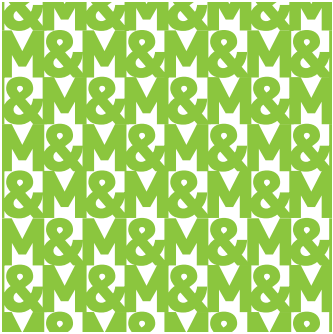


TYÖN
M&M
-kortisto



Vastavoimaa merkityksettömyydelle!

ALKUSANAT



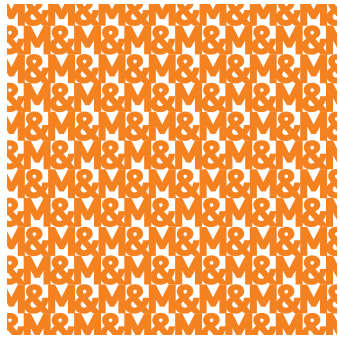
M&M -kortisto ohjaa työyhteisöä keskustelemaan merkityksellisyyden ja/tai merkityksettömyyden kokemuksista (M&M tulee noista sanoista). Aikaamme vaivaa kiireinen pöhistely, suorituskeskeinen tuuttaaminen ja arkisokeus. Pahimmillaan emme enää näe asioita, jotka ovat meille arvokkaita.

Työpaikoilla ei keskustella merkityksellisyydestä. Työn kokemuksia jakamalla merkityksellisyyden tunne voi vahvistua. Yhteiset keskustelut nostavat esiin työntekijöiden tärkeinä kokemia asioita. Niistä voi avautua uudenlaisia mielekkään toiminnan tapoja ja muutosta parempaan työelämään.

Alituisten muutosten, resurssivajeen ja maailman suurten kriisien pyörteissä työ voi näyttäytyä merkityksettömänä bullshittinä. Työ on kuitenkin paljon muutakin kuin stressaavia suorituksia ja selviytymistä. Se on kohtaamista ja kanssakäymistä, itsenä kasvamista tai kutistumista, sosiaalisesti arvokasta toimintaa, myötävaikuttamista tärkeisiin asioihin, yhteisöön kuulumista tai vieraantumista.

Merkityksellisyys lymyää monenkirjavissa inhimillisissä kokemuksissa. Niitä esiin tuomalla M&M -kortisto luo vastavoimaa merkityksettömyydelle ja auttaa keskittymään olennaiseen.

OHJEET



LÄHTÖKOHDAT

- Kootkaa joukko ihmisiä, jotka haluavat keskustella työnsä merkityksellisyydestä. Keskusteluun tarvitaan 2-6 osallistujaa – jos paikalla on enemmän halukkaita, muodostakaa useampi pienryhmä.
- Voitte itse päättää, kauanko käytätte keskusteluun aikaa.

ETENEMINEN

- **Valitkaa yhdessä ensimmäinen korttikategoria** (Arkikokemus, Tutkittu juttu, Kuvittelukuvat, Yllätysaaste). Ei ole väliä millä aloitatte. Voitte keskustelussa käydä läpi kaikki kategoriat tai keskittyä vain yhteen tai kahteen vapaavalintaiseen kategoriaan.
- Lähimpänä ovea istuva kääntää ja lukee ensimmäisen kortin.
- **Vastatkaa yhdessä keskustelemalla kortissa esitettyyn kysymykseen.** Vaikka vain yksi kääntää kortin, kaikki keskustelevat aiheesta. Voitte itse

päättää, kuinka keskusteluvuorot jakautuvat ja kuinka aikaa rajataan keskusteluissa.

- Antakaa keskustelun virrata, älkää takertuko liikaa korttien kysymyksiin.
- **Kun aihe on kaluttu, valitkaa uusi kortti uudesta kategoriasta.**
- Ne, jotka ovat kovia puhumaan, kiinnostävät erityisesti huomiota kuunteluun ja innokkaat kuuntelijat muistavat myös puhua ajatuksiaan ääneen.

LOPUKSI

- Sopikaa seuraavasta kerrasta, kannattaa keskustella säännöllisesti.

