhteisöjen mukaan yksilöitynä ja osallistajat pohtivat niiden prioriteetteja sekä keinoja, jotka näkivät niitä tukevana tai estävänä. Tapaamisissa keskustelu ja tutkimusaiheen pohdinta eri näkökulmista oli hyvin vilkasta.

Tapaamisten välillä osallistujat havainnoivat omaa ja työyhteisönsä toimintaa eri tavoin. Heitä kannustettiin havainnointivaiheissa käyttämään mieleisiään menetelmiä ja tukeutumaan näin eri tiedonmuotoihin. Osallistujat toivatkin havaintojaan tapaamisiin valokuvina, yhteiselle sähköiselle alustalle tai omaan ruutuvihkoon tehtyinä tekstimuistiinpanoina ja jopa työn merkityksellisyyden hetkistä kirjoitettuna runona. Tutkimusaiheeseen paneutuminen oli ansiokasta ja osallistujat kertoivat kokeneensa sen tärkeäksi oman työn ja työyhteisön kannalta, joskin havainnointia ymmärrettävästi tehtiin sellaisella paneutumisella, minkä työn arki antoi periksi. Tutkimustapaamisissa työntekijät jakoivat näitä havaintojaan, mikä rikasti keskustelua ja teki näkyväksi työyhteisöissä piileviä merkityksellisyyden kokemuksia. Prosessi myös näytti vahvistavan työn merkityksellisyyttä työyhteisölähtöisesti (ks. luku 6.2.4). Kuva 15 ilmentää yhteistutkijuusprosessia.



Kuva 15. Yhteistutkijuusprosessi

Olennaista yhteistutkijuiden metodologiassa on ymmärryksen lisääminen tutkittavaan ilmiöön yhdessä ihmisten kanssa, joita se koskee eikä heitä ulkopuolelta tutkien (Heron & Reason 2006). Prosessin aikana kävi ilmi, että metodologia mahdollisti työyhteisöistä sisältäpäin kumpuavan kokemusten tunnistamisen, reflektion, dialogisen jakamisen ja jopa muutokseen tähtäävän toiminnan – tapaamiset ja keskustelu aiheesta nähtiin itsessään tärkeiksi ja arvokkaiksi, ja osallistujat kertoivat keskustelujen työn merkityksellisyydestä jatkuneen omaehtoisesti prosessin ulkopuolella. ”Kirjoita sinne muistiin, että nämä keskustelut ovat meille erittäin tärkeitä”, ohjeisti eräs osallistuja viimeisessä yhteistutkijuuustapaamisessa muistiinpanoja tehnyttä tutkijaa.

Yhteistutkijuuusaineiston analyysiin liitettiin validointitapaaminen työyhteisöjen kanssa. Tässä vaiheessa tutkijat olivat käyneet läpi tutkimusaineistoa ja nostaneet sieltä keskeisiä merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Yhteistutkijuuusryhmät äänestivät mielestään tärkeimmät kokemukset, joita pitäisi vaalia tai joilta pitäisi suojata ja keskustelivat konkreettisista keinoista, joilla sitä voisi työpaikoilla tehdä. Sen jälkeen keinoja luokiteltiin eri tasoille, jotka asiaan voisivat vaikuttaa. Yhteisen tutkimusanalyysin validoinnin jälkeen tutkijat jatkoivat aineiston analyysia eri tutkimusvaiheiden välisellä cross-case analyysillä ja tulosten toisiinsa sekä työn merkityksellisyyden integratiiviseen viitekehykseen peilaamisella (ks. luku 9.1).

## 6.2 Yhteistutkijuuden tulokset

Yhteistutkijuusaineistoa käytiin läpi aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Aineistoista selvitettiin merkityksellisyyteen ja merkityksettömyyteen liittyviä kokemuksia erikseen opetus- ja hoitoaloilta. Sen jälkeen aineistosta eriteltiin työntekijöiden merkityksellisyyteen liittämiä, vaalittavia kokemuksia sekä merkityksellisyyttä uhkaavia tekijöitä ja vertailtiin aineistoja toisiinsa cross-case analyysin avulla.

### 6.2.1 Yhteistutkijuuden teemoja opetusallalla

Opetusalan yhteistutkijuusaineistosta yhtenä keskeisimpänä merkityksellisyyden kokemuksen elementtinä esiin nousi oppilaiden kohtaaminen ja luokan ilmapiiri. Eräs opettaja kuvaili asian keskeisyyttä: ”Sitä on vaikea selittää, mutta se on kokonaisvaltainen paketti, oppilastyö”.

Oppilaan onnistuminen tunnistettiin merkityksellisyyden tunteen ytimessä ja positiivisia kohtauksia oppilaiden kanssa muisteltiin yhteistutkijuuskeskusteluissa tunteikkaasti. Alakoulun erityisopettaja kertoi mielikuvistaan hiljentymisharjoituksen jälkeen: ”Mulla meni äsken ajatus monta vuotta taaksepäin. Kohtauksia oppilaiden kanssa (...) Joskus joku kertoo jälkikäteen, että on voinut olla (häntä) auttamassa... itse ajattelee että enhän mä mitään tehnyt, olisin voinut tehdä enemmänkin, mutta se vähäkin ollut tärkeää jollekin, just sen verran riittävää, että se oppilas ei kaatunut”. Toinen alakoulun opettaja kiteytti: ”Ei varmaan ole montaa työtä missä sun nimeä huudetaan ja juostaan vastaan, kun tulet töihin”.

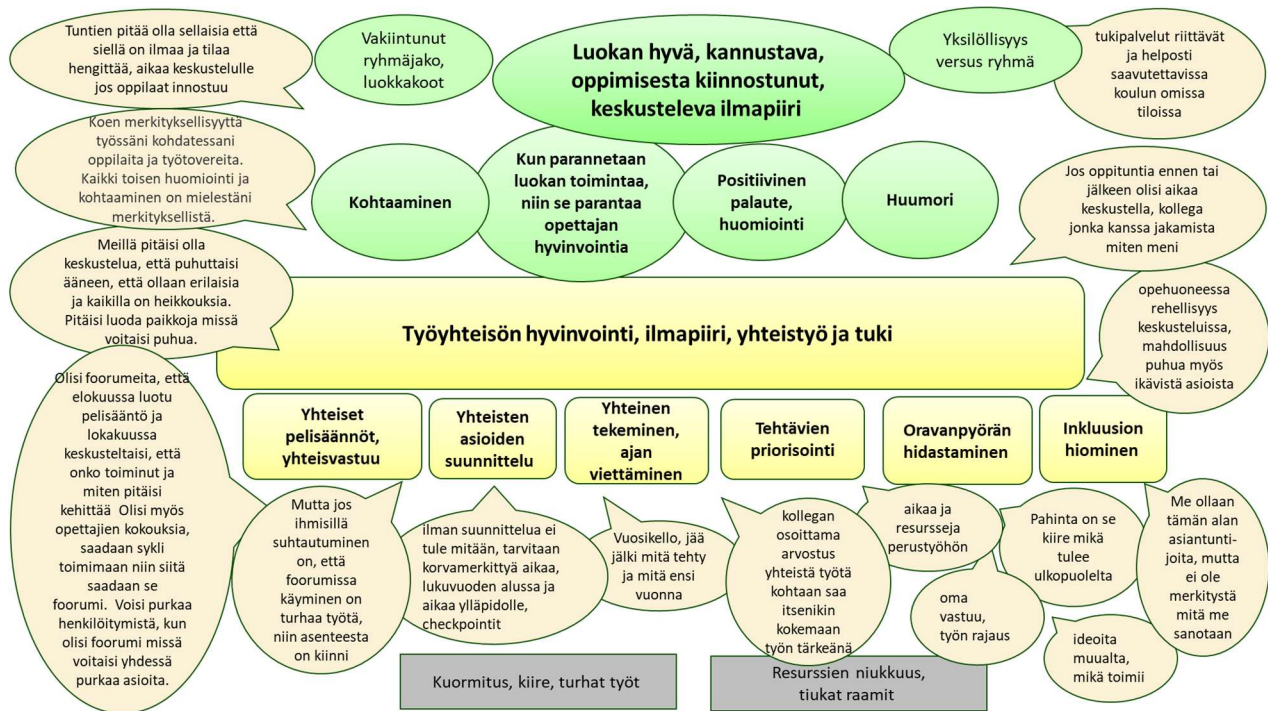
Yläkoulun puolella oppilaan kohtaamista pidettiin kompleksisempänä ja hienovireisempänä: ”Opeope mä sain näin hyvän numeron, olet osa sitä kasvua. Meillä ei kaikki aina ihan helppoja niin [on merkityksellistä], jos näkee sen kasvun”. Toisaalta oppilaan kohtaamiseen liittyi yläkoulun puolella esimerkiksi vuorovaikutteisuus oppimistilanteissa: ”Mulla on herkullinen opetusaihe, keskustellaan arjesta ja miten menee ja me päädytään hyvin syvällisiin aiheisiin ja se on hyvä ja merkityksellinen kohtaaminen oppilaiden kanssa”. Positiivisen palautteen rooli nähtiin tärkeänä positiivisia oppilaskohtauksia, -suhteita ja oppilaiden minäkuvaan rakentavana asiana sekä ala- että yläkoulun puolella.

Luokan ilmapiiriin liitettiin myös keskinäistä kannustusta, keskustelua ja vastavuoroista oppimista. Sen mahdollistumista pohdittiin rakenteiden tasolla: ryhmäjakojen ja luokkakokojen nähtiin vaikuttavan luokkien työskentelyn ja yhdessäolon laatuun. Toisaalta luokan ilmapiirin ja opettajien hyvinvoinnin nähtiin kulkevan toisistaan riippuvaisessa vuorovaikutussuhteessa. Inkluisio nähtiin keskeisenä yhteiskunnallisen tason kysymyksenä, joka vaikutti sekä luokkien

että työyhteisöjen hyvinvointiin ja toimivuuteen ja sen hiomista pidettiin merkityksellisenä tavoitteena.

