

# TYÖN MERKITYKSELLISYYS KUMPUAA SEN SOSIAALISESTA ARVOSTA



Työn merkityksellisyden ja työhyvinvoinnin tutkimuksessa on painottunut yksilöllisten kokemusten ymmärtäminen. Uusia mahdollisuuksia avautuu, jos merkityksellisyyttä tarkastellaan myös siitä näkökulmasta, että se kytkeytyy työn sosiaaliseen arvoon ja rakentuu vuorovaikutuksessa.

**T**yön merkityksellisyys on nousut suuren mielenkiinnon kohteeksi viime vuosikymmeninä niin työelämän tutkimuksessa kuin käytännön kehittämisessäkin. Merkityksellisyyttä työssä on tutkittu työntekijän henkisten tarpeiden ja eri ammattialojen näkökulmista. Sitä on tutkittu monitahoisena psykologisena kokemuksena ja inhimillisenä tarpeena. Ihminen voi tavoitella merkityksellisyyttä esimerkiksi toimimalla tärkeäksi kokemassaan työssä tai hyödyntämällä siinä omia taitojaan monipuolisesti. (Bailey ym. 2019a.)

Työn merkityksellisyyden on nähty tukevan työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja yleisesti elämänlaatua (Allan ym. 2019). Merkityksellisyy-

den tutkimuksessa on painotettu yksilöiden omien merkityksellisyyden kokemusten ymmärtämistä. Hiljattain tutkimuskiinnostus on herännyt erityisesti merkityksellisyyden kokemusten sosiaaliseen laatuun ja rakentamiseen. Lisäksi on kiinnitetty huomiota laajempiin työn, organisaation ja yhteiskunnan tasoihin, jotka vaikuttavat yksilöiden kokemukseen työn merkityksellisyydestä (Lysova ym. 2019; Lysova, Fletcher ja Baroudi, 2022; Laaser ja Karlson 2022).

Työn merkityksellisyydellä tarkoitamme tässä artikkelissa arvokkaaksi, erityisen tärkeäksi, mielekkääksi ja elämää rikastavaksi koettua työtä, jonka käsitetään vaikuttavan omaa etua suurempiin kokonaisuuksiin. Tarkastelemme sitä, kuinka hoito- ja opetusalojen työntekijöiden kokemukset

työn merkityksellisyydestä rakentuvat työn sosiaalisen arvon perustalle sekä vuorovaikutuksessa muihin ihmisiin. Kerromme tuoreesta tutkimusaineistosta, jota kerättiin Työsuojelurahaston rahoittamassa *Työn m & m – yhteistutkijuuudella ymmärrystä työn merkityksellisyyteen ja merkityksettömyyteen* -tutkimushankkeessa.

#### 4 C:TÄ KUVAAMERKITYKSELLISYYDEN JA MERKITYKSETTÖMYYDEN KOKEMISEN ELEMENTTEJÄ

Työn m & m -tutkimusta ohjaa työn merkityksellisyyden 4C-malli. Malli pohjautuu narratiiviseen tutkimukseen, jonka aineistona oli 54 ihmisen kirjoittamat mikrokertomukset ja keskustelut merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden hetkistä työssä. Tutkimuksessa havaittiin, että merkityksellisyyden hetkiä luonnehtivat yhteenkuuluvuuden, myötävaikutuksen ja muuntumismahdollisuuksien teemat (englanniksi *connection*, *contribution* ja *conversion*). Merkityksettömyyttä puolestaan kuvaa kahlitsevuuden teema (englanniksi *confinement*). (Martikainen, Kudrna ja Dolan 2022.)

4C-mallissa yhteenkuuluvuuden hetkiä (kuviossa A) kuvasi yhdessä muiden kanssa toimiminen. Niissä huomio siirtyi itsestä vuorovaikutukseen muiden kanssa. Yhteenkuuluvuutta kuvattiin niissä hetkissä, joissa työtiimin kollegat lähentyivät

ystäviksi ja joissa saatiin tilaisuuksia jakaa työhön liittyviä kokemuksia ja tunteita.