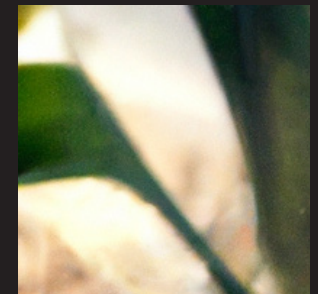
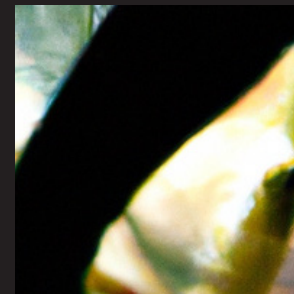
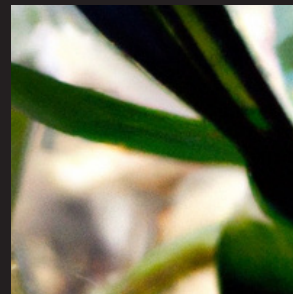
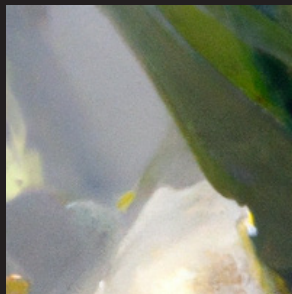
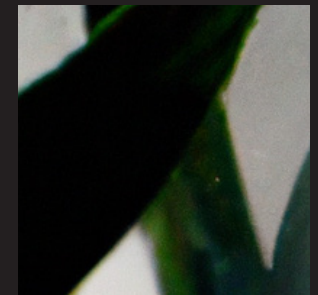
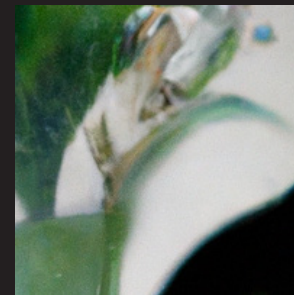
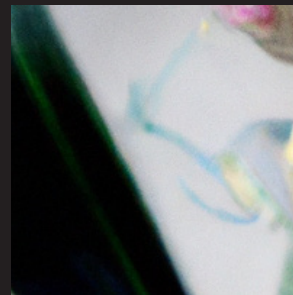
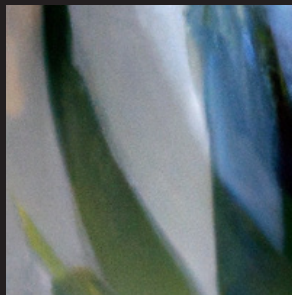
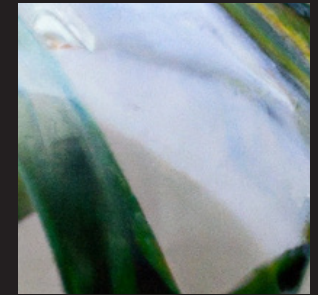
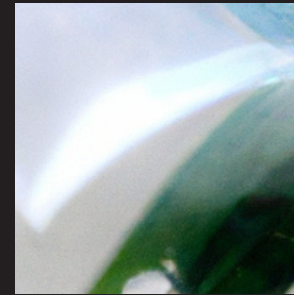
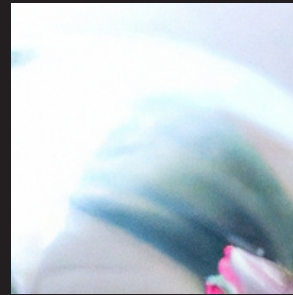
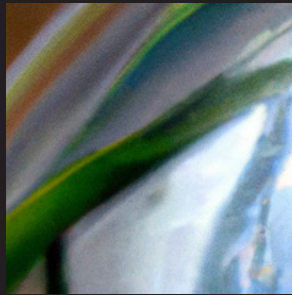
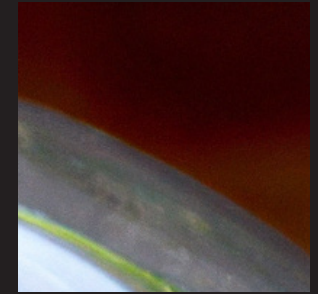
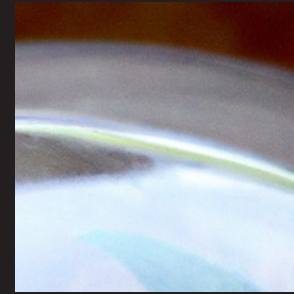
HUOM.! Jossain kohtaa teistä saattaa tuntua, että kortistoa olisi parempi käyttää jollain toisella tapaa. Tehkää sitten niin!

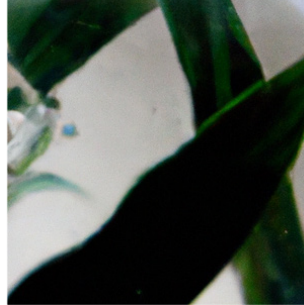
ARKIKOKEMUS

Seuraavilla sivuilla
(s. 5-20) on 16
Arkikokemus-korttia.
Korteissa on repliikki
työn arjesta, "ääni
kentältä".

**VALITKAA SOKKONA
YKSI KORTTI**

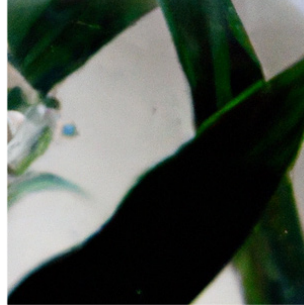
**KESKUSTELKAA
REPLIIKIN JA
KYSYMYKSIEN
HERÄTTÄMISTÄ
KOKEMUKSISTA**





” *Silloin kokee helpommin merkityksellisyyttä, kun on samalla aaltopituudella toisen kanssa. Mulla oli esim. tänään kohtaaminen minkä tiedän, että se oli tärkeää ja merkityksellistä, mutta mulla ei ollut sellaista tuntua. Menin vaan ne askeleet läpi, mut ei ollu tuntua. Mä tiedän, että työ on merkityksellistä silloin, kun se saa silmät säihkymään.*

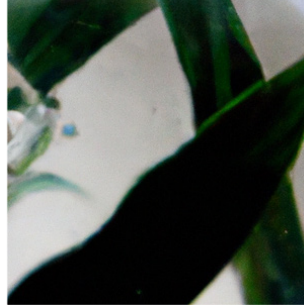
Kerro hetkestä, jolloin silmäsi säihkyivät tai hetkestä, jolloin eivät säihkyneet, mutta joka osoittautui merkitykselliseksi.



” *Jos innostun jostain, mistä kollegat eivät innostu, niin mietin, koenko väärän asian merkityksellisenä.*

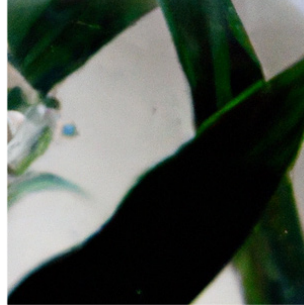
Kollegan osoittama arvostus työtä ja yhteistä työtä kohtaan saa itsenikin kokemaan työn merkityksellisenä ja tärkeänä.

Millaisia näkökulmia työn merkityksellisyyteen sinulle on avautunut työkavereiden sanomisten tai tekemisten kautta?



” *Tuntuu hyvälle, kun annetaan mahdollisuus tuoda oma osaamisensa ja tapa tehdä, että ei vaadita että tekee samalla lailla. Sallivuus.*

**Missä asioissa haluaisit
lisää autonomiaa, vapautta,
päättäntävaltaa?
Kuka voi sitä antaa?**

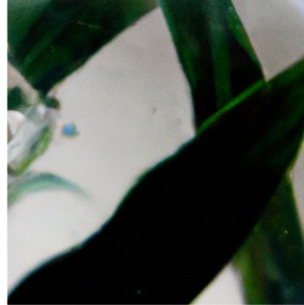


” Tiedän että työtoverini auttavat kyllä, niinhän minäkin auttaisin heitä. Tuo turvaa työyhteisölle, kun voi jakaa keskenään.

