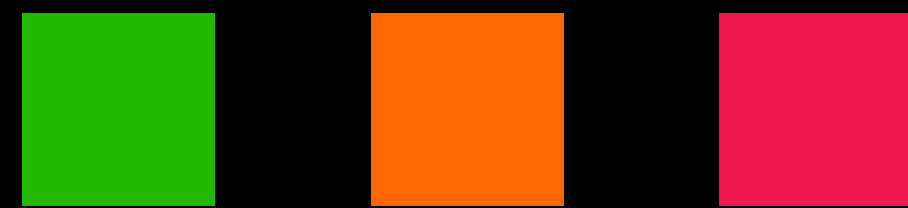


TYÖN
M&M
-kortisto



Vastavoimaa merkityksettömyydelle!



ARKIKOKEMUS

Korteissa on repliikki työn arjesta, "ääni kentältä".

**VALITKAA RUUDUKOSTA
YKSI KORTTI**

KLIKKA

**KESKUSTELKAA REPLIIKIN
JA KYSYMYKSIEN
HERÄTTÄMISTÄ
KOKEMUKSISTA**



TUTKITTU JUTTU

Korteissa kerrotaan työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden tutkimuksessa todetuista asioista.

**VALITKAA RUUDUKOSTA
YKSI KORTTI**

KLIKKAA

**KESKUSTELKAA TIEDON
POHJALTA – SAMAA VAI
ERI MIELTÄ?
MITEN KORTIN TIETO
OMASSA TYÖSSÄSI
ILMENEVÄ VAI ILMENEKÖ?**



KUVITTELUKUVAT

Kortit ovat mielikuvien ja kuvittelun herättäjiä.

**VALITKAA RUUDUKOSTA
YKSI KORTTI**

KLIKKA

**TARKASTELKAA
KUVAA RAUHASSA JA
KESKUSTELKAA, MITÄ
KUVA KERTOO, JOS SE
KUNNISI JUURI SINUN
TYÖTÄSI.**



YLLÄTYSHAASTE

Kortit haastavat
kokeilemaan jotain
erilaista toimintatapaa tai
tempausta.

**VALITKAA RUUDUKOSTA
YKSI KORTTI**

KLIKKA

**TOTEUTTAKAA HAASTE
KÄYTÄNNÖSSÄ HIHITTELY
JA HAUSKUUS EDELLÄ.
MUOKATKAA MIELEISEKSI!**



TÄMÄ OLI TÄSSÄ

Jos haluatte, voitte vielä:

**JUTELLA, MILTÄ
KESKUSTELU TUNTUI**

**PALAUTTAA MIELEEN
KESKUSTELUSTA, MIKÄ OLI
ITSELLE TÄRKEÄÄ JA MITÄ
MUILLE TÄRKEÄÄ KUULIT**

**PÄÄTTÄÄ OLIKO JOTAIN,
MITÄ HALUATTE PISTÄÄ
MUISTIIN JA VIEDÄ
ETEENPÄIN. SOPIKAA
YHDESSÄ MITEN ETENETTE.**

**Toivottavasti jaoitte keskenänne
hyvän hetken!**

**Keskustelu itsessään on
arvokasta eikä siitä ole pakko
tuottaa mitään lopputulemaa.**

KORTISTON TOTEUTTI TYÖN M & M -HANKE

M&M -kortisto syntyi Työn M&M – yhteistutkijuudella ymmärrystä työn merkityksellisyyteen ja merkityksettömyyteen -tutkimushankkeessa, jonka LUT-yliopisto toteutti v. 2022-2023 Työsuojelurahaston tuella (hanke 210345).

Hankkeesta vastasivat LUT-yliopiston erikoistutkijat Suvi-Jonna Martikainen, Tuija Oikarinen, Mirva Hyypiä ja Satu Parjanen. Hankkeen vastuullinen johtaja oli professori Tuomo Uotila.

Hankkeen yhteistyökumppaneina olivat Lahden kaupungin perusopetuspalvelut ja Päijät-Hämeen hyvinvointialueen ikääntyneiden palvelut.

Kortiston konseptin ja visuaalisen suunnittelun toteutti taiteilija Laura Mellanen. Kuvittelukuvat on tuotettu DALLE 2 – Open AI –tekoälyn avulla.