Lisäksi yhteenkuuluvuutta tuki mahdollisuus osoittaa ja ottaa vastaan sekä huolenpitoa että kiintymystä yhdessä niiden kanssa, joita oma työ koskettaa. Tällaisia tahoja

voivat olla esimerkiksi oppilaat tai hoidettavat. Yhteenkuuluvuutta kuvattiin myös yhteyden kokemisena itse työskentelyn tai sen tavoitteiden kanssa.

Myötävaikutuksen hetket (kuviossa B) muodostuivat muita varten toimimisen ko-

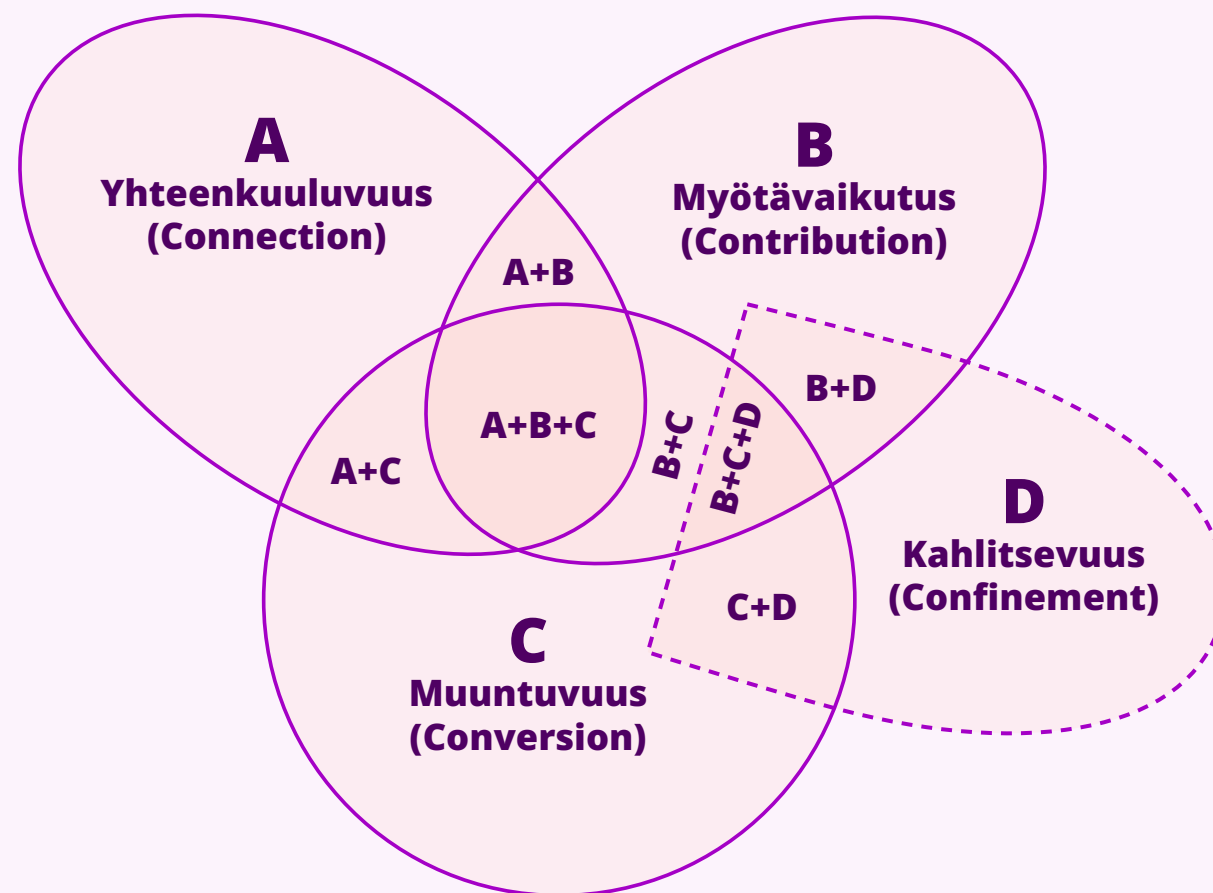
kemuksista. Niissä koettiin mahdollisuus sosiaaliseen vaikuttamiseen, joka saattoi toteutua sekä muiden ihmisten auttamisena ja palvelemisena että yhteiskunnan, yhteisön tai ympäristön kohentamisena. Lisäksi myötävaikuttamisen hetkissä oli tärkeää oman osaamisen, tietojen ja taitojen hyödyntäminen sekä niiden vaikuttavuuden näkeminen.