Milloin olet tuntenut huolenpitoa tai turvaa työssäsi?

Kuinka pidätte yhteisönä huolta toisistanne?

Kuinka sinä pidät huolta työkavereistasi?

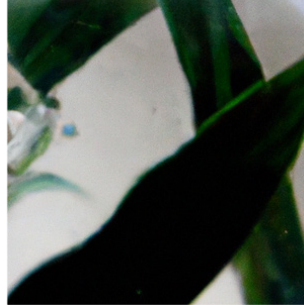


” Päivittäin tuntuu, että opin uutta. Tuntuu hyvälle, että pystyy kehittymään.

Tarvitseeko työssä kehittyä ja kasvaa ihmisenä?

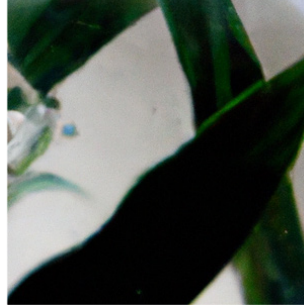
Miksi?

Eikö riitä, että vain tekee työnsä?



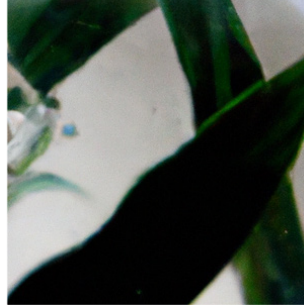
” *Ne on pieniä asioita, ja kun niitä on paljon, niin hyvä kokonaisuus. Harvoin päivä on niin huono, ettei olisi valonpilkahduksia.*

**Jos merkityksellisyyden
kokemuksesi laitettaisiin
vaakakuppiin ja toiseen kuppiin
merkityksettömyyden hetket,
kumpi kuppi painaisi enemmän?**



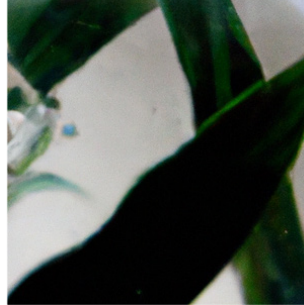
” *Juhlapuheissa arvostetaan, mutta kun tulee kohta missä pitäisi löytyä rahaa, niin pistetään kädet taskuun. Sellaisessa kohtaa näkyy se merkityksettömyys. Jos työ, jota teemme, on tärkeää, niin eikö siihen kannata antaa toimivat välineet ja kuulla meitä päätöksenteossa.*

Mikä lisäisi kokemaasi arvostusta?



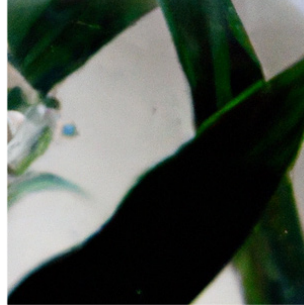
” *Merkityksettömyys tulee kun joku kysyy että mitä teet työksi ja sanon, että olen lähihoitaja ja se vastaa ai että sä pyyhit pyllytä. Mä sanoisin, että mulle olisi merkityksellistä, kuka mun pyllyä pyyhkii.*

Miten pääset yli hetkistä, jolloin koet turhautumista, väsymistä ja epäilet työsi vaikuttavuutta ja merkitystä? Millaista maailmaa haluat olla työlläsi rakentamassa?



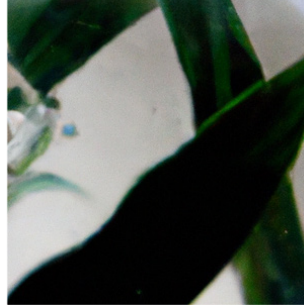
” *Tuntuu että toistan, toistan, toistan samoja juttuja.
Tulee tunne että toistaa ja mikään ei muutu.
Kun kaikista ponnisteluistasi ja miettimisistäsi
huolimatta et vain riitä.*

**Minkä pitäisi muuttua, jotta tuntisit
olevasi riittävä?**



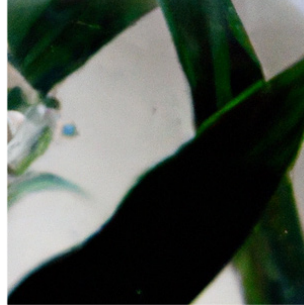
” *Jokainen voi ajatella eri tavalla, mutta jos on yhdessä sovittu eikä toiset pidä tärkeänä ja pysy sopimuksessa, niin se syö merkityksellisyyttä. Ja kollegoiden kanssa koettu merkityksettömyys tuntuu pahemmalle ja jää vellomaan pidemmäksi aikaa.*

Mitä työpaikan toimintatapoja haluaisit kyseenalaistaa?
Miten se parantaisi työolojasi?
Mitkä ovat yhdessä sovittuja asioita, joista toivoisit kaikkien pitävän kiinni?



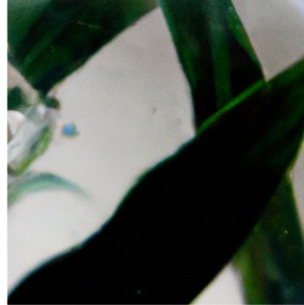
” *Pitäisi rohkeasti sanoa ääneen, että en pysty, jos on pahoja tilanteita. Mutta ihmiset ei sano ääneen, vaan jätetään tekemättä tai käännetään selkä. Ja se on haaste.*

**Mistä asioista työpaikallasi on vaikeaa, mutta kuitenkin tärkeää puhua?
Mitä on vaikea sanoa ääneen?**



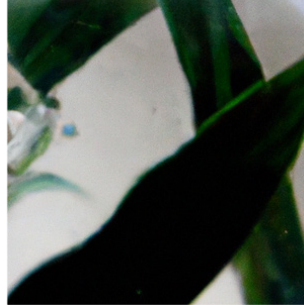
” Etenkin ne hetket, kun joku on niin sanottu haastava tapaus ja saat siihen yhteyden, niin ne on ihan huippuja.