Julkaisun kirjoittajat: Martikainen S-J., Oikarinen T., Mellanen L., Hyypiä M. ja Parjanen S.

Sarja: LUT Scientific and Expertise Publications – Oppimateriaalit – Lecture Notes

ISSN-L 2243-3392
ISSN 2243-3392

Järjestysnumero sarjassa: 28
Sähköinen julkaisu: ISBN 978-952-412-014-2
Lahti 2023

TAUSTAA

M&M -KORTISTO TOIMINTAMALLINA

M&M -kortisto käsittelee työn merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä ja sen tarkoituksena on kannustaa työyhteisöjä, alasta riippumatta, keskustelemaan aiheesta. Keskustelut auttavat vaalimaan merkityksellisyyttä ja suojautumaan merkityksettömyydeltä.

Työn kokeminen merkityksellisenä on noussut tavoiteltavaksi hyvän elämän rakennusaineeksi. Sen on nähty heijastelevan positiivisesti esimerkiksi työtyytyväisyyteen, työhön sitoutumiseen ja yleiseen hyvinvointiin. Työn merkityksellisyyden kokemukset ovat olennaisia työntekijälähtöisen työelämän uudistamiselle. *(Allan ym., 2019; Bailey ym., 2019; Both-Nabuwe ym., 2017; Martikainen, 2022; Salonen & Tapani, 2020; Steger, 2019.)*

Koettuun merkityksellisyyteen vaikuttavat paitsi työntekijän henkilökohtaiset tavoitteet, arvot ja elämäkokemus, myös työn, organisaation ja yhteiskunnan laajemmat olosuhteet *(Lysova ym., 2019)*. Koska merkityksellisyys muotoutuu jokaiselle henkilökohtaisesti, erilaisissa työn olosuhteissa ja on sidoksissa elämän ja olemassaolon olennaisimpiin kysymyksiin, työpaikoille on vaikea antaa yleispäteviä suosituksia siitä, millaisilla toimenpiteillä merkityksellisyyden kokemuksia tuettaisiin *(Baileyy m., 2017; Lips-Wiersma & Morris, 2009)*.

Merkityksellisyys rakentuu myös sosiaalisesti yhteisöjen kesken, ei pelkästään yksilöllisesti tai työn olosuhteiden ohjaamana. Siksi M&M -kortisto ohjaa työyhteisöjä yhteisten merkityksellisyykeskustelujen ää-

relle yleispätevien toimenpidesuosistusten sijaan. Positiivinen vuorovaiutus työyhteisön kesken lisää työn imua ja helpottaa kuormitusta. Vuorovaikutuksessa osoitettu ja koettu arvostus, huolenpito ja yhteenkuuluvuus rakentavat merkityksellisyyttä. *(Dutton ym., 2016; Hakanen ym., 2012, Lysova ym., 2022, Wrzesniewski ym., 2003.)*

Merkityksellisyyteen voi kiinnittää tietoisesti huomiota mahdollistamalla työyhteisön välisiä keskusteluita työn aidoista kokemuksista ja merkityksellisyyden ilmenemisestä arjen hetkissä. Yhteisissä keskusteluissa voi myös tuoda esiin työn epäkohtia tai kuvitella ideaalia työn maailmaa sekä löytää tasaveroisia osallistumisen ja vaikuttamisen paikkoja matkalla kohti parempaa työelämää. *(Yeoman, 2023.)*

KORTTIEN KATEGORIAM VIRRITÄVÄT KESKUSTELUIHIN ERILAISTEN TIEDONMUOTOJEN AVULLA

M&M -kortisto nostaa keskusteluun työn arjessa koettuja merkityksellisyyden hetkiä ja avaa yhteisöille paikkoja merkityksellisyyttä tukevaan vuorovaikutukseen. Kortiston sisältämät keskustelunavaukset tuovat esiin näkökulmia merkityksellisyyteen erilaisten tiedonmuotojen kautta: keskustelua voi käydä arkikokemusten, tutkimustiedon, kuvittelukuvien tai yllättävien, uusien kokeilujen ja käytäntöjen näkökulmista.