Luokan ilmapiirin rinnalla tärkeä merkityksellisyystekijä oli työyhteisön hyvinvointi, ilmapiiri ja sekä tukeva yhteistyön kulttuuri. Työyhteisön hyvinvointiin ja ilmapiiriin liitettiin samalla lailla kohtaamiseen, keskinäiseen positiiviseen palautteeseen, huomiointiin ja hauskaan yhdessäoloon liittyviä suhteperustaisia merkityksellisyyden rakennusaineita kuin työhön ja opetustyön laatuun liittyviä tavoitteellisia ja rakenteellisia rakennusaineita. Työyhteisössä ilmenevien positiivisten hetkien merkitystä kuvattiin esimerkiksi näin: ”Onnistumisen ja ilon hetkiä tulee, kun menee opettajanhuoneeseen ja siellä on positiivinen henki. Kukaan ei valita, vaan tuo hymyili ja sillä oli hauska juttu.” Toisaalta yhteisön hyvän hengen rinnalle nousi hyvin vahvasti työn tason asiat, niiden organisointi ja sujuvuus: merkityksellisyyden perusedellytyksenä korostettiin yhteistä tekemistä ja asioiden suunnittelua, yhteisiä pelisääntöjä ja yhteisvastuuta sekä toiminnan linjakkuutta yhdessä sovitun mukaan. Myös työn kulttuuriin liittyvänä nähtiin, että työn paineiden keskellä olisi mahdollista muuttaa kulttuuria ”oravanpyörää hidastavaksi”. Tematiikasta voi päätellä, että työyhteisöissä nähtiin voimaa ja potentiaalia rakentamaan hyvää ja toivottua työelämää työyhteisölähtöisesti.

Merkityksettömyyteen liitettiin yhteisen sopimisen, yhteistyön ja yhteisesti rakennetun hyvän työn negaatioita: liian tiukat raamit työn teossa ja vähäiset resurssit nimettiin ”ylhäältä päin tulevina” työn merkityksellisyyden rajoittajina. Samoin kuormitus, kiire ja ”turhat”, opetustyön kokonaisuuteen yhdistymättömät työt nähtiin nakertavan merkityksellisyyttä. Toisessa opetusalan työyhteisössä perustyöstä etäällä oleva työ nimettiin ”ohisektoriksi” ja keskusteluissa pohdittiin sen monimuotoisuutta sekä keinoja sen murtamiseen esim. hankkeen avulla. Keskusteluissa nousi myös esiin koetun arvostuksen puute, jota opetusallalla käsiteltiin erityisesti suhteessa työntekijöiden kuulemattomuuteen päätöksenteossa. Arvostusta opetusalan ammattilaisten asiantuntijuudelle peräänkuulutettiin ja kouluille toivottiin esimerkiksi enemmän autonomiaa päättää, miten resurssit kohdennetaan. Niukkoja resursseja pidettiin ylipäättään arvostamattomuuden osoituksena: ”Luin kaupungin budjettiehdotusta, että kouluilta leikataan rahaa. Kun katselee täältäpäin, niin tulee vahva merkityksetön kokemus, kun ei laiteta rahaa. Se on arvokasta, mihin laitetaan rahaa”. Kuva 16 tuo yhteen opetusaloilta nousseita m & m-kokemusten teemoja opetusaloilla.



Kuva 16. Opetusalan yhteistutkijuusprosessin tuloksia

## 6.2.2 Yhteistutkijuuden teemoja hoitoalalla

Hoitoalan yhteistutkijuuksaineistosta nousi esiin hyvin samankaltaisia merkityksellisyiden ja merkityksettömyyden teemoja kuin opetusalan aineistosta, mikä olikin yksi tutkimuksen mielenkiintoisista huomioista – merkityksellisyiden ja merkityksettömyyden kokemuksissa näyttäisi olevan paljonkin yhteistä ainakin tarkastelluilla aloilla.

Ymmärrettävästi hoitoalan merkityksellisyiden keskiöön nousi asumispalvelujen asukkaat. Yhteistutkijuustapaamisissa työn ydin määriteltiin asukkaiden hyvän, omannäköisen elämän mahdollistamiseksi ja tämä herätti vahvaa yksimielisyyttä osallistujissa keskustelujen aikana. Tavoitteen mahdollistumiseksi tunnistettiin monitahoisia tekijöitä: yhteistyöstä omaisten kanssa asukkaiden persoonien tuntemiseen, sekä kohtaamisten ja vuorovaikutuksen mukauttamiseen sen perusteella ja asukkaan minäkuvan ylläpitoon esimerkiksi esteettisyyden, vuodenkierron juhlallisuuksien ja hyvinvoinnin huomioimisella. Kohtaamiset, huumori ja yhteinen ilonpito nähtiin tärkeinä suhteen rakentamisessa asukkaisiin, mutta toisaalta myös työyhteisöön: ”Kohtaamisissa on höpsöttelyä ja huumoria. Asukas työnsi mut rollaattorilla, kun istuin kyydissä, jaksoi työntää. Ne on hauskoja pikkuhetkiä. Käytävällä mennään laukka-askelia, kun on kiire”.

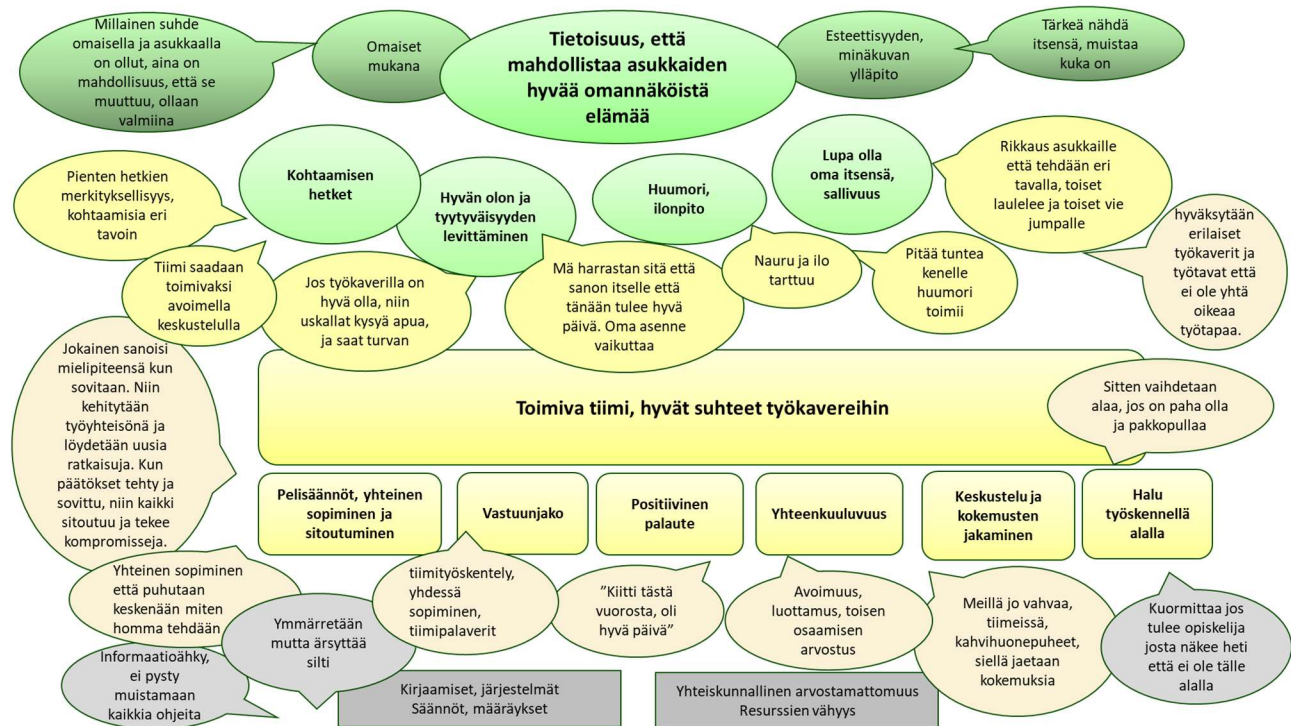
Samankaltaisia teemoja nähtiin suhteessa työyhteisöön. Erityisesti merkityksellisenä korostettiin lupaa ja sallivuutta olla oma itsensä ja tehdä työtä omannäköisesti. Tämä nähtiin myös asukkaiden elämänlaatua kohottavana tekijänä: ”Päivät rakentuu pienistä asioista, jokaiseen mahtuu vaikeitakin hetkiä... mutta kun nousee pieniä hetkiä, joissa omalla olemisellani ja toiminnallani olen tehnyt jotain, että [asukkaan] on hyvä olla.”.

Samalla lailla kuin opetuslalla, myös hoitoalalla työyhteisöä arvostettiin merkityksellisyyden lähteenä sen tarjoaman ihmissuhdeperustaisen arvon vuoksi ja työhön liittyvän tehtäväperustaisen sujuvuuden vuoksi. Keskusteluissa korostettiin ihmisuhteita vahvistavan yhteenkuuluvuuden, yhteisten keskustelujen ja kokemusten jakamisen sekä positiivisen palautteen tärkeyttä ja toisaalta tehtäväperustaisten pelisääntöjen, yhteisen sopimisen vastuunjaon ja vastuisiin sitoutumisen tärkeyttä kokonaisvaltaisen tiimin toimivuuden taustalla. Keskinäinen arvostus nostettiin sallivuuden rinnalle tärkeänä merkityksellisyyden lähteenä, todettiin, että ”tasa-arvoisuus antaa luvan tehdä työtä sellaisena kuin on”.

Merkityksettömyyttä hoitoalan yhteistutkijuskeskusteluissa pohdittiin – samoin kuin opetuspuolella – etäälle perustehtävästä jäävien, toistuvien tehtävien aiheuttamana, joskin esimerkiksi erilaisten järjestelmään kirjaamisten tarkoitus ymmärrettiin kokonaisuuden osana. Toistuvien normaalisti sujuvien asioiden kirjaamisen todellisen tarpeen ohella kyseenalaistettiin erilaisten liian tarkkojen säädösten vaikutusta arkipäivän työhön ja samalla asukkaiden kokemukseen: ”Puhutaan kodista ja kodinomaisuudesta niin kirjaaminen ja raportointi on vähän ristiriidassa sen kanssa”. Samoin yhteiskunnallisesti asetetut hoitajamitoituksen kysymykset nähtiin ristiriidassa työn toimivuuden kanssa: ”...politiikka ja mitoitus, politiikassa ja uutisissa sanotaan että 0,75 ei toteudu, kun ei ole hoitajia. Meillä olisi hoitajia, mutta ei saada palkata”.