**Kerro vaikeasta tilanteesta,
josta tulikin merkityksellinen.**



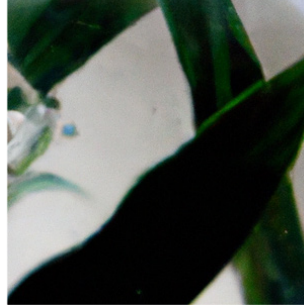
” *Kun tuntee, että saa arvostusta, niin vähän kuin olisi saanut pienen palkankorotuksen. Miksi silti on vaikea vastaanottaa positiivista palautetta?*

**Milloin tunnet olevasi arvostettu?
Mistä tekemästäsi työstä haluaisit
kuulla kannustavaa palautetta?**



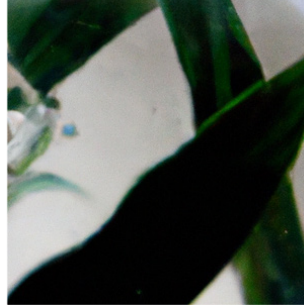
” *Me annettais vaikka kaikki työhyvinvointipäivät, jos me saatais tää homma ja työympäristö toimivaksi.*

**Millaisia perustarpeita teillä työyhteisönä on?
Mitä sinä tarvitsisit eniten työssäsi juuri nyt?
Onko merkityksellisyydestä järkeä keskustella?**



” *Kun tulen töihin ja olen vastuussa 15 ihmishengestä, niin vaikea keksiä mikä olisi merkityksetöntä. Paitsi tilipäivänä, kun ajattelin varata hierojan, mutta rahat riittää vaan toiseen puoleen.*

**Mikä kummastuttaa työn maailmassa?
Mikä luo sinulle toivoa työelämän
kummallisuuksien keskellä?**



” *Nyt puhutaan, että työ on sirpaloitunutta, tullut paljon kaikkea. Millaista työ olisi, jos se olisi ilman ohisektoria ja "turhia töitä", mitä työnkuva olisi sitten?*

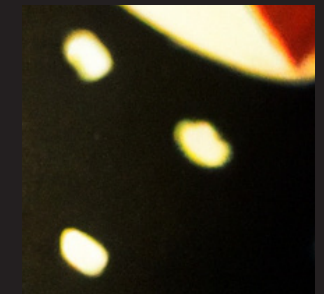
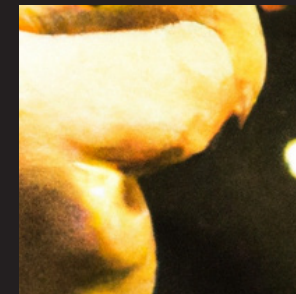
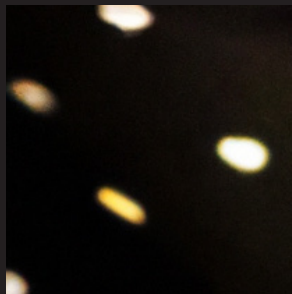
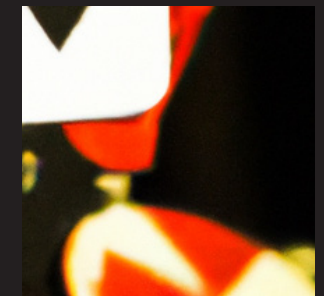
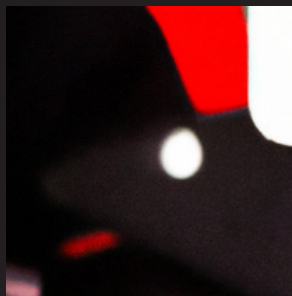
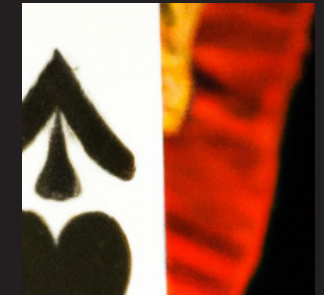
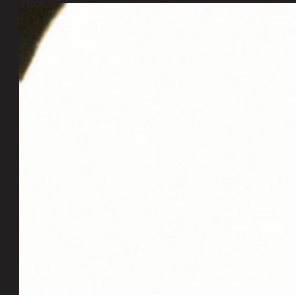
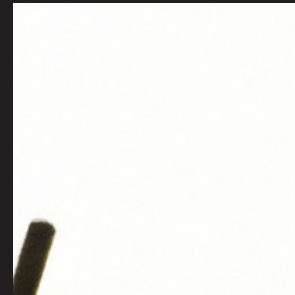
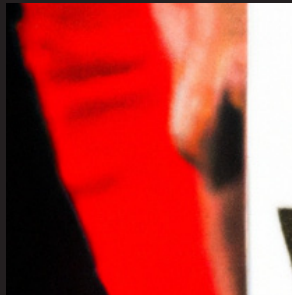
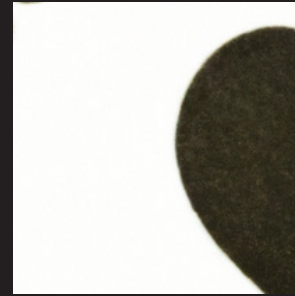
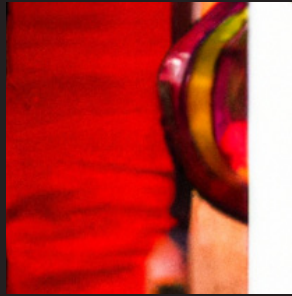
Mikä on sinulle kaikkein olennaisinta juuri nyt?

TUTKITTU JUTTU

Seuraavilla sivuilla (s. 22-37) on 16 Tutkittu juttu -korttia. Korteissa kerrotaan työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden tutkimuksessa todetuista asioista.