Muuntuvuuden hetkissä (kuviossa C) jokin itsessä muuttui tai kehittyi. Näissä hetkissä koettiin tai tehtiin jotain tärkeää itseä varten. Niihin liittyivät saavutuksen tuntu, itsensä ylittäminen, kehittyminen, oppiminen, kasvu, kokemus vaivannäön kannattamisesta ja ajatus tunnustetuksi tulemisesta.

Kahlitsevuuden (kuviossa D) teema taas kuvasi merkityksettömyyden hetkiä. Erityisesti kahlitsevuutta luonnehtivat kokemukset ajan tuhlaamisesta tai toimijuuden puutteesta. Samoin merkityksettömyyttä koettiin, mikäli myötävaikuttamista tai muuntuvuutta ei ollut mahdollista kokea työssä.

Huomionarvoista 4C-mallissa on työn sosiaalisen arvon korostuminen – merkityksellisyyttä syntyi silloin, kun työtä tehtiin yhdessä muiden kanssa, muita varten tai siihen sisältyi kokemuksia, jotka muuttivat myönteisellä tavalla työntekijän omaa elämää, kokemusmaailmaa ja minäkuva. Sosiaalinen arvo tulisikin tunnistaa työn merkityksellisyyden keskeisenä lähteenä. Ihmisten kokemukset eivät nimittäin liittyneet esimerkiksi omaan statukseen tai yksilönä menestymiseen, vaan

### Työn merkityksellisyyttä kuvaava 4C-malli



Kiinteällä viivalla kehystetyt kokemukset kuvaavat merkityksellisyyden hetkiä ja katkoviivalla kehystetyt merkityksettömyyden hetkiä.



siihen, että työllä oli arvoa muille tai osana itseä suurempia kokonaisuuksia.

Sosiaalisesti arvokkaassa työssä työskentelystä ei silti väistämättä seuraa kokemusta siitä, että työ olisi merkityksellistä. **Laaserin** ja **Karlssonin** mukaan tehokkuus-, tuottavuus- ja tuottotavoitteet voivat korostua organisaatioissa niin paljon, että työntekijöiden odotukset työn merkityksellisyydestä ajautuvat ristiriitaan niiden kanssa (Laaser ja Karlsson 2022).

**David Graeber** on puolestaan todennut, että töissä, jotka ovat sosiaalisesti kaikkein arvokkaimpia, kuten tehtävät hoiva- ja opetusaloilla, palkkataso voi olla matala. Tämä taas aiheuttaa ristiriitaa sen välillä, mikä on työntekijän oma kokemus ja mikä on yhteiskunnan tasolta välittyvä tunnustus työstä. (Graeber 2013; Graeber 2018.)

## **TYÖN MERKITYKSELLISYYS SYNTYY SUBJEKTIIVISISTA KOKEMUKSISTA, OBJEKTIIVISISTA OLOSUHTEISTA JA SOSIAALISESTI RAKENTUEN**

Työelämäntutkimuksessa on nähty siirtymä, jonka myötä on alettu painottaa objektivoitun työn sijaan subjektivoitua työtä. Aiemmin työ nähtiin objektivoituna tekijästään. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijää pidettiin työprosesseista irrallisena ja työtä riippumattomana työntekijöiden inhimillisistä ominaisuuksista, kuten heidän omasta har-

kinnastaan, päätöksenteostaan ja sosiaalisesta kapasiteetistaan.

Subjektivoidussa työssä puolestaan korostetaan työntekijöiden taitoja, ajattelua, osamista, tunteita, motivaatiota ja ylipäättään inhimillistä toimijuutta. Vaikka subjektiviteetin nähdään nykyään olevan vallalla, virallinen organisaatio järjestää yhä työtä ja pitää valtaa esimerkiksi standardointien, rationalisointien ja mittaamisen kautta. (Julkunen 2008, 120.)