Erityisenä merkityksettömyyden aiheuttajana kuitenkin hoitoalojen aineistosta nousi esiin koettu arvostamattomuus. Erityisesti tätä pohdittiin yhteiskunnallisena ilmiönä: vaikka työ koettiin tärkeäksi ja arvokkaaksi, esimerkiksi jatkuva niukkuus alan resursseissa, julkisuudessa käytävä negatiiviseksi painottunut keskustelu alasta sekä ”juhlapuheidon toteutumattomuus käytännössä” nähtiin vahvasti työn merkityksellisyyttä vähentävänä ja merkityksettömyyden tunteita aiheuttavana asiana: ”Arvostusta yhteiskunnassa hoitoalaa kohtaan pitäisi parantaa jo koulusta lähtien. Ei että: ’mene lähihoitajaksi, jos et muualle pääse’. Että sitä voi tehdä kuka vaan. Se pitäisi muuttaa, mutta en tiedä miten”. Toisessa yhteydessä yhteiskunnallista arvostamattomuutta pohdittiin näin: ”Yhteiskunnan arvostus. Selasin vanhoja joulukorttipinoja. Siellä oli (erään kansanedustajan) kortti, missä luki, että teette hyvää työtä. Mulle tuli olo, että so what, älä viitsi. Mistähän se oli tonkin keksinyt, oli varmaan vaalit tulossa. Hoitajat vaan ruikuttaa ja vanhukset ei osaa sanoa omasta puolestaan ja omaiset ei ymmärrä. Ja osa

vanhuksista on kokenut niin kovia, että ajattelee että tämä on ihan hyvä näinkin. Ne on tehneet raskasta työtä vuosikausia, hoitaneet lapsia ja saa nyt ne saa ihan minieläkkeen, jonka pitäisi riittää, ja hoitajat juoksee kieli vyön alla. Se on semmoinen arvostus.” Viimeisessä tapaamisessa tutkija kysyi, voisiko arvostus olla kaiken merkityksellisuuden keskiössä, ja osallistujat vastasivat: ”Tottakai. Että arvostaa asiakasta, omaisia, ja että työnantaja ja yhteiskunta arvostaa sinua, arvostaa omaa ammattiaan ja itseään ammattilaisena. Siitä tulee myös sitä iloa. Kun tuntee että saa arvostusta niin vähän kuin olisi saanut pienen palkankorotuksen.” Kuvassa 17 on koottuna hoitoalojen yhteistutkijuuksaineiston teemoja ja keskustelua.



Kuva 17. Hoitoalojen yhteistutkijuuksiprosessin tuloksia

### 6.2.3 "Prinsessat ja lohikäärmeet" – yhteistutkijuiden tulosten yhteenveto aloja vertaillen

Eräessä yhteistutkijuuksikeskustelussa osallistujat alkoivat puhua merkityksellisyttä rakentavista kokemuksista prinsessoina, joita tulisi vaalia ja käsittivät merkityksettömyyden uhaksi, eli lohikäärmeeksi, näille "prinsessoille". Aineistosta nostettiin esiin näitä "prinsessoja ja lohikäärmeitä" alojen aineistoja keskenään vertaillen ja havaittiin, että keskeisimmät merkityksellisuuden kokemukset ja niiden uhkaajat olivat samankaltaisia molempien alojen aineistoissa. Kuvassa 18 on listattu "prinsessat ja lohikäärmeet".



### Prinsessat

hyvän mahdollistaminen muille (asukkaat, oppilaat)
yhteisön hyvä ilmapiiri, yhteistyö ja tuki, kohtaamiset, keskustelu ja kokemusten jakaminen
yhteiset pelisäännöt, yhteinen sopiminen, kuulluksi tuleminen, yhteisvastuu, sitoutuminen
tehtävien priorisointi, resurssien hyvä hyödyntäminen
saa olla oma itsensä työssä, vahva ammatillinen identiteetti
oman osaamisen kehittäminen, uuden oppiminen, uusien ratkaisujen keksiminen työhön

### Lohikäärmeet

kuormitus, kiire, tiukat raamit, niukat resurssit, turhat työt, liialliset ohjeistukset, työn pirstaloituminen
negatiivinen asenne, negatiivinen viestintä alasta
työyhteisössä sovittujen asioiden noudattamattomuus
arvostamattomuuden osoitus niukkojen resurssien muodossa

Kuva 18. Työn suojeltavat prinsessat, eli merkityksellisyttä rakentavat tekijät, ja niitä uhkaavat lohikäärmeet

Merkityksellisyyden kokemukset pohjaavat luvalle ja käsitetylle sallivuudelle olla oma itsensä työssä. "Oma itse" nähtiin kuitenkin vahvan ammatillisen identiteetin muotoilemana. Ammatillista identiteettiä vahvasti mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan, oppia uutta ja kehittää työtä sen pohjalta. Merkityksellisyyden nähtiin rakentuvan sosiaalisessa kontekstissa esimerkiksi työyhteisön hyvän ilmapiirin, kohtaamisten, keskustelun ja kokemusten jakamisen avulla. Lisäksi korostettiin yhteistyötä ja yhteisön tukea sosiaalisena merkityksellisyystekijänä. Myös työtehtävät itsessään rakensivat merkityksellisyttä, ja niihinkin liittyi sosiaalinen aspekti: yhteiset pelisäännöt ja yhteinen sopiminen sekä yhteisvastuu liitettiin merkityksellisyyteen, samoin kuin työtehtävien priorisoiminen järkeväksi koetulla tavalla, joka myös mahdollistaa, että resurssit tulevat hyvin hyödynnetyksi. Merkityksellisyyden tärkeimmäksi ytimeksi nousi kuitenkin sekä opetus- että hoitoalalla hyvän mahdollistaminen muille ihmisille.

Merkityksellisyyden uhkaajat sen sijaan sisälsivät työn, organisaation ja yhteiskunnallisen tason tekijöitä. Työn tasolla nostettiin esiin tehtäviin liittyviä merkityksellisyyden uhkaajia: perustehtävästä hyvin etäällä olevia, turhaksi ja turhauttavaksi tunnettuja työtehtäviä, tiukkoja raameja ja ohjeistuksia, jotka haittaavat arjen työn sujuvuutta sekä työn pirstaloitumista. Toisaalta työn ja organisaation tasolla työyhteisössä sovittujen asioiden noudattamattomuus koettiin merkityksellisyyttä uhkaavana. Eriyisen paljon keskustelua merkityksettömyyden yhteydessä molemmilla aloilla herätti arvostamattomuuden tuntu ja siihen liitettiin yhteiskunnallisen tason tekijöitä: niukkoja resursseja sekä negatiivista julkista keskustelua.

#### 6.2.4 Yhteistutkijuus yhteisenä merkityksenannon tilana

Yhteistutkijuuden aikana merkityksellisyiden kokemusten sosiaalinen rakentuminen alkoi näyttäytyä huomionarvoisena ilmiönä, joka laajeni tutkimusmielenkiinnon kohteeksi. Keskustelujen aikana ilmeni hetkiä, joissa osallistujien tavoittamat merkityksellisyiden hetket johtivat aihetta laajentaviin keskusteluihin. Esimerkiksi hoitoalalla keskusteluun nousi erään hoitajan sydämen asianaan kokema esteettisyyden ylläpito sekä asukkaiden asuinympäristössä että ulkonäön hoidossa. Teema nousi esiin useammilla tapaamiskerroilla, ensimmäisellä kerralla hoitaja otti esteettisyyden omaksi ”tutkimusilmiökseen” tarkasteltavaksi työn arjessa ja toisella kerralla esitteli valokuvia asukkaista, joiden hiukset oli kauniisti laitettu, kädet hoidettu tai parta ajettu. Hoitaja totesi, että hänelle esteettisyyden ylläpito on merkityksellistä ja hän näkee, kuinka se edistää asukkaiden hyvää oloa ja tuo mukanaan yhdessäolon hetkiä, laatuaikaa ja esimerkiksi kosketusta. Yhteisessä keskustelussa teema laajeni ja sen merkityksellisyyteen yhtyivät työyhteisön muut jäsenet: se ymmärrettiin arvostuksen osoituksena ja lopulta asukkaiden minäkuvan ja yksilöllisyyden ylläpitona. Muut hoitajat kertoivat kokemuksiaan siitä, kuinka tärkeäksi he ovat huomanneet, että asukkaat voivat välillä katsoa itseään peilistä. Työyhteisön esimies vahvisti aihetta, kun hän kertoi oivaltaneensa, että hän ei ole koko hoitotyöuransa aikana tajunnut, kuinka tärkeä peilikuva on ihmisen omakuvan, hyvinvoinnin ja kokonaisvaltaisen oman näköisen elämän ylläpitämisen kannalta. Yhteisön oivalluksen lähtökohtana oli yhden hoitajan esiin nostama esteettisyyden teema.

Opetuspuolella yhteinen merkityksenanto herätti pohtimaan merkityksellisyiden rakentumista vuorovaikutteisesti työyhteisön kesken. Osallistuneessa työyhteisössä pohdittiin, että asioiden merkityksellisyys avautuu uudella tavalla, kun huomaa jonkin asian olevan työkaverille tärkeä ja merkityksellinen. Toisaalta nähtiin myös asian kääntöpuoli niin, että omia merkityksellisyiden kokemuksiaan voi alkaa kyseenalaistaa, elleivät muut käsitä niitä merkityksellisiksi. ”Jos minä en tunnista kollegan tärkeää, eikä hän minun tärkeää, siitä voi syntyä merkityksettömyyden kokemus”, eräs osallistuja totesi. Toinen osallistuja pohti keskustelun perusteella, että työkavereiden kesken ilmaistu merkityksettömyys saa erityisen painoarvon verrattuna esimerkiksi oppilaiden tekemisten vuoksi koettuun merkityksettömyyteen.

Yhteistutkijuustapaamisissa käytyjen keskustelujen perusteella viimeisissä tapaamisissa päätettiin kerätä palautetta, joissa kartoitettiin osallistujien kokemuksia prosessin aikana käydyistä keskusteluista. Kiinnostuksen kohteena oli, millaisina osallistujat kokivat yhteiset keskustelut merkityksellisyiden viitekehyksessä, näkivätkö he keskusteluilla yhteyksiä työn arkeen ja avautuiko keskusteluista näkökulmia. Vastaajia oli 26 ja palaute teemoiteltiin keskeisten sisältöjen mukaan (ks. taulukko 5). Palautteen mukaan yhteinen merkityksenanto avasi uusia näkökulmia, ajatusmalleja, asenteita ja toimintaa, ja sen koettiin vahvistavan

positiivisia tunteita työyhteisöä ja yhdessä tehtävää työtä sekä toimintakulttuuria kohtaan. Yhteiset keskustelut ja merkityksenanto niissä myös vahvistivat merkityksellisuuden hetkien huomiointia, asian pohdintaa omassa ajattelussa ja siten merkityksellisuuden kokemista. Kriittisissä kommentteissa toistuivat vähäiset osallistumiskerrat ja toive työkavereiden osallistumisesta keskusteluihin laajemmin.