**VALITKAA SOKKONA
YKSI KORTTI**

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





Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Merkityksellisyyden voi huomata jo merkityksellisessä hetkessä, koska se tuntuu hyvältä. Mutta joskus merkityksellisyyden ymmärrys syntyy kokemuksen jälkeen, kun sitä katselee taaksepäin ja ymmärtää kokemuksen arvon tai juttelee muiden kanssa. Kokemusten merkille pistäminen, reflektointi, muistelu ja niistä muille kertominen on tärkeää.

(Bailey & Madden, 2016; Martikainen, 2022.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Kun ihmiset kokoontuvat yhteen ja keskustelevat merkityksellisyyden kokemuksistaan ja näkökulmistaan, merkityksellisyys voi kasvaa yhteisen ymmärryksen myötä. Toisten kokemukset voivat avata uusia perspektiivejä omiin merkityksellisyyden kokemuksiin.

(Martikainen, 2022; Yeoman, 2023.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Jos työssä on omaehtoista, itsenäistä vapautta päättää työstään ja työtään voi tuunata mielekkääksi, se tukee merkityksellisyyttä ja työhyvinvointia.

(Gagné ym., 2018; Lysova ym., 2019.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Työn merkityksellisyyttä syntyy yhteydestä muihin ihmisiin ja hyvistä ihmissuhteista työpaikalla. Jos työpaikalla kokee huolenpitoa, turvaa ja itsensä arvokkaaksi, se luo merkityksellisyyttä.

(Wrzesniewski ym., 2003; Lysova ym., 2019; Martikainen ym., 2022.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Työn merkityksellisyyttä syntyy, kun työ saa aikaan positiivisia muutoksia itsessä. Työssä kehittyminen tai ihmisenä kasvaminen työssä luo merkityksellisyyttä.

(Lysova ym. 2019; Martikainen ym., 2022.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Työnsä voi arvioida tärkeäksi ja merkitykselliseksi, mutta kokea hetkittäistä merkityksettömyyttä työn arjessa esimerkiksi vaikutusmahdollisuuksien tai arvostuksen puutteesta. Tai päinvastoin, työn kokonaisuuden voi arvioida merkityksettömäksi, mutta kokea silti merkityksellisyyttä vaikkapa yksittäisten työtehtävien tai työpaikan ihmissuhteiden vuoksi.

(Dolan & Kudrna, 2016; Martikainen ym., 2022; Laaser & Karlson, 2022.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Yksilön hyvinvointi ja merkityksellisyyden kokemus on vuorovaikutuksessa isoon kuvaan: poliittisiin päätöksiin, työn olosuhteisiin, materiaalisiin ja sosiaalisiin resursseihin jne. Yksilö ei ole yksin vastuussa siitä, kokeeko työnsä merkitykselliseksi tai kuinka jaksaa. Työn ihmisarvoisuus on merkityksellisyyden perusedellytys.

(Yeoman, 2023; Blustein ym., 2023.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Työn merkityksellisyyttä rakentaa se, jos näkee työnsä vaikuttavan johonkin ”suurempaan hyvään” eli johonkin tärkeänä kokemaansa asiaan. Siksi on hyvä tutkailla, miten työllään kokee kytkeytyvänsä ympäröivään maailmaan ja mikä se hyvä on, mitä haluaa edistää. Kaikkein ihanteellisimmin ajateltuna merkityksellisyyttä syntyy, kun voi tekemisillään rakentaa maailmaa sellaiseksi, millainen sen toivoisi parhaimmillaan olevan.

(Martikainen ym., 2022; Martela, 2023; Salonen & Joutsenvirta, 2018.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Merkitykselliseen työhön sisältyy jännitteitä: se voi esimerkiksi olla yhtä aikaa hyvin tyydyttävää, mutta johtaa siihen, että ihminen antaa työlle liian paljon itsestään. Kärjistyessään huono tasapaino voi uuvuttaa tai syödä muita elämän merkityksellisiä osa-alueita.

(Bailey ym., 2019.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Merkityksellinen työ syntyy työntekijöiden halusta tehdä jotain tärkeää, mutta tarvitaan työpaikan tukea, jotta tärkeäksi koettu asia toteutuisi. Siksi työn merkityksellisyyden kokemus on tiiviissä suhteessa työoloihin. Työ tuntuu henkilökohtaisesti merkitykselliseltä sitä täydemmin, mitä paremmat työolot ovat.

(Silver, 2023; Laaser & Karlson, 2022; Blustein ym., 2023.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Merkityksellisyyden täytyy olla aidosti työntekijöiden kokemaa, eikä esimerkiksi johtoporras voi kontrolloida tai määritellä sitä kenenkään puolesta. Merkityksellisyyden kontrollointi tai ”pakottaminen” ulkopuolelta voi hyvästä tarkoituksesta huolimatta johtaa pahoinvointiin työssä. Merkityksellisyyttä luo aitojen, elämänkokoisten kokemusten – vaikeiden, hankalien ja surullistenkin – jakaminen, eikä pakkopositiivisuus.

(Bailey & Madden, 2016; Bailey ym., 2017; Lips-Wiersma & Morris, 2009.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Työn merkityksellisyyden kokemukset eivät ole läheskään aina puhtaasti positiivisia, vaan ne voivat olla kipeitä tai hyvin koskettavia. Esimerkiksi hoitotyössä saattohoito, kasvatusalalla oppilaiden auttaminen haasteissa tai vaikeiden, kompleksisten pulmien ratkaiseminen koetaan usein merkityksellisenä.

(Bailey ja Madden, 2016; Martikainen ym., 2022.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Arvostetuksi tulemisen tunnolla on merkittävä rooli työn merkityksellisyyden rakentumisessa. Arvostus liittyy itsekunnioitukseen ja omanarvontuntoon, joita kanssakäyminen muiden kanssa vahvistaa tai nakertaa. Tähän vaikuttaa esimerkiksi, kuinka luottamusta osoitetaan, kuinka saa palautetta tai miten tulee kohdelluksi ryhmän jäsenenä.