Subjektivoituminen on tuonut mukanaan paljon myönteistä inhimillistäessään työelämää. Toisaalta se on myös korostanut joukkovoiman hiipumista ja työssä kohdatavien ongelmien yksilöllistymistä – useita osaltaan työn laadusta ja työelämän rakenteista johtuvia ongelmia on käsitelty yksilöiden mielenterveyden haasteina, kuten työuupumuksena ja masennuksena, ja niitä on pyritty ratkaisemaan yksilöllisellä alueella. (Julkunen 2008, 120.)

Koronapandemian aikana ja jälkeen Työterveyslaitoksen työhyvinvointitutkimuksissa on havaittu työuupumusoireiden olevan

---

## **Merkityksellisyyttä syntyi silloin, kun työtä tehtiin yhdessä muiden kanssa, muita varten tai siihen sisältyi kokemuksia, jotka muuttivat myönteisellä tavalla työntekijän omaa elämää, kokemusmaailmaa ja minäkuva.**

---

jatkuvassa kasvussa. Huolestuttavaa kehitystä katkaisemaan tarvittaisiin työn voimavaroihin panostamista, jota työpaikoilta puuttuu. Näihin voimavaroihin Työterveyslaitos lukee palkan, yhteisöllisyyden, koetun tuen, itsenäisyyden, työssä oppimisen, työn myönteisten vaikutusten tunnistamisen ja arvostuksen. (Kaltainen ja Hakanen 2023.)

Myös työn merkityksellisyyden tutkimuksessa ovat olleet vastakkain määritelmät, joissa on toisaalta korostettu subjektivisia, ihmisen yksilöllisesti muotoutuvia kokemuksia ja toisaalta objektiivisia, sosiaalisia merkityksellisyyden käsityksiä ja normeja. Yleistäen voitaisiin kysyä, ovatko merkityksellisyyden kokemukset jokaiselle omakohtaisesti muotoutuvia, ainutlaatuisia psykologisia kokemuksia vai rakentuvatko ne jaetuista arvoista ja normeista, joiden tavoittelu on ihmisille yleispätevästi arvokasta.

Omakohaisten työn merkityksellisyyden kokemusten on nähty muotoutuvan paitsi yksilöllisesti myös työn, organisaation ja yhteiskunnan vaikutuspiireissä. Tutkimuksessa on pidetty tärkeänä sitä, että ymmärrettäisiin

subjektivisia, sisäisiä kokemusmaailmoja ja merkityksellisten hetkien rikkautta ja syvyyttä. Tämän ymmärryksen avulla merkityksellisyyden kokemusten kirjoa ja erityislaatuisuutta voitaisiin tukea autenttisesti, yksilöllisesti ja monimuotoisesti (Bailey ym. 2019a).

Yhtä tärkeää on silti ymmärtää muita seikkoja, jotka vaikuttavat merkityksellisyyden kokemusten syntyyn: työn olosuhteita, kuten organisaation säädöksiä, käytäntöjä, työn tyyppiä, laatua ja määrää sekä työn yhteiskunnallisia rakenteita ja kulttuurisia narratiiveja (Lysova ym. 2019).

**Bailey** ja kumppanit ovat yhdistäneet subjektivisen ja objektiivisen käsityksen kattavaksi paradoksinäkemykseksi. Siinä todetaan, että työn merkityksellisyyden kokemukset muotoutuvat yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti, mutta ne ovat samanaikaisesti kokemuksia muokkaavan sosiaalisen, kulttuurisen ja normatiivisen ympäristön vaikutuspiirissä. He toteavat, että yksilöllisyydessään ja omakohtaisuudessaan työn merkityksellisyyden kokemukset eivät taivu johtoportaan kontrolliin. (Bailey ym. 2019b.)