Taulukko 5. Yhteisen merkityksenannon antia

Teema	Esimerkki	Maininnat
Uudenlainen ajattelu ja perspektiivit	<p><i>"Enemmän tullut mietittyä mistä minä henk.koht saan merkityksellisyyttä työhöni ja miksi en jotakin sellaiseksi koe. Ja se että vaikka minä työssäni kokisin tiettyjä asioita merkityksettömäksi niin kokonaiskuvan osalta se ei sitten olekaan niin (että homma toimii)"</i></p> <p><i>"Keskustelu oli kiinnostavaa, koska samasta asiasta voi olla niin erilaisia näkemyksiä / kokemuksia. Läsnaolijat kertoivat avoimesti haastavistakin tunteista."</i></p> <p><i>"Hyviä keskusteluja ja näkökulmia työssä merkityksellisiin asioihin ja mahdollisiin kuormittaviin asioihin."</i></p>	17
Positiiviset hetket ja tuntemukset	<p><i>"Syvensi näkemyksiä asukkaiden kohtaamisesta ja työnteosta. Ylpeys omasta työyhteisöstä, työkavereista ja työnteon kulttuurista kasvoi."</i></p> <p><i>"Oli kiva kuulla ja keskustella asioista, joista ei tule juurikaan keskusteltua. Rauhallisia hetkiä kiireisen arjen keskellä."</i></p> <p><i>"Iloinen ja leppoisa ilmapiiri, yhteenkuuluvuus."</i></p>	13
Sosiaalinen tärkeys	<p><i>"Oli hyvä tunne keskustella ja kuulla mitä merkityksellisyys työssä jokaiselle tarkoittaa. Työyhteisön sitoutuneisuus samoihin arvoihin näkyi."</i></p> <p><i>"Varattu aika ja paikka toi vapaan mahdollisuuden antaa ajatusten tulla viitekehyksessä."</i></p>	13
Vahvistunut huomio ja reflektio	<p><i>"Kiinnittää enemmän huomiota merkityksellisiin kokemuksiin"</i></p> <p><i>"Sai etsimään ilon hetkiä."</i></p> <p><i>"Sai pohtia työtä kiireettä, näen työn "armollisemmin."</i></p> <p><i>"Eka kerran jälkeen tuntui ettei käteen jäänyt mitään. Toisella kerralla itselleni aukesi, miten pienet asiat itselläni vaikuttavat myönteisesti työn merkityksellisyyteen."</i></p>	9
Uudenlaiset toiminnan mallit ja asenteet	<p><i>"Uudet näkökulmat ja ajatukset antavat mahdollisuuden kehittää toimintaa."</i></p>	8

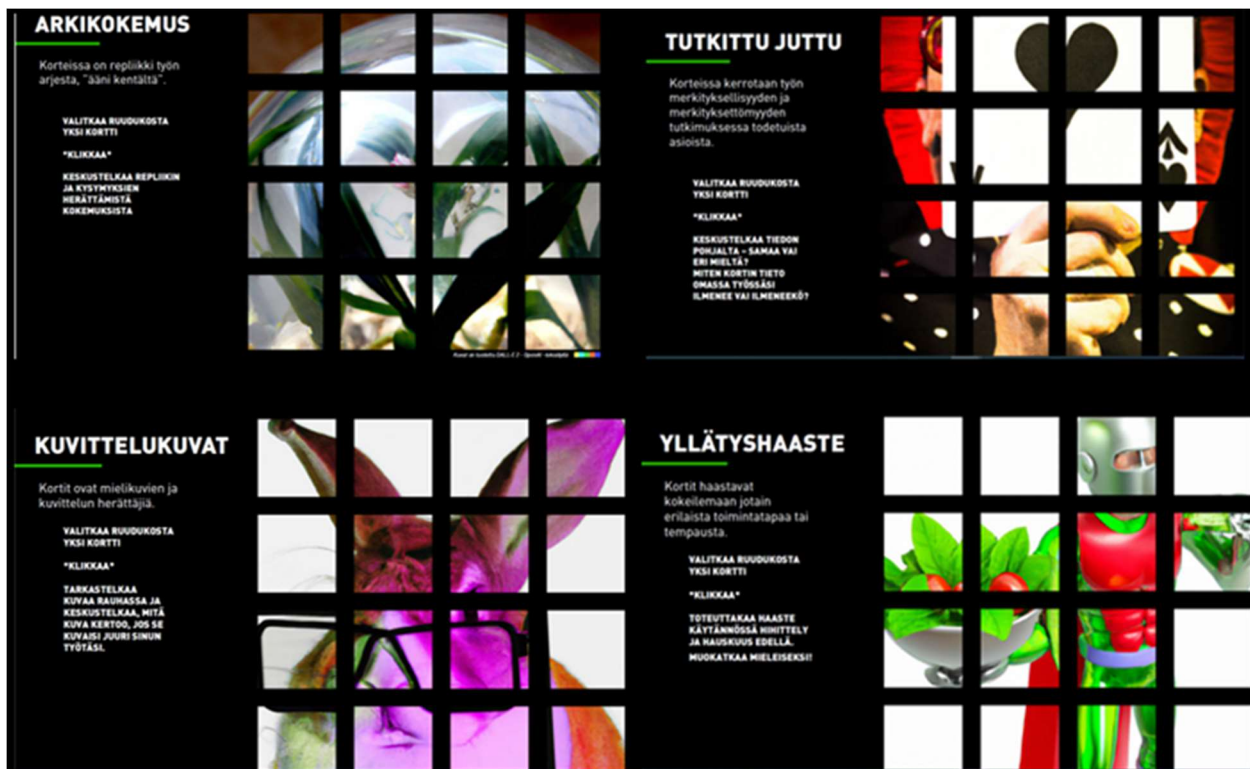
	<p><i>“Omassa työssä yritän huomioida enemmän sen miltä työkaverista tuntuu. Vaikka omasta mielestä joku asia on vähäpätöinen niin kaverin mielestä se ei välttämättä ole.”</i></p> <p><i>“Motivaation lisääntyminen.”” Tajusin, että työ onkin itse asiassa paljon merkityksellisempää kuin olin kuvitellut eli lähinnä vaikka jokin asia tuntuu turhalta ja ärsyttävältä, niin sillä kuitenkin on tarkoitus.”</i></p> <p><i>“Kävimme ja käymme keskustelua mm. kahvitauoilla asiasta.”</i></p>	
Välinpitämätön/Kriittinen	<p><i>“Yhden kerran käynti, aikaa kulunut niin etten enää muista.”</i></p> <p><i>” Olisi voinut olla useampiakin kollegoita mukana...”</i></p> <p><i>” Ylipäättänsä oli mukava kuulla toisten kokemuksia, joidenkin kohdalla vain ärsytti, kun jonkun jutut olivat aika räikeässä ristiriidassa todellisuuden kanssa.”</i></p>	<p>Keskusteluun liittyen 4</p> <p>Työhön vaikuttamiseen liittyen 4</p> <p>Liian vähän osallistumiskertoja /liian pitkä tauko 3</p>

Yhteistutkijuuden aikana käytyjen keskustelujen ja niistä kerätyn palautteen perusteella voi päätellä, että työyhteisöjen keskinäiset merkityksellisyyskeskustelut voivat toimia merkityksellisyden autenttisten kokemusten avaajana ja ovat siksi tärkeitä merkityksellisyden vaalimisessa ja merkityksettömyydeltä suojaamisessa työyhteisölähtöisesti. Lisäksi keskustelut tarjosivat positiivisen yhteisen merkityksenannon tilan, joka sellaisenaankin vahvistaa merkityksellisyyttä esimerkiksi keskusteluissa avautuvien positiivisten tuntemusten, tai niissä ilmaistujen autenttisten kokemusten, keskinäisen arvonannon, luottamuksen, huolenpidon ja turvan kautta (Fredrickson 2001; Wrzesniewski ym. 2003; Laaser & Bolton 2022; Lysova ym. 2022). Tutkimus työyhteisöjen välisessä vuorovaikutuksessa rakentuvasta merkityksellisyydestä jatkuu käsikirjoitusvaiheessa olevassa tutkimusartikkelissa. Yhteistutkijuusprosessi ja siinä käydyt yhteiset keskustelut toimivat myös Työn m & m -tutkimushankkeessa luodun toimintamallin eli Työn M & M -kortiston perustana, jossa työyhteisöjä kannustetaan yhteisiin keskusteluihin työn merkityksellisyyttä vaaliakseen ja vastavoimaksi merkityksettömyydelle.

## 7 Työn M & M -kortisto: Vastavoimaa merkityksellisyydelle!

Hankkeen tuloksena syntyi tutkimusperustainen toimintamalli, jonka tavoitteena on työyhteisölähtöinen merkityksellisyiden kokemusten vaaliminen ja merkityksellisyydeltä suojautuminen. Toimintamalli perustuu yhteisen merkityksenannon tilojen mahdollistamiseen ja sitä kautta merkityksellisyiden kokemusten vuorovaikutteiseen, sosiaaliseen rakentumiseen ja se sai keskustelukortiston muodon. Työn M & M -kortisto: *Vastavoimaa merkityksellisyydelle!* on matalan kynnyksen pelillinen kimmoke työyhteisöjen merkityksellisyyskeskustelujen tueksi. Se innostaa keskustelemaan ”vakavasta aiheesta kevyellä tavalla”, kuten kortiston kokeilutilanteessa kommentoitiin.

Työn M & M -kortiston pohjana on Työn m & m -hankkeessa tehty tutkimustyö ja se hyödyntää yhteistutkijuudenkin pohjalla olevaa neljää tiedonmuotoa: kokemuksellista (experiential), esityksellistä (presentational), teoreettista (propositional) ja käytännöllistä (practical) (Heron ja Reason 2001). Kortistossa on neljä korttikategoriaa, jotka näiden tiedonmuotojen perusteella saivat nimet Arkikokemus, Kuvittelukuvat, Tutkittu juttu ja Yllätyshaaste (kuva 19). Yhdistyessään keskustelun syötteiksi eri tiedonmuodot avaavat laajoja mahdollisuuksia merkityksellisyiden kokemusten tunnistamiseen ja tarkasteluun sekä syventävät näkökulmia. Korttien sisällön takana on tutkimukseen kerätty aineisto sekä siinä tehty kirjallisuuskatsaus.