(Laaser & Karlson, 2022; Laaser & Bolton, 2022; Dutton, ym. 2016.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Monien perustarpeiden täytyy täytyä, jotta on energiaa ja mieltä miettiä työn merkityksellisyyttä. Kaikki eivät sitä halua pohtia – työ on työtä ja elämän merkityksellisyys toisaalla. Joillain on kaipuu merkityksellisempään työhön, mutta sellaisen piiriin ei ole muiden elämän olosuhteiden puolesta mahdollista päästä. On vaarana, että merkityksellisyydestä tulee ajassamme trendikäs ”pakko”, ja ellei sitä tavoita, tuntuukin riittämättömältä.

(Schnell ym., 2013; Autin & Allan, 2020; Tourish, 2018.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Sosiaalisesti arvokas työ – vaikkapa heikommista huolehtiminen, muiden auttaminen, toisten elämien tai yhteisen ympäristön parantaminen – tunnustetaan yleisesti merkitykselliseksi. Jos työllä ei ole sosiaalista arvoa, se voi olla merkityksetöntä bullshittiä. Työn ja talouden maailma on niin kummallisesti rakentunut, että usein sosiaalisesti arvokkaimmista töistä saa rahallisesti pienen korvauksen.

(Graeber, 2018.)



Kerro tutkimustiedon herättämistä ajatuksista

Merkityksettömyyden tunne kasvaa, jos pitää usein keskittyä muuhun kuin työntekijän tuntemaan työn ytimeen, johon olennaisimmin tulisi keskittyä. Työntekijöillä itsellään on vahva käsitys siitä, mihin olennaisimmin tulisi keskittyä.

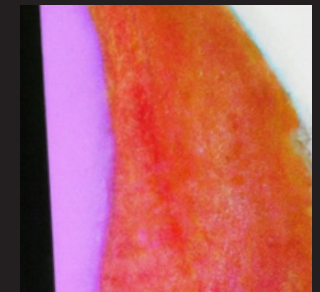
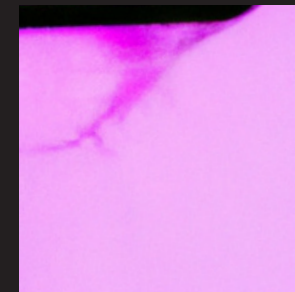
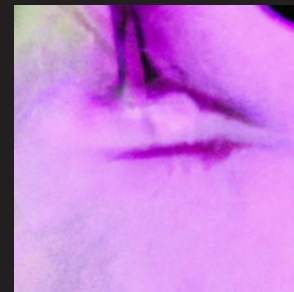
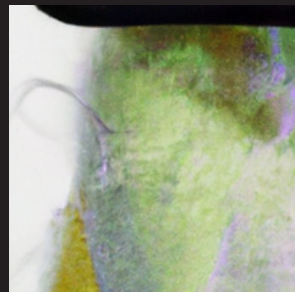
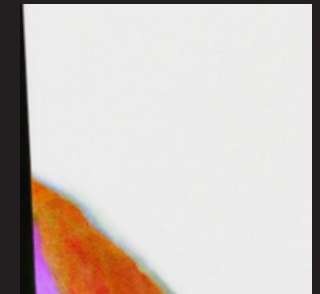
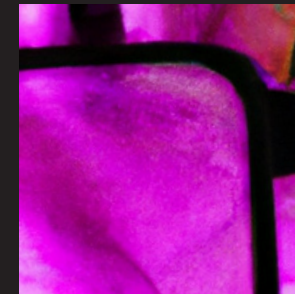
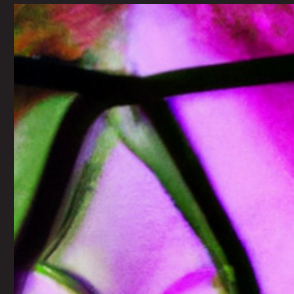
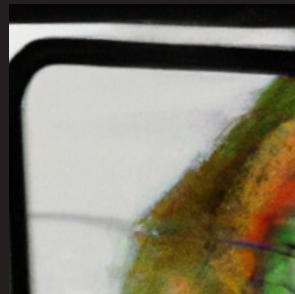
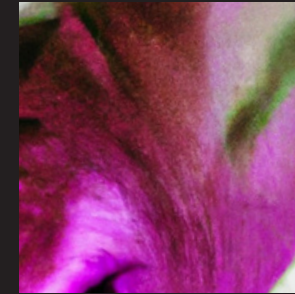
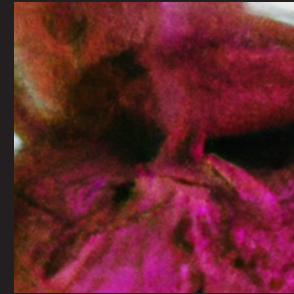
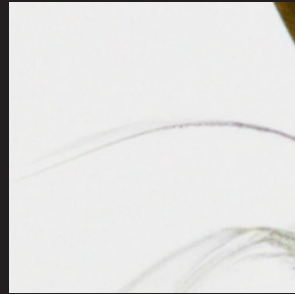
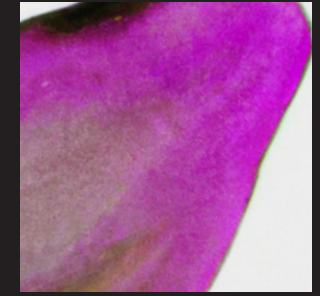
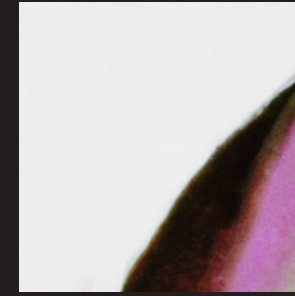
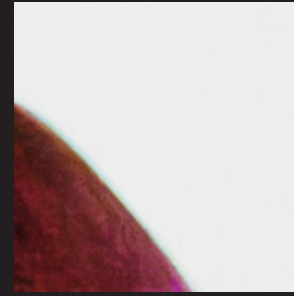
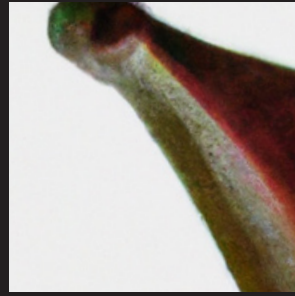
(Bailey & Madden, 2016.)