Erilaisiin tiedonmuotoihin nojaavat keskustelunavaukset virittävät syvää, rikasta ja elämänmakuista ajattelua, joka on tarkoituksenmukaista merkityksellisyydestä keskustelemiselle. Lisäksi erilaiset tiedonmuodot auttavat, kun työn moninaisten vaatimusten, kuormituksen ja pirstaleisuuden keskellä pyritään pysähtymään omien kokemusten ja työyhteisön jaetun merkityksellisyyden äärelle. Työyhteisön jäsenissä piilee syvää tietämystä siitä, mikä olisi olennaista heidän merkityksellisyyden kokemukselleen työssä, ja erilaisten keskustelunavausten toivotaan tukevan moninaisten kokemusten esiin tulemistä *(Heron, 1996; 2001; Bailey & Madden, 1996)*.

Erilaiset tiedonmuodot (ks. taulukko) pohjaavat Heronin ja Reasonin *(1996; 2001; 2006)* yhteistutkijuuden (co-operative inquiry) tutkimusmetodologiaan. Yhteistutkijuuden keskeinen periaate on, että tutkittavaan ilmiöön syvennytään yhdessä niiden ihmisten kanssa, joita ilmiö koskettaa, sen sijaan että tämä ihmisryhmä olisi tutkimuksen kohde *(Heron & Reason, 2006)*. Työn M&M -hankkeessa neljä työyhteisöä – kaksi peruskouluista ja

TIEDONMUOTO	KUINKA TIETO ILMENEE?	KORTTILAJI
Käytännön tietämys	Tietämistä siitä, kuinka jotain tehdään. Ilmenee taitoina, kykyinä ja kompetensseina. Tietäminen näyttäytyy hyödyllisenä ja tarkoituksenmukaisena toimintana.	Yllätysshaaste
Teoreettinen tietämys	Tietämistä asioista ja ilmiöistä teorioiden ja niiden soveltamisen kautta. Tietämistä ilmaistaan informatiivisina toteamuksina ja väittäminä.	Tutkittu juttu
Esityksellinen tietämys	Kumpuaa kokemuksellisesta tietämyksestä ja merkityksenannosta kokemukselle. Kokemukselle annetut merkitykset näyttäytyvät tai tulkitaan kuvakielen kautta, esimerkiksi liikkeen, tanssin, musiikin, piirrosten, runojen, tarinoiden tai draaman muodoissa. Tietämystä ilmaistaan esimerkiksi kuvissa tai tarinoissa.	Kuvittelukuvat
Kokemuksellinen tietämys	Tietämistä välittömien havaintojen kautta. Ilmaantuu ihmisten kohtaamisissa ja vuorovaikutuksessa paikkojen tai asioiden kanssa. Tietämyksen muodostumiseen vaikuttaa empatia tai asian koskettavuus. Tietäminen on juurtunut kokemuksiin.	Arkikokemus

Heron ja Reason (2001, s. 184) ovat eritelleet neljä erilaista tietämisen tapaa, jotka yhdistyessään syventävät ajattelua ja avaavat laajoja perspektiivejä tarkasteltavaan ilmiöön: käytännöllinen (practical), teoreettinen (propositional), esityksellinen (representational) ja kokemuksellinen (experiential).

kaksi ikääntyneiden asumispalveluista - tarkasteli merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä työssään yhdessä LUT-yliopiston tutkijoiden kanssa. Arkikokemuskorttien sitaatit perustuvat työyhteisöissä käytyihin keskusteluihin.

4 C -MALLI KORTISTON TEOREETTISENA TAUSTANA

M&M -kortiston arkikokemus-, yllätysshaaste- ja tutkimustietokategorioihin sovellettiin aikaisemman työn merkityksellisyydetutkimuksen sisältöjä, esimerkiksi 4 C -mallia *(Martikainen ym., 2022)*. 4 C -malli on tulos aiemmasta laadullisesta tutkimuksesta ja se kiteyttää ihmisten merkityksellisyys- ja merkityksettömyystarinoissa yleisesti ilmenevät teemat neljään – englanninkielisessä alkuperäisversiossa – c-kirjaimella alkavaan otsikkoon. Kun tutkittiin ihmisten kertomuksia merkitykselli-