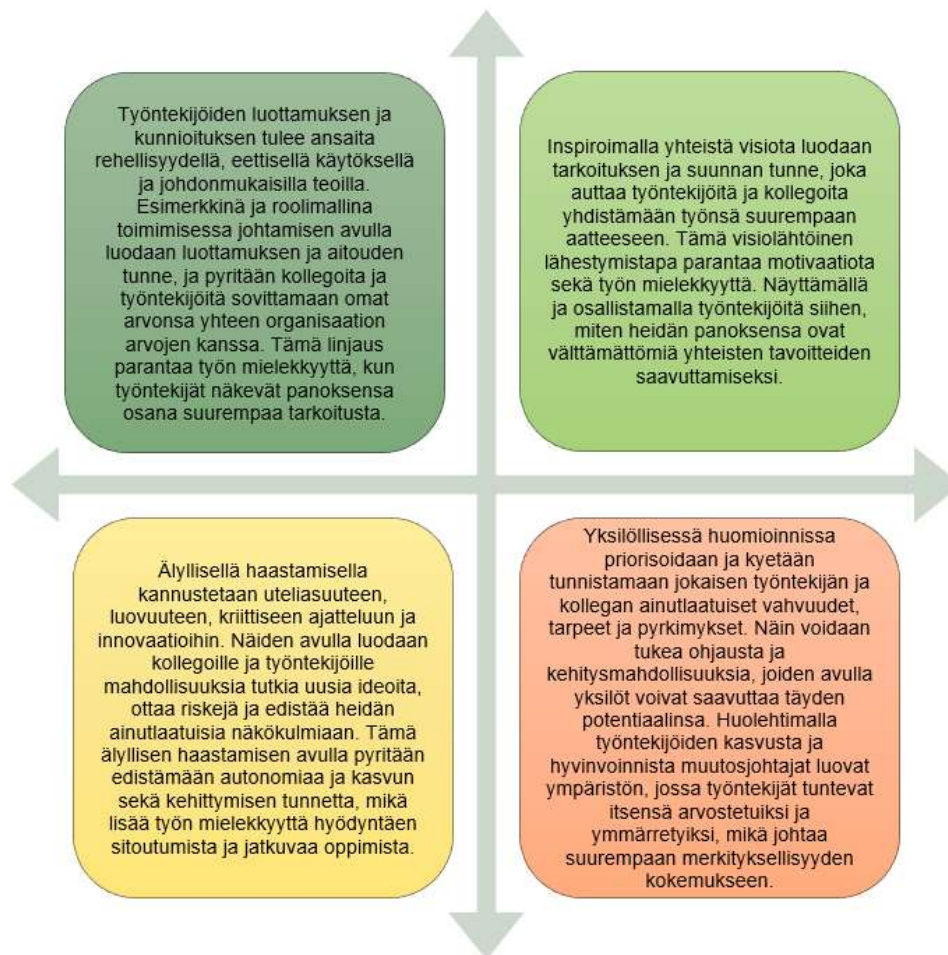
Kuva 19. Työn M & M-kortiston korttikategoriat toimivat syötteinä työn merkityksellisyiden kokemusten tarkasteluun ja avaavat mahdollisuuksia työyhteisön keskinäiselle merkityksenannolle

Työpaikoille on vaikea antaa yksiselitteisiä toimenpidesuosituksia siitä, miten työn merkityksellisyyden kokemuksia voisi vaalia, koska kokemukset ovat subjektiivisia, moniulotteisissa ja eri tavoin tulkituissa työn, organisaation ja yhteiskunnan vaikutuspiireissä rakentuvia sekä kytkeytyvät syviin, olemassaoloa ja inhimillisiä peruskysymyksiä koskeviin ajatuksiin ja toiveisiin. Aiemmassa tutkimuksessa onkin todettu, että merkityksellisen luomisen pyrkimykset organisaatioissa voivat kääntyä itseään vastaan ”merkityksen hallinnaksi” (Lips-Wiersma & Morris 2009). Yleisen merkityksellisyyden tunteen luomisen sijaan yhteinen merkityksenanto tarjoaa tilaisuuden merkityksellisyyden sosiaaliselle rakentumiselle. Yhteisissä keskusteluissa päästään ensinnäkin parhaimmillaan työyhteisön jäsenten autenttisten merkityksellisyyden kokemusten äärelle, jotka voivat merkityksenannon myötä laajentua yhteisössä jaetuiksi. Keskustelut myös mahdollistavat vuorovaikutuksen, jossa osoitetaan ja koetaan arvostusta, huolenpitoa ja yhteenkuuluvuutta, jotka osaltaan rakentavat merkityksellisyyttä. Lisäksi keskusteluissa on mahdollista tuoda esiin työn epäkohtia ja löytää tarkoituksenmukaisia toiminnan malleja ja osallistumisen sekä vaikuttamisen mahdollisuuksia suhteessa niihin, mikä voi toimia vastavoimana merkityksettömyyden tunteelle. (Wrzesniewski ym. 2003; Yeoman 2023; Lysova ym. 2022.)

Työn M & M-kortisto kannustaa työyhteisöjä merkityksellisyykeskusteluihin ja toimii alasta riippumatta. Se on julkaisemisensa jälkeen herättänyt kiinnostusta useilla aloilla. Kortisto löytyy osoitteesta <https://www.lut.fi/fi/projektit/tyon-merkityksellisyys-ja-merkityksettomyys> (<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-412-014-2>).

## 8 Transformationaalinen johtaminen merkityksellisyyden tukemisessa

Transformationalisessa johtamisessa (TL) vaaditaan taitoja emotionaalisten yhteyksien vaalimisessa. Johtamisessa osoitetaan empatiaa, myötätuntoa ja aitoa huolenpitoa työntekijöiden ja kollegoiden hyvinvoinnista. Luomalla kannustava ja positiivinen ilmapiiri saavutetaan yhteenkuuluvuuden, luottamuksen ja psykologisen turvallisuuden tunne. Tämä emotionaalinen yhteys lisää merkityksellisyyden tunnetta, kun työntekijät tuntevat olevansa arvostettuja ja tuettuja työssään. (Goleman 1998; Caruso ym. 2002; Mathew & Gupta 2015, Antonakis ym. 2009.) Transformationalisen johtamisen lähestymistapa tarjoaa useita edistysaskeleita muihin johtamisteorioihin nähden, kun kyse on merkityksellisyyden vaalimisesta työssä. Seuraavassa kuvassa 20 on kiteytetty TL:n keskeisiä etuja ja vaikuttamisen keinoja merkityksellisyyden kokemusten tukemiseen ja työympäristöjen luomiseen.



Kuva 20. Merkityksellisten kokemusten tukeminen ja mahdollistaminen transformationalisen johtamisen avulla

Lisäksi tulee huomioida, että TL:n lähestymistapa ylittää välittömät tehtäväkeskeiset tavoitteet ja keskittyy pitkän aikavälin kehitykseen ja kasvuun. (Birasnav ym. 2011; Hyypiä & Parjanen 2013.) Investoimalla työntekijöiden henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun muutosjohtajat auttavat heitä näkemään työnsä pitkän aikavälin vaikutuksen ja merkityksen. Tämä kehityksen ja kasvun korostaminen parantaa työn merkityksellisyyttä antamalla yksilöille mahdollisuuden nähdä, miten heidän panoksensa ovat linjassa omien pyrkimystensä ja tulevien tavoitteidensa kanssa.

Johtamisen tärkein “väline” ja vaikuttamisen keino on kuitenkin organisaatio ja ihmiset (Ojala 2016; Rousu & Lanne-Eriksson 2021). Yhdessä perusopetuksen ja hoitoalan henkilöstön kanssa kehitetyn keskustelukortiston avulla on mahdollisuus kokoontua samaan paikkaan virtuaalisesti tai läsnä, ja keskustella merkityksellisyydestä tai merkityksellisyyteen vaikuttavista kokemuksista. Keskustelun taso ja vire voi poiketa alkuperäisestä ideasta – teemojen avulla saatetaan kehittää myös organisaation toimintaa sellaisenaan tai luoda yhteistä merkitystä erilaisille kokemuksille. Johtamisen rooli tällaisessa on ajan ja paikan mahdollistaminen, sekä avoimen keskustelun ja kokemusten jakamisen kuunteleminen. Toki on myös mahdollista, että keskustelun myötä työyhteisössä tunnistetaan konkreettisia kehittämiskohteita ja sovitaan uusista toimintatavoista, joilla työtä ja sen merkityksellisyyttä voidaan organisaatioissa edistää tai tukea.



## 9 Tulosten pohdinta ja johtopäätökset

### 9.1 Mistä elementeistä ja millaisissa konteksteissa työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemukset, eli m & m-kokemukset muodostuvat?

Työn m & m-kokemusten keskeiset elementit linjautuivat 4C-mallin kanssa ja merkityksellisyyteen kytkeytyi yhteenkuuluvuuden, myötävaikuttamisen ja muuntuvuuden kokemuksia kaikissa tutkimusaineistoissa. Elementit korostuivat eri lailla eri aineistoissa, kyselytutkimuksen tulokset korostivat erityisesti myötävaikuttamista ja muuntuvuutta, ja yhteistutkimuksen tulokset yhteenkuuluvuutta ja myötävaikutusta. Merkityksettömyyden kokemusten elementteinä esiin nousi turhien töiden tekemistä ja yksin työskentelyä merkityksettömyyden syinä sekä uupumusta, alanvaihtopohdintaa ja riittämättömyyden tunnetta seurauksina. Lisäksi kyselyaineiston faktorianalyysi nosti esiin vaikutusmahdollisuudet omaan työhön merkityksettömyydeltä suojaavana tekijänä, mutta toteutumattomana vaikutusmahdollisuudet muuttuvat merkityksellisyyden uhkaajaksi. Arvostuksen puute nousi kaikista aineistoista keskeiseksi merkityksettömyyteen kytkeytyväksi kokemukseksi. Työ sekä opetus- että hoitoaloilla koettiin yhteiskunnallisesti tärkeäksi, mutta samanaikaisesti siihen liittyi koetun yhteiskunnallisen arvostuksen puutteen ristiriita.

Keskeisimpiä tutkimuksessa nousseita merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia peilattiin Lysovan ym. (2019) työn integratiiviseen viitekehykseen. Viitekehyksessä m & m-kokemuksiin nähdään vaikuttavan neljä ulottuvuutta (a) yksilöllinen ulottuvuus (yksilön luonne, taipumukset, asenteet, motivaatio, elämäntarinat ja identiteetti), (b) työn ulottuvuus (työn tyyppi, laatu ja määrä, työn suunnittelu, tuunaus), (c) organisaation ulottuvuus (johtaminen, organisaatiokulttuuri, organisatoriset säädökset ja käytännöt, työyhteisö, sosiomoraalinen ilmapiiri) ja (d) yhteiskunnallinen ulottuvuus (kunnollinen työ (decent work), kulttuuriset normit). Analyysissä selvitettiin integratiivisen viitekehyksen avulla, millaisissa konteksteissa työntekijöiden m & m-kokemukset syntyvät. Taulukossa 6 eri tutkimusvaiheissa nousseita merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia on luokiteltu 4C-kokemuksiksi niihin vaikuttavien tekijöiden eri tasoille.