KUVITTELUKUVAT

Seuraavilla sivuilla
(s. 39-54) on 16
Kuvittelukuvat-korttia.
Kortit ovat mielikuvien
ja kuvittelun herättäjiä.

**VALITKAA SOKKONA
YKSI KORTTI**

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





Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 01

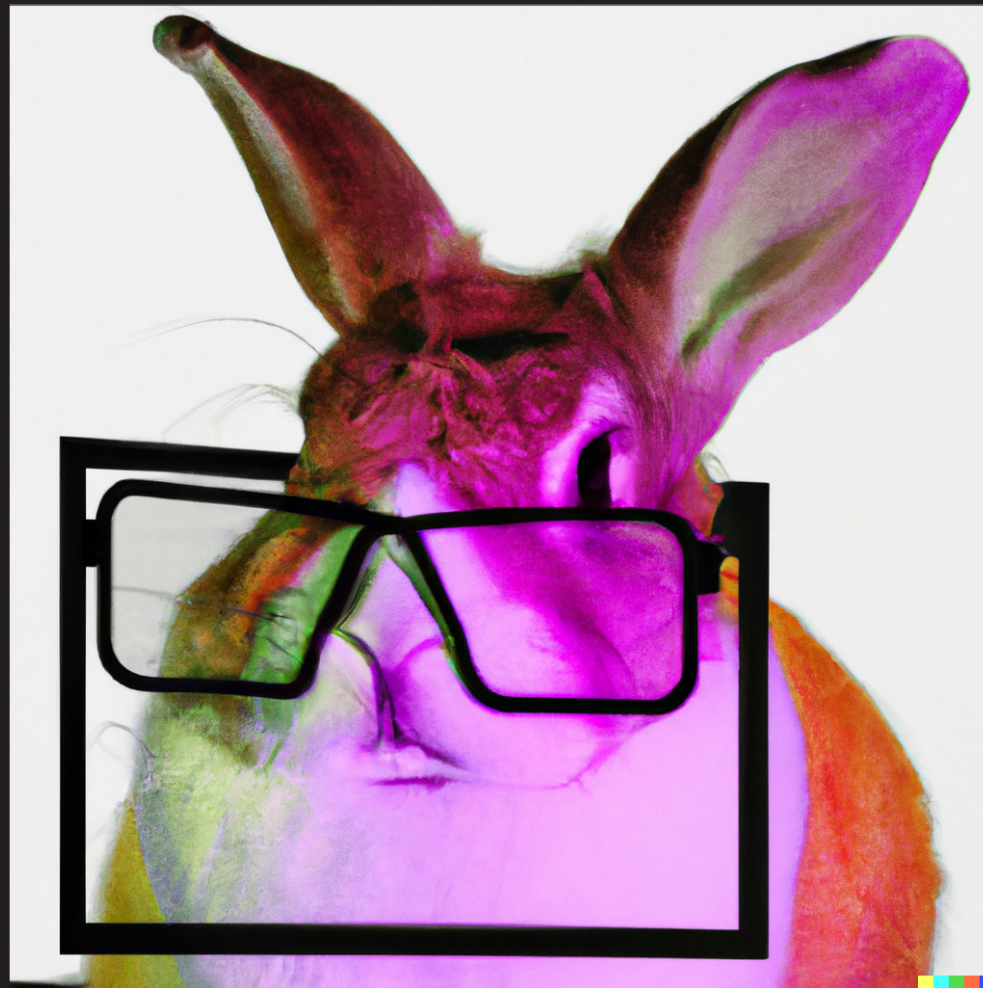


Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 02



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 03



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 04



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 05



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 06



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 07



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 08



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 09



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 10



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 11



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 12



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 13



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 14



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

03 15



Kuvittelukuvat on tuotettu DALL-E 2 - OpenAI -tekoälyllä

**Jos tämä olisi kuva sinun työstäsi,
mitä se kertoisi?**

KUVITTELUKUVAT

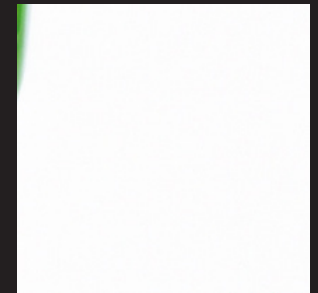
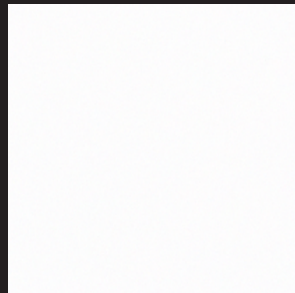
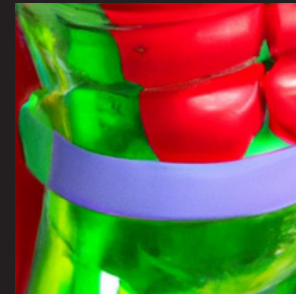
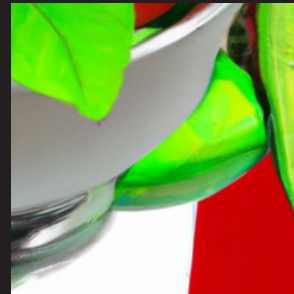
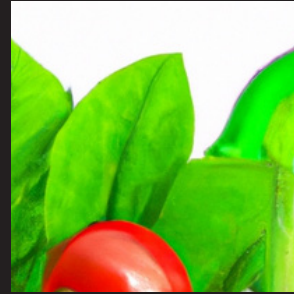
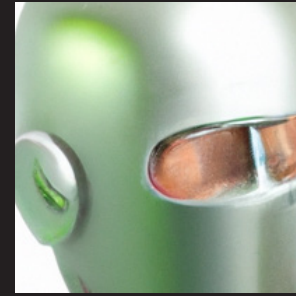
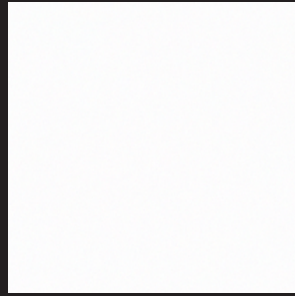
03 16