sestä ja merkityksettömästä työstä, kertomuksissa puhuttiin toistuvasti yhteenkuuluvuudesta (connection), myötävaikuttamisesta (contribution) ja muuntuvuuden mahdollisuudesta (conversion). Merkityksettömyyden tarinoissa puhuttiin kahlitsevuudesta (confinement), erityisesti suhteessa omiin vaikutusmahdollisuuksiin tai ajankäyttöön. Merkityksettömyyden tarinoissa ei myöskään ilmennyt myötävaikuttamisen tai muuntuvuuden mahdollisuutta. 4 C -kokemusolottuvuudet ilmenevät poikkileikkaavasti M&M -kortistossa, koska ne olennaisesti vahvistavat työn merkityksellisyyttä tai auttavat huomioimaan merkityksettömyyden uhkia. 4 C -olottuvuuksilla on myös yhtymäkohtia useisiin aiempiin merkityksellisyydetutkimuksiin *(esim. Pavlish & Hunt, 2012; Ryan & Deci, 2000; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Bailey & Madden, 2016; 2017; Rosso ym., 2010)*.

LÄHTEET

Autin, & Allan, B. A. (2020). Socioeconomic Privilege and Meaningful Work: A Psychology of Working Perspective. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 241–256.

Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). 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., Alfes, K., Shantz, A., and Soane, E. (2017). The mismanaged soul: Existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review, 27*(3), 416–430.

Bailey, C., and Madden, A. (2016). What makes work meaningful – or meaningless? *MIT Sloan management review, 57*(4), 1–9.

Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 10*, 289–314.

Both-Nwabuwe, J., Dijkstra, M., and Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in psychology, 8*, 1658.

Dolan, P., and Kudrna, L. (2016). Sentimental hedonism: pleasure, purpose, and public policy. In J. Vittersø (Ed.) *Handbook of eudaimonic well-being* (p. 437–452). Springer, Cham.

Dutton, J. E., Debebe, G., & Wrzesniewski, A. (2016). Being valued and devalued at work: A social valuing perspective. In B. A. Bechky & K. D. Elsbach (Eds.), *Qualitative organizational research: Best papers from the Davis Conference on Qualitative Research* (pp. 9–51). IAP Information Age Publishing.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331–362.

Graeber, D. (2018). *Bullshit Jobs – A Theory*. New York: Simon and Schuster.

Hakanen, J., Harju, L., Seppälä, P., Laaksonen, A. & Pakkin, K. (2012) *Kohti innostuksen spiraaleja*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heron, J. 1996. *Cooperative Inquiry: Research into the human condition*. London: Sage.

Heron, J., and Reason, P. (2006). The practice of co-operative inquiry: Research ‘with’ rather than ‘on’ people. In Reason, P., and Bradbury, H. (Eds.), *Handbook of action research: Concise paperback edition* (p. 144–154). London: Sage.

Heron, J. and Reason, P. (2001). Extending Epistemology within a Co-operative Inquiry. In Reason, P., and Bradbury, H. (Eds.), *Handbook of action research: participative inquiry and practice*. London: Sage.

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., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management, 37*(5), 655–685.

Lips-Wiersma, M., and Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of Business Ethics, 88*(3), 491–511.

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*, 374–389.

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.

Martikainen, S. J. (2022). *Meaningful Work and Eudaimonia: Contributing to Social Sustainability in the Workplace*. [Doctoral dissertation, Lappeenranta – Lahti University of Technology]. Acta Universitatis Lappeenrantaensis, School of Engineering Science, 1020. Retrieved https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-335-802-7.

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.

Pavlish, C., and Hunt, R. (2012). An exploratory study about meaningful work in acute care nursing. *Nursing Forum (47)*2, 113–122.

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

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and wellbeing. *American Psychologist, 55*(1), 68.

Salonen, A. O. & Tapani, A. (2020) Palkkatyön merkityksellisyys : ammatillisen aikuiskoulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän tutkimus, 2020*:1, s. 30 - 43

Salonen, A. O., & Joutsenvirta, M. (2018). Vauraus ja sivistys yltäkyläisyyden ajan jälkeen. *Aikuiskasvatus, 38*(2), 84–101.

Schnell T., Höge T., Pollet E. (2013). Predicting meaning in work: theory, data, implications. *Journal of Positive Psychology, 8*(6), 543–554.

Silver, D. (2023). Meaningful Work and the Purpose of the Firm. *Journal of Business Ethics, 1*–10.

Steger, M. F. (2019). Meaning in life and in work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, and M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (p. 208–222). Oxford: Oxford University Press.

Tourish, D. (2019). Leadership and meaningful work. In R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden, and M. Thompson (Eds.), *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (p.327–343). 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, 14*68795X231170712.