Taulukko 6. Merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden konteksteja työn integratiivista mallia mukaillen (Lysova ym. 2019)

Taso	Teema			
	Yhteenkuuluvuus	Myötävaikutus	Muuntuvuus	Kahlitsevuus
Yksilö	Koettu arvostus	Työn vaikutusten näkeminen Kokemus työn tärkeydestä Osaamisen hyödyntäminen Oppilaan oivaltamisen näkeminen Yhteyden saaminen haastavaan oppilaaseen/hoidettavaan pulmissa ja haasteissa auttaminen Arvostuksen osoittaminen Lohduttaminen Läsnäolo Hyvinvoinnin edesauttaminen, avuksi oleminen Asioihin vaikuttaminen Mielekkään, hyvän elämän luominen asukkaille Omaisten tyytyväisyys	Henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttaminen Onnistumisen kokemukset Ihmisenä kasvaminen Omien arvojen mukainen toiminta Oman osaamisen riittävyys Vaikeista tilanteista selviytyminen Työtehtävissä onnistuminen Työssä kehittyminen Perustehtävään keskittyminen Palautteen ja kiitoksen saaminen hyvästä työstä Lupa olla oma itsensä työssä Vahva ammatillinen identiteetti Oman osaamisen kehittäminen, uuden oppiminen	Oppilaiden vastustuksen, piittaamattomuuden, motivaation puutteen kohtaaminen Huono kohtelu (esim. haastava asukas)
Työ	Yhteys ja luottamus asukkaiden kanssa Kohtaamiset ja mukavat yhteiset hetket Asukkaan hyvä mieli, onnellisuus, tyytyväisyys, hymy	Työn hyöty muille ihmisille Ajan antaminen asukkaalle Aika keskittyä asukkaaseen Sujuva työ Hyvän mahdollistaminen muille Tehtävien priorisointi, resurssien hyvä hyödyntäminen	Työ mahdollistaa osaamisen hyödyntämisen Vaikuttamismahdollisuudet työn määrään, sisältöön ja ajankäyttöön Hyvin tehty, laadukas työ Uusien ratkaisujen kehittäminen työhön	Turhalta tuntuvat tehtävät Perustyöhön kytkeytymättömät tehtävät Tulosta tuottamaton työ Kiire Riittämättömyys suhteessa työn haasteisiin Työrauhan riittämättömyys Asukastyön vähäiseksi jääminen Eettinen stressi Riittämättömyyden tunne Kuormitus Liialliset ohjeistukset Työn pirstaloituminen

Organi- saatio	Työyhteisön tuki Yhteistyö yhteisten tavoitteiden eteen llojen ja surujen jakamisen mahdollisuus Avun saaminen kollegoilta Yhteiset keskustelut työn kontekstissa Vapaa kokemusten jakaminen ja kohtaamisen hetket Onnistumisten ja ilon jakaminen työyhteisössä Vuorovaikutus asukkaiden ja työkavereiden kanssa Yhteiset pelisäännöt, yhteinen sopiminen, kuulluksi tuleminen, yhteisvastuu, sitoutuminen	Tyytyväinen henkilöstö Työkaverien auttaminen ja kannustaminen	Kehittymismahdollisuu- det Kollegoilta tai oppilailta oppiminen Johdon, esimiesten työyhteisön osoittama arvostus Työyhteisönä onnistuminen	Koettu arvostuksen puute Hyödyttömyyden kokemus Kuulluksi tulemattomuuden / vähättelemisen kokemukset Henkilökohtaisten kehittymismahdollisuuksi- en rajoittuneisuus Työntekijöiden mielipiteiden ohittaminen, ideoiden tyrmääminen Jatkuvat uudistukset, uudet vaatimukset Työyhteisössä sovittujen asioiden noudattamattomuus
Yhteis- kunta		Työn koettu yhteiskunnallinen tärkeys Työn vaikutusten näkeminen	Arvostuksen kokeminen	Resurssien riittämättömyys Yhteiskunnallisen arvostuksen vähäisyys Työntekijöiden ja rekrytoitavien puute Jatkuvat uudistukset, uudet vaatimukset Negatiivinen viestintä aloista Niukat resurssit

Taulukosta voi havaita, että tutkimuksessa esiin nousseet m & m-kokemukset noudattelivat 4C-kokemuksia, eli yhteenkuuluvuuden, myötävaikutuksen, muuntuvuuden ja kahlitsevuuden elementit rakentavat m & m-kokemuksia kaikkien aineistojen valossa. Lisäksi kokemukset asettuivat integratiivisen viitekehyksen tasoille siten, että kaikkien tasojen voi nähdä vaikuttavan kokemusten muodostumiseen.

Kokemusten luokittelu integratiiviseen viitekehykseen avaa uutta ymmärrystä sekä m & m-kokemusten elementteihin ja konteksteihin, että merkityksellisyyden tukemisyrittämyksiin.

Erityisesti havaitaan, että merkityksellisyyden tukemiseen sekä merkityksettömyydeltä suojaamiseen tarvitaan monien työelämän eri tason toimijoiden huomiota ja toiminnan kehittämistä. Esimerkiksi työn ja organisaation tasoille asettuvat m & m-kokemukset tarvitsevat tukea paitsi välittömältä työyhteisöltä, esihenkilöiltä, organisaation johdolta ja joissain tapauksissa yhteiskunnalliselta päätöksenteolta. Yhteiskunnallisen tason vaikutuspiirissä oleviin kokemuksiin taas työntekijätasolla on vaikea vaikuttaa, mutta taso vaikuttaa yksilöiden jokapäiväiseen työhön ja siinä ilmeneviin merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksiin. Yksi tutkimuksen kontribuutioista onkin empiirisesti tarkasteltujen työntekijäkokemusten peilaaminen ja ymmärtäminen monitahoisten kontekstien vuorovaikutuksessa.

Tarkasteltaessa kokemuksia integratiivisessa viitekehyksessä havaitaan myös sosiaalinen konteksti m & m-kokemuksiin olennaisesti liittyvänä. Lysova ja kumppanit (2019) liittävät sosiaalisen kontekstin organisaatiotasolle, mutta tämän tutkimuksen aineistoja tarkastellessa kokemuksiin liittyvä sosiaalinen elementti nousee esiin poikkileikkaavana. Sosiaalisuuden korostuminen kytköksissä merkityksellisyyteen voi johtua keskeisten tutkittujen organisaatioiden ihmistyön orientaatiosta, mutta tutkimushavainto on mielenkiintoinen ja se avaa uusia näkökulmia tulevaan tutkimukseen ja työn merkityksellisyyden kehittämiseen työyhteisölähtöisesti.

## 9.2 Millaista ymmärrystä syntyi, kun tutkimusilmiötä lähestyttiin eri menetelmillä?

Tutkimuskohteina olivat toimialat – opetus- ja hoitoala – joissa tehtävää työtä yleisesti pidetään tärkeänä ja merkityksellisenä. Tutkimuksessa haluttiin avata merkityksellisyyden arviota ja ymmärtää sitä rakentavia kokemuksia ja konteksteja. Kyselytutkimuksella pyrittiin tavoittamaan sekä ”arvioiva” että ”kokeva” yksilö sisällyttämällä kyselyyn arviotiedon lisäksi strukturoituja kokemuksia kartoittavia osioita sekä avoimia kysymyksiä, joissa pyydettiin kuvailemaan erilaisia hetkiä työssä. Analyysissa näitä käsiteltiin sekä teoria- että aineistolähtöisesti ja etsittiin ymmärrystä ilmiön moniulotteisuudesta. Yhteistutkijuus painottui autenttisen kokemustiedon keräämiseen, ja yhteistutkijuusprosessissa ilmiön tulkintaan ja johtopäätösten tekoon osallistuivat tutkijoiden lisäksi myös yhteistutkijuusryhmien jäsenet tutkittavista työyhteisöistä. Prosessin myötä nousi esiin työn merkityksellisyys moniulotteisena ilmiönä, johon vaikuttavat päivittäiset pienet ja arkiset kokemukset, joiden merkityksen huomaa usein vasta jälkikäteen niitä pohtiessa tai yhdessä muiden kanssa kokemuksia jakaessa.

Kyselytutkimus, jossa kerättiin arviotietoa työn merkityksellisyydestä, kokemustietoa 4C-mallin mukaisilla ulottuvuuksilla ja laadullista kokemuksia kuvailevaa aineistoa antoi mahdollisuuden

ilmiön ja sen yhteyksien moniulotteiseen tarkasteluun. Tilastollisin analyysin vahvistui, että työn merkityksellisyyden arvio syntyy usean kokemuselottuvuuden yhteisvaikutuksena. Myötävaikuttamisen ja muuntumismahdollisuuksien kokemuselottuvuuksilla oli vahvimmat yhteydet työn arvioituun merkityksellisyyteen. Myös yhteenkuuluvuus oli tärkeä. Nämä kolme kokemuselottuvuutta korreloivat myös keskenään. Tarkasteltaessa merkityksettömyyden kokemusta kahlitsevuuden kokemuselottuvuus kiteytyi vaikutusmahdollisuuksiksi työn määrään, laatuun ja sisältöön ja puutteet näissä tai muissa kokemuselottuvuuksissa olivat yhteydessä merkityksettömyyden kokemuksiin.

Yhteistutkimusprosessin aineistoa kyselytutkimuksen aineistoon verrattaessa huomattiin, että myötävaikuttamisen kokemuselottuvuus nousi esiin keskusteluissa korostettuna hyvän tuottamisena hoidettaville ja oppilaille. Toisaalta yhteenkuuluvuuden kokemuselottuvuutta korostettiin sekä suhteessa heihin, joille työtä tehtiin, sekä työyhteisöön. Yhteenkuuluvuuden kokemuselottuvuuteen liitettiin myös työn tekemiseen yhdistyvät yhteiset sopimukset työn pelisäännöistä. Muuntuvuuden kokemuselottuvuus ilmeni myös yhteistutkimuskeskusteluissa, mutta ei niin toistuvasti, mikä voi osittain johtua ihmistyön sosiaalisesti yhteiseksi käsitetyistä arvoista ja niiden suotavuudesta yhteisessä keskustelussa – omaehtoisen kehittymisen tarve voi tuntua itsekeskeiseltä teemalta yhdessä keskusteltavaksi. Aineistoja vertaillen muuntuvuuden kokemuselottuvuus näyttyy kuitenkin tärkeänä merkityksellisyyden rakentajana ja omaehtoisen kehittymisen ja kasvun kokemuksiin on tarpeen tukea myös altruistisessa ihmistyössä.

### 9.3 Kuinka tutkimustietoa merkityksellisyyden kokemusten tukemisesta ja merkityksettömyydestä suojautumisesta voi soveltaa työyhteisöjen ja organisaatioiden käyttöön?