## Työn merkityksellisyyden kokemukset muotoutuvat yksilöllisesti ja henkilökohtaisesti, mutta ne ovat samanaikaisesti kokemuksia muokkaavan sosiaalisen, kulttuurisen ja normatiivisen ympäristön vaikutuspiirissä.

Baileyn ja muiden mukaan merkityksellisyyden kokemukset voivat kärsiä kontrollista ja joutuessaan kontrollin piiriin jopa kääntyä kokemukseksi merkityksettömyydestä. Samalla monenlaiset ei-yksilölliset asiat sääntelevät kokemuksia. Siksi on mahdollista, että työn merkityksellisyyttä voidaan vaalia erilaisilla sosiaalisilla, organisatorisilla, työhön liittyvillä kulttuurisilla tai yhteiskunnallisilla keinoilla, vaikka merkityksellisyyden kokemusten eksistentiaalinen ja omakohtainen luonne vaativat samalla herkkyyttä siinä, kuinka niitä pyritään tukemaan. (Bailey ym. 2019b.)

Laaser ja Karlsson nimeävät merkityksellisyydelle välttämättömiksi asioiksi tarpeet kokea autonomiaa, tulla tunnustetuksi (englanniksi *recognition*) sekä tulla kohdelluksi sosiaalisesti arvostettuna ja kunnioitettuna työssään (englanniksi *dignity*). Kaikki nämä tarpeet voivat toteutua subjektiivisella tasolla, yksilön henkilökohtaisen tavoittelun kautta tai objektiivisella tasolla eli yhteisen, kol-

lektiivisen, muodollisen tai epämuodollisen organisoimisen kautta. Mitä paremmin molemmat tasot tukevat tarpeiden toteutumista, sitä täydempänä merkityksellisyyden kokemus voi ilmetä. (Laaser ja Karlsson 2022.)

Jotta saataisiin rakennettua siltoja työn merkityksellisyyden subjektiivisuuden ja objektiivisuuden välille, on tutkimuksessa äskettäin alettu tarkastella merkityksellisyyden kokemusten sosiaalista rakentumista. Ensinnä merkityksellinen työ on usein yhtä kuin sosiaalisesti arvokas työ: työ esimerkiksi auttaa muita, edistää hyvinvointia tai elämänlaatua, vähentää kärsimystä tai vaikuttaa ympäristöönsä myönteisesti (Lips-Wiersma, Haar ja Wright 2020; Ciulla 2012; Allan ym. 2018).

Toisekseen sen, mitä kulloinkin pidetään merkityksellisenä, on nähty rakentuvan sosiaalisesti. Kuten mainittua, laajoilla sosiaalisilla järjestelmillä, kuten kulttuurisilla normeilla, narratiiveilla tai yhteiskunnallisilla asemineilla on vaikutusta siihen, mi-

ten merkityksellisyyttä käsitetään (Bailey ym. 2019b). Yhtä lailla vaikutusta on työpaikoilla tapahtuvalla arjen vuorovaikutuksella.

**Lysovan** ja kumppaneiden tutkimus osoitti, että kanssaihminen sosiaaliset vihjeet vaikuttavat yksilöllisten kokemusten tulkintaan ja muuttavat niiden arvoa ja merkityksellisyyttä. Jos työntekijät havaitsevat työtovereidensa ilmaisevan arvostusta tai tunnustusta heidän osaamiselleen, antavan huolenpitoa ja tukea hankalissa työtilanteissa tai tarjoavat turvaa kinkkisten asioiden ilmaisemiseen työyhteisössä, he tulkitsevat kaksijakoiset kokemukset työstä merkityksellisemmiksi kuin muutoin. (Lysovan ym. 2022.)

Lisäksi on ehdotettu, että työn autenttisten kokemusten jakaminen työyhteisön kesken voi lisätä tai laajentaa näkökulmia niihin ja muuntaa niitä siten merkityksellisemmiksi (Martikainen, Kudrna ja Dolan 2021; Martikainen 2022).