YLLÄTYSHAASTE

Seuraavilla sivuilla
(s. 56-71) on 16
Yllätysshaaste-korttia.
Kortit haastavat
kokeilemaan jotain
erilaista toimintatapaa
tai tempausta.

**VALITKAA SOKKONA
YKSI KORTTI**

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





Uskallatko?

Kehu jotakuta vilpittömästi ja julkisesti isoon ääneen.



Kehtaatko?

**Kysy jotain mitä et ole koskaan
kehdannut kysyä.**



Muutakin kuin työ

**Kerro mikä sinulle on työn
vastapainoa – muut saavat esittää
sinulle kolme lisäkysymystä.**



<3

Halaa tai sano kaunista.



Parhaan naurattajan Oscarin saa...

Mistä teidän työyhteisössänne pitäisi jakaa palkintoja?

Keksikää kategoriat ja jakakaa toisillenne työn Oscarit.



MC Rautahermo ja Opti Missi

**Antakaa toisillenne vahvuuksiin
liittyvät artistinimet.**



Pilalla

**Kuunnelkaa inspiraatioksi DJ
Ibusalin biisi Pilalla.**

**Laatikkaa oma lista pilalla olevista
tai pilalle menneistä asioista
(aikaa kaksi minuuttia).**



Tästä päivästä lähtien

Mitä muuttaisit työpaikalla, jos kaikki olisi sinun vallassasi?

Keksikää jostain kruunu (aikaa 1 minuutti) ja olkaa kaikki vuorollanne hetki hallitsijoita.



Mokajuhlat

Keittäkää kunnan kahvit (saa ottaa skumpatkin) ja ottakaa pikkuherkkuset. Kahvitelkaa ja kertokaa vuorollanne epäonnistumisesta. Taputtakaa jokaiselle epäonnistumiselle iloisesti!



Oodi

Kirjoita ylistävä oodi oikealla puolella istuvalle työtoverillesi.

Voitte käyttää sanannusta apuna:

Suloinen
Osaava
Hurmaaja
Valtaisa
Ilontuoja



Luonto kutsuu

**Etsikää ikkuna ja katsokaa
maisemaa. Mikä maisemassa
kutsuu tai kiinnittää huomion?**



Moi! Tsau! Hai faiv! Hyvää päivää!

**Kun tulet huomenna töihin,
tervehdi kaikkia kohtaamisia
henkilöitä eri tavalla.**



Muistojen bulevardi

**Muistelkaa hetki menneitä.
Koska olette tavanneet toisenne
ensi kertaa? Millaisia mukavia
muistoja herää?**



Onnistumisralli

Luetelkaa kilpaa niin monta onnistumista kuin keksitte. Saa huutaa! Aikaa kaksi minuuttia.



Mä joka päivä töitä teen

Mikä voisi olla teidän yhteinen voimabiisinne? Jos on mahdollista, kuunnelkaa tai laulakaa se yhdessä.



Onnea on...

Eräs ikääntyneiden asumispalvelujen työntekijä kirjoitti työn onnenhetkistä näin: "Onni on hymy tai nauru asukkaan kasvoilla, onni on kun joku sanoo kiitos, onni on kun käytävällä työkaveri vilkuttaa, onni on kun työkaveri auttaa kärsivällisesti, onni on että minä vielä opin jotakin, onni on huumorilla varustetut työkaverit, onni on ettei kaikkea vedetä huumorilla, onni on sulkea työvuoron jälkeen ovi ja tietää että 'sota ei yhtä miestä kaipaa'."

**Muistatteko, miten pelataan
Laiva on lastattu? Lastatkaa
laiva omilla onnenhetkillä.**

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 merkityksetömyyteen -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.

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 hen-

kilökohtaiset tavoitteet, arvot ja elämäkokemus, myös työn, organisaation ja yhteiskunnan laajemat 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 (Bailey ym., 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 merkityksellisyyskeskustelujen äärelle yleispätevien toimenpidesuosituksen sijaan. Positiivinen vuorovaikutus 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.)

(TAUSTAA)

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 erilaisien 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 pirstaleisuus-

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).

(TAUSTAA)

den keskellä pyritään pysähtymään omien kokemusten ja työyhteisön jaetun merkityksellisyyden äärelle. Työyhteisön jäsenissä piilee syvää tietämystä siitä, mikä olisi olennaista heidän merkityksellisyyden kokemukselle 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 syvennyttään 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 pe-

ruskouluista ja 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-, yllätyshaaste- ja tutkimustietokategoriaihin sovellettiin aikaisemman työn merkityksellisyydestutkimuksen 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 merkityksellisestä

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 -kokemuselottuvuudet ilmenevät poikkileikkaavasti M&M -kortistossa, koska ne olennaisesti vahvistavat työn merkityksellisyyttä tai auttavat huomioimaan merkityksettömyyden uhkia. 4 C -ulottuvuuksilla on myös yhtymäkohtia useisiin aiempiin merkityksellisyydestutkimuksiin (esim. Pavlish & Hunt, 2012; Ryan & Deci, 2000; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Bailey & Madden, 2016; 2017; Rosso ym., 2010).

- 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. & Pahkin, 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.

(LÄHTEET)

- 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 yltäkylläisyyden 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*, 1468795X231170712.