Ensinnäkin tutkimuksessa esiin nousseet työn m & m-kokemusten elementit avaavat merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden ilmiötä helpommin tavoitettaviksi käsitteiksi. Kun merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä lähestytään näin konkretisoituina kokemusten rakennusaineina, merkityksellisyyden tukeminen ja merkityksettömyydeltä suojaaminen helpottuvat. Lisäksi vältetään merkityksellisyyden hallinnan (Lips-Wiersma & Morris 2009) ongelmalta, sillä varsinaisesti ei pyritä tarttumaan tai määrittelemään merkityksellisyyttä työntekijöiden puolesta, vaan kehittämään monin tavoin hyvään työelämään kytkeytyviä elementtejä. Varsinaisen merkityksellisyyden ”kehittämisen” sijaan työyhteisöissä voidaan parantaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön, autonomiseen ajankäyttöön, keskittyä yhteenkuuluvuuden rakentamiseen ja kiinnittää huomiota työssä kehittymiseen. Lisäksi erityisen tärkeäksi merkityksellisyyden rakennusaineeksi nousee kontribuution

mahdollistaminen – tutkituilla aloilla tämä nähtiin mahdollisuutena keskittyä perustyöhön ja hyvän mahdollistamiseen sekä hoitokotien asukkaille että koulujen oppilaille sekä päivittäisissä kohtaamisissa että työssä olennaisuuksiin keskittymällä.

Toisekseen m & m-kokemusten tarkastelu työn merkityksellisyyden integratiivisessa viitekehyksessä antaa suuntia merkityksellisyyden kokemusten tukemiseen ja merkityksettömyydeltä suojaamiseen systemisesti eri tasoilla. Esimerkiksi edellä mainittuun kontribuution vahvistamiseen tarvitaan paitsi työntekijöiden tunnistamia toivottuja kontribuution suuntia, työyhteisöjen yhteistä sopimista pelisäännöistä kontribuution mahdollistamiseksi, myös organisaation päätöksentekoa, joka tuo keskiöön työntekijäkokemukset ja niiden ymmärtämisen, mahdollisuuden työskennellä keskittyen olennaisuuksiin. Kontribuution tukeminen ulottuu yhteiskunnan tasolle saakka. Työyhteisöiltä voisi peräänkuuluttaa olennaisten kontribuutioiden tunnistamista, niiden käsittämistä keskeisinä työn arvoina, jotka heijastuvat suoraan toimintaan, määrätietoista olennaiseen toimintaan keskittymistä ja sitä estävien olosuhteiden viestimistä organisaation suuntaan. Tutkimuksessa kuitenkin tunnistettiin merkityksettömyyttä aiheuttavien tekijöiden ristipaine, jossa työn tekijät tunnollisesti mukautuvat monitahosiin vaatimuksiin. Priorisointiin ja fokusointiin tarvitaan organisaatioiden ja välillä jopa yhteiskunnallisen tason tukea.

Kolmanneksi tutkimustuloksista nousee esiin m & m-kokemusten sosiaalinen ulottuvuus. Sosiaalinen ulottuvuus ilmeni tutkimuksessa kolmella tavalla: m & m-kokemusten elementit ovat suurelta osin sosiaalisia eli työ, jota tehtiin ja jonka positiivisia vaikutuksia nähtiin suhteessa muihin ihmisiin, koettiin merkitykselliseksi, työn merkityksellisyyden kokemukset rakentuivat ja vahvistuivat sosiaalisesti konstruoiden ja työyhteisöjen keskinäinen merkityksenanto nähtiin tulosten perusteella lupaavaksi merkityksellisyyden tukemisessa ja merkityksettömyydeltä suojaamisessa. Tutkimustulos herättää tarpeen nostaa työyhteisöjen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen kanssakäymisen, esimerkiksi yhteisen merkityksenannon, rooli olennaiseksi työn merkityksellisyyden rakentajaksi. Työyhteisöillä on myös potentiaalia sosiaaliseen muutokseen, joka rakentuu yhteisön jäsenten autenttisesti kokeman merkityksellisyyden perustalle (Yeoman 2023). Tutkimus korostaakin tarvetta siirtää fokusta yksilökeskeisestä työn kulttuurista yhteisökeskeiseen työn merkityksellisyyden käsittämiseen ja jakamiseen, sekä merkityksellisyyden sosiaalisiin rakennusaineisiin. Työn m & m -hankkeessa rakennettu keskustelukortisto pohjaa tutkimuksen teoriaan sekä aineistoon ja avaa käytäntöjä työntekijä- ja työyhteisölähtöiseen merkityksellisyyden keskiöön nostamiseen, työntekijöiden kokemusten tarkasteluun ja kehittämiseen merkityksellisyys keskiössä.

Merkityksellisyyden kehittämistä pohtiessa on helppoa havaita mielenkiintoinen paradoksi: lukuisiin kehittämishankkeisiin osallistuminen pahimmillaan rikkoo mahdollisuutta keskittyä

varsinaiseen perustyöhön, jota työntekijät pitävät yhtenä olennaisimpana merkityksellisyyden lähteenä. Tämän tutkimuksen tulosten hyödyntämiseen työyhteisöissä ja organisaatioissa voisikin hieman provokatiivisesti suositella, että työn kehittäminen merkityksellisyys keskiössä voisi tähdätä olennaisimpana pidettyyn työhön keskittymiseen. Näiden olennaisuuksien esiin saamiseksi työyhteisöjä kannustetaan keskusteluihin ja yhteiseen merkityksenantoon.

## 10 Tutkimuksen vahvuudet ja rajoitukset

### *Tutkimuksen vahvuudet*

Tutkimus nojasi monimenetelmäiseen lähestymistapaan. Tutkimusilmiötä lähestyttiin sekä määrällisin että moniulotteisin laadullisin menetelmin, mikä olikin perusteltua kokemus- ja arviotietojen tavoittamiseksi. Lisäksi merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemusten tutkimukseen on peräänkuulutettu erityisesti laadullisten menetelmien monimuotoisuutta ja innovatiivisuutta (Bailey ym. 2019a). Menetelmällisen monimuotoisuuden tavoite saavutettiin ja yhteistutkijuuden metodologia vastasi laadullisen menetelmällisyyden moniulotteisuuden ja syvyyden tarpeeseen. Erilaiset menetelmät avasivat myös laajaa ymmärrystä tutkimusilmiöön. Kokemusten peilaaminen merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden arvioihin avaa merkityksellisen työn dynamiikkoja kattavasti.

Tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää myös autenttisten työntekijäkokemusten tavoittamista, johon vaikutti edellä mainittu menetelmällinen vankkuus ja yhteistutkijuuteen liittyvä osallistuneiden työntekijöiden rooli tutkimuksen yhteistyökumppaneina. Näin tutkimuksen yksityiskohdat suuntautuivat työntekijöiden tärkeinä pitämiin asioihin tutkimusilmiön viitekehyksessä. Laadullisen osuuden validiteettia lisäsi analyysivaiheiden triangulointi tutkimusosallistujien kanssa. Samoin hankkeessa syntynyttä toimintamallia testattiin ja kehitettiin osallistujien kanssa yhteistyössä.

Kaikissa analyysin vaiheissa tutkijat turvautuivat tutkijatriangulaatioon tarkistaakseen tehtyjä havaintoja ja tulkintoja. Tutkimusaineiston analyysia myös jaettiin tutkijoiden kesken niin, että eri tutkijat analysoivat ensisijaisesti eri aineistokokonaisuuksia, jonka jälkeen aineistoa trianguloitiin keskustellen.

Tutkimuksessa kerrytettiin suomalaisessa kontekstissa ennen keräämätöntä empiriaa. Näin esiin nousi kansainvälisestäkin merkityksellisyyden tutkimuksessa olennaisena pidettyjä autenttisia työntekijäkokemuksia (Bailey ym. 2019a). Tutkimustulosten peilaaminen integratiiviseen viitekehukseen avasi näitä kokemuksia laajempiin systeemiin konteksteihin kytkeytyvinä ja vähensi merkityksellisyyden ilmiön liikaa yksilöllistymistä. Tutkimuksessa esiin noussut merkityksellisyyden sosiaalisen konstruktion teema rakensi siltoja merkityksellisyydetutkimuksen subjektivistisen ja objektivistisen lähestymistavan välille (Michaelson 2021; Laaser & Karlsson 2022). Tutkimuksessa siis vastattiin kattavasti ja innovatiivisin lähestymistavoin työn merkityksellisyyden tutkimuskeskustelun ajankohtaisiin kysymyksiin.



### *Tutkimuksen rajoitukset*

Tutkimuksen rajoituksiin voidaan lukea esimerkiksi määrällisen tutkimusosuuden pieneksi jäänyt aineisto. Koska perusopetuksesta ja ikääntyneiden asumispalveluista vastausmäärät kyselytutkimukseen jäivät alhaisiksi, ei aloja koskevia yleistettäviä tuloksia työn merkityksellisyydestä saatu. Tutkimukseen osallistuneita aloja leimaa resurssien puute, moneen pieneen kokonaisuuteen pirstaloituneet tehtävät ja kiire, joten matalaksi jäänyt kyselyn vastausprosentti ei ollut yllätys, vaan sekin kertoo alojen työskentelyolosuhteista.

Yhteistutkijuusprosessissa nähtiin samanlaisia osallistumiseen liittyviä rajoituksia, joskin tutkimusosuus onnistui niihin nähden hyvin. Kuitenkin loppupalautteeseen sisältyi osallistujien kritiikkiä sekä omista harvoiksi jääneistä osallistumiskerroista, jolloin oli huomattavissa, että prosessista saatiin vähiten irti, sekä työkavereiden osallistumattomuudesta prosessiin. Osallistujat näkivät huomionarvoisesti, että yhteisölähtöisen kehittämisen edellytyksenä on mahdollisimman laaja ja tasavertainen osallistuminen prosessiin ja keskustelujen toistuvuus. Yhteistutkijuuskeskustelujen huomioitavaksi rajoitukseksi voidaan myös lukea ryhmän dynamiikkaan liittyvät ilmiöt: on mahdollista, että keskusteluissa tulee ilmi vain sosiaalisesti suotavia aiheita ja siinä mukaudutaan yhteisön dynamiikkaan ja ryhmäajatteluun totutusti. Tätä ilmiötä pyrittiin vähentämään antamalla osallistujille aikaa kuulostella omia tuntemuksia jokaisen tapaamisen aluksi. Toisaalta anonyymina kerätty kyselyaineisto paikkasi yhteistutkijudessa mahdollisesti sanomatta jäänyttä.

Tutkimuksen rajoitukseksi voidaan nähdä myös tietoteoreettiset kysymykset liittyen tutkimuksessa esiin nostettuihin kokemus- ja arviotietoihin. Tutkimuksen toteutukseen hankeajan puitteissa ei ollut mahdollista liittää kriittistä tietoteoreettista tarkastelua ja aihetta käsiteltiinkin tutkimuksen kontekstissa varsin pragmaattisesti. Kokemuksen tutkimus on kompleksinen aihe, joka hyötyisi esimerkiksi syvemmästä fenomenologisesta tarkastelusta.

Viimeiseksi tutkimusaiheen rajoituksiin liittyen on hyvä korostaa eettisen harkinnan tärkeyttä työn merkityksellisyyttä, ja etenkin sen työelämäimplikaatioita, kuten kehittämistä, tarkastellessa. Merkityksellisyys vaikuttaa nousseen erittäin trendikkääksi työn tutkimuksen ja kehittämisen teemaksi. Samalla kun korostunut merkityksellisyyshuhunta kertonee monista positiivisista asioista, kuten kaipuusta olennaisen ja tärkeänä pidetyn työn ja mahdollisesti näiden ihmisiä koskettavien asioiden kollektiivisen jakamisen pariin, työn merkityksellisyydellä on ilmiönä vaara välineellistyä. Kun merkityksellisyys liitetään työn tai organisaatioitten kehittämisen ja johtamisen yhteyteen, on syytä olla tietoinen ilmiön moniulotteisesta taustasta ja ymmärtää ilmiön juuria esimerkiksi eksistenssifilosofisena, psykologisena, subjektiivisena ja samalla normatiivisena, humanistisena ja syvästi inhimillisenä ilmiönä (Bailey ym. 2019a). Samoin on syytä kiinnittää huomiota siihen, että merkityksellisyyden kehittämisellä ei saa ”korvata” työn rakenteiden ja olosuhteiden toimivuutta tai parantamisen tarpeita. Työn m & m

-hankkeen tutkimus osoitti, että merkityksellisyyden kokemukset ovat moniulotteisia ja kytköksissä työhön eri tasoilla vaikuttaviin ilmiöihin, joiden toimivuus on edellytys merkityksellisyyden kokemukselle ja toimimattomuus puolestaan aiheuttaa merkityksettömyyden uhkaa.

## Kirjallisuus

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019) Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies* 56 (3), 500-528.

Allan, B. A., Duffy, R. D., & Collisson, B. (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155-165.

Antal, A. B., Debucquet, G., & Frémeaux, S. (2018). Meaningful work and artistic interventions in organizations: Conceptual development and empirical exploration. *Journal of Business Research*, 85, 375-385.

Antonakis, J., Ashkanasy, N.M. & Dasborough, M.T. (2009). Does leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 20(2), 247-261.

Ariely, D., Kamenica, E. & Prelec, D. (2008) Man's search for meaning: The case of Legos. *Journal of Economic Behavior and Organization* 67 (3-4), 671-677.

Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27(3), 416-430.

Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. & Kerridge, G. (2019a) A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review* 18 (1), 83-113.

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., and Chalofsky, N. (2019b). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue 'Meaningful work: Prospects for the 21st century'. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481-499.

Bailey, C. & Madden, A. (2019) "We're not scum, we're human": Agential responses in the face of meaningless work. *Scandinavian Journal of Management* 35 (4), 101064.

Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless?. *MIT Sloan management review*, 57(4).

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.

- Birasnav, M., Rangnekar, S., & Dalpati, A. (2011). Transformational leadership and human capital benefits: The role of knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(2), 106–126.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Caruso, D. R., J. D. Mayer, and P. Salovey (2002). Emotional intelligence and emotional leadership. In R. E. Riggio, S. E. Murphy, and F. J. Pirozzolo (Eds.), *Multiple intelligences and leadership* (pp. 55–73). Erlbaum.
- Chadi, A., Jeworrek, S., & Mertins, V. (2017). When the meaning of work has disappeared: experimental evidence on employees' performance and emotions. *Management Science*, 63(6), 1696-1707.
- Dolan, P., & Kudrna, L. (2016). Sentimental hedonism: pleasure, purpose, and public policy. In *Handbook of eudaimonic well-being*, 437-452. Springer, Cham.
- Fletcher, L., & Schofield, K. (2019). Facilitating meaningfulness in the workplace: a field intervention study. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(14), 2975-3003.
- Frankl, V.E. (1963). *Man's search for meaning: an introduction to logotherapy*. Washington Square Press.
- Fredrickson, B. (2001.) The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader? *Harvard Business Review*, 76, 93-104.
- Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs – A Theory*. New York: Simon and Schuster.
- Heron, J. (1996). *Cooperative Inquiry: Research into the human condition*. London: Sage.
- Heron, J., & Reason, P. (2006). The practice of co-operative inquiry: Research 'with' rather than 'on' people. Teoksessa Reason, P., and Bradbury, H. (Toim.), *Handbook of action research: Concise paperback edition*. 144-154. London: Sage.
- Heron, J. & Reason, P. (2001). Extending Epistemology within a Co-operative Inquiry. Teoksessa Reason, P., and Bradbury, H. (Toim.), *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. 366-380. London:Sage.
- Hyypiä, M. (2022). Transformationaalisen johtamisen vaikutus työn m&m kokemuksiin. Lahden tiedepäivä, Työelämä & johtaminen, 24.11.2022 Lahti.
- Hyypiä, M. & Parjanen, S. (2013). Boosting Creativity with Transformational Leadership in Fuzzy Front-end Innovation Processes. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, Vol. 8, 21-41.
- Kahneman, D. & Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. *The science of well-being*, 1, 285-304.
- Laaser, K. & Bolton, S. (2022). Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work. *International Journal of Management Reviews*, 24(3), 373-393.

- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798-815.
- Lips-Wiersma, M. & Morris, L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning'. *Journal of business ethics*, 88(3), 491-511.
- Lips-Wiersma, M., Haar, J. & Wright, S. (2020). The effect of fairness, responsible leadership and worthy work on multiple dimensions of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 161(1), 35-52.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations. A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior* 110 (osa B), 374–389.
- Lysova, E. I., Fletcher, L. & El Baroudi, S. (2023). What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context. *Human Relations*, 76(8), 1226-1255.
- Martela, F. (2023). The Normative Value of Making a Positive Contribution—Benefiting Others as a Core Dimension of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 185, 811–823.
- Martela, F. & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9(363).
- Martikainen, S. J. & Oikarinen, T. (2023). Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta. *Tieteessä tapahtuu*, 41(2) 26-31.
- Martikainen, S-J., Kudrna, L. & Dolan, P. (2022). Moments of meaningfulness and meaninglessness. A qualitative inquiry into affective eudaimonia at work. *Group & Organization Management* 47(6), 1135–1180.
- Martikainen, S-J. 2022. Meaningful Work and Eudaimonia. Contributing to Social Sustainability in the Workplace. Lappeenranta: Acta Universitatis Lappeenrantaensis, 1020. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-335-802-7>
- Mathew, M. & Gupta, K.C. (2015). Transformational leadership: Emotional intelligence. *SCMS Journal of Indian Management*, 75-89.
- Michaelson, C. (2021) A Normative Meaning of Meaningful Work. *Journal of business ethics*. [Online] 170 (3), 413–428.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M. & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 77-90.
- Ojala, K. (2016). Transformationaalinen johtaminen hoitotyössä - Integroitu kirjallisuuskatsaus. Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606011714>
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 259–278. <https://doi.org/10.1002/job.627>
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. Teoksessa K. S. Cameron, J. E. Dutton, ja R. E. Quinn (Toim.), *Positive organizational scholarship* (p. 309-327). San Francisco: Berrett-Koehler.

Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2022) Vocational Meaning Survey (VMS)-kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia* 57, 391-407.

Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010) On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior* 30, 91-127.

Rousu, S. & Lanne-Eriksson, M. (2021) Lähijohtaminen sosiaalialalla. Metropolia ammattikorkeakoulu, ISBN 978-952-328-307-7 (nid.), ISBN 978-952-328-308-4 (pdf).

Saarelma, E. (2021). Merkityksellisen työn vaikutukset ja johtaminen. Kandidaatintyö. Tuotantotalous. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202105064557>

Sahimaa, J. (2020). Merkityksen johtaminen: välitä, varusta, valtuuta, viesti ja viitoita – esimiehen ja johdon rooli merkityksellisyyden kokemuksen synnyttämisessä. Diplomityö. Tuotantotalous. Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2020083164670>

Soffia, M., Wood, A. J. & Burchell, B. (2022) Alienation is not 'bullshit': An empirical critique of Graeber's theory of BS jobs. *Work, Employment and Society* 36 (5), 816-840.

Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L. & Rothmann, S. (2013) Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment* 21 (2), 348-361.

Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012) Measuring Meaningful work: the work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment* 20(3) 322-337.

Van Wingerden, J. & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9): e0222518.

Veltman, A. (2016). Meaningful work. Oxford: Oxford University Press.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E. & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in organizational behavior*, 25, 93-135.

Yeoman, R. (2023). The contribution of meaningfulness to the work of democratic will formation. *Journal of Classical Sociology*, 23(3), 401-416.

LIITE 1. Faktorianalyysi ja Cronbachin alpha

<b>Rotated Factor Matrix<sup>a</sup></b>				
	Factor			
	1	2	3	4
Teen tärkeää työtä	,253	,130	,727	,036
Työni on hyödyksi muille ihmisille	,147	,127	,820	-,016
Näen työni vaikutukset	,129	,177	,572	,049
Työni on yhteiskunnallisesti tärkeää	,187	,171	,554	,019
Työkaverini auttavat tarvittaessa	,623	,149	,086	,045
Työskentelemme yhdessä yhteisten tavoitteiden saav	,602	,266	,252	,106
Voin jakaa työpaikalla iloja ja suruja	,774	,058	,163	,045
Voimme keskustella työpäivän tapahtumista	,765	,044	,129	-,018
Koen työssäni yhteenkuuluvuutta muihin	,810	,196	,201	,032
Koen, että minua arvostetaan työtoverina	,641	,195	,214	,156
Voin vaikuttaa työni sisältöön	,124	,291	,163	,558
Voin vaikuttaa työni määrään	,063	,143	,020	,868
Voin vaikuttaa ajankäyttöön työssäni	,022	,234	-,060	,645
Enole kyllästynyt työhöni	,251	,612	,241	,149
Työ tarjoaa minulle kehittymismahdollisuuksia	,035	,712	,122	,212
Työni edistää henkilökohtaisia tavoitteitani	,075	,768	,063	,253
Työssäni voin hyödyntää osaamistani monip	,235	,483	,328	,199
Työ tarjoaa onnistumisen kokemuksia	,444	,597	,372	,127
Olen saanut kasvaa työssäni ihmisenä toiv suuntaan	,316	,585	,227	,139

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. <sup>a</sup>

a. Rotation converged in 6 iterations.

Faktorien sisäinen luotettavuus

faktori	Cronbachin alpha
Myötävaikutus	,780
Yhteenkuuluvuus	,876
Muuntuvuus	,862
Kahlitsevuus	,760

ISBN 978-952-412-045-6/

ISBN 978-952-412-045-6/ (PDF)

ISSN-L 2243-3376

ISSN 2243-3376

Lahti 2023

 LUT  
University