### UUTTA TUTKIMUSTIETOA

#### OPETUS- JA HOIVA-ALOILTA

Opetus- ja hoitoalojen työntekijöiden työn merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden kokemuksia tutkitaan parhaillaan Työn m & m -hankkeessa. Keväällä 2022 tehdyn kyselytutkimuksen tulokset vahvistavat, että työpaikalla keskustelu työn merkityksellisyydestä tukee työn kokemista merkityksellisiksi. Kyselyyn vastasi 291 ihmistä.

Kun tarkastellaan työn merkityksellisyyttä koskevan keskustelun vaikutuksia suhteessa 4C-mallin ulottuvuuksiin, havaitaan, että keskustelu vahvistaa etenkin myötävaikutuksen, yhteenkuuluvuuden ja muuntuvuusmahdollisuuksien kokemuksia. Sen sijaan keskustelun yhteys kahlitsevuuden kokemusten lievittämiseen on heikompi.

Hankkeessa työntekijöiden kokemuksia tutkittiin myös hyödyntäen laadullista yhteistutkijuuuden menetelmää (englanniksi *co-operative inquiry*). Siinä tutkittavaa ilmiötä tarkastellaan yhdessä sellaisten ihmisten kanssa, joita ilmiö koskettaa (Heron 1996).

Yhteistutkijuuuteen osallistui 5–10 hengen ryhmät kahdesta perusopetuksen työyhteisöstä ja kahdesta hoitoalan työyhteisöstä. Jokaisen ryhmän kanssa tavattiin kolme kertaa syksyllä 2022. Tapaamisissa käsiteltiin työn merkityksellisyyttä ja merkityksettömyyttä sekä omia kokemuksia pohtien että ryhmän kanssa keskustellen. Tapaamisten välillä osallistujat havainnoivat merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden hetkiä työnsä arjessa.

Havainnoissa merkityksellisyyden ja merkityksettömyyden hetkistä toistui 4C-mallin elementit. Kokemuksiin sisältyi sosiaalista arvoa: niiden keskiössä olivat ihmiset, joita varten työtä tehdään, tässä tapauksessa opilaat, asumispalveluyksiköiden asukkaat, työkaverit, huoltajat ja asukkaiden omaiset.

Toisaalta työn sosiaalinen arvo oli läsnä kokemuksissa ja yhteistutkijuuusryhmien

## Yhteistutkijudessa esiin nousseita kokemuksia

4C-TEEMA	ESIMERKKEJÄ HOITOALALTA	ESIMERKKEJÄ OPETUSALALTA
<b>Yhteenkuuluvuus (connection)</b>	<p>"Vaikeasti muistisairas asukas laulaa hoitajalle illalla tuutulaulua tämän peitellessä asukasta vuoteeseen."</p> <p>"Kun sattuu työkaveri, kenen kanssa homma sujuu, niin [...] tuntuu, että miten hyvin on ehditty kaikki tehdä, kun homma tuntuu helpolta, kun on yhteinen sävel."</p>	<p>"Tuntuu merkitykselliseltä kohtaamiselta, kun oppilaiden kanssa keskustellaan syvällisistä asioista."</p> <p>"Että en ole yksin, kun haasteet lisääntyy, vaan on joku kenen kanssa voi jakaa työtaakkaa."</p>
<b>Myötävaikutus (contribution)</b>	<p>"Kun saa tuotettua hyvää mieltä. Eilen kuunneltiin musiikkia ja jokainen [asukas] sai toivoa. Yksikin, joka välillä haastavammin käyttäytyy, lauloi ja tanssi mukana ja koko illan oli hyvällä fiiliksellä. Meillä muillakin oli hyvä fiilis."</p> <p>"Kun tulen töihin ja olen vastuussa 15 hengestä, on vaikea keksiä mikä olisi merkityksetöntä."</p>	<p>"Oppilas oppii ja innostuu, hoksaa, näen oppimisen ilon."</p> <p>"Halu vaikuttaa tuleviin sukupolviin, nuorten elämään positiivisesti."</p>
<b>Muuntuvuus (conversion)</b>	<p>"Tuntuu ihanalle, kun asukas kiittää: 'Kiitos kun olet juuri sinä, olet hyvä ihminen/hoitaja!'"</p> <p>"Siitä tulee myös sitä iloa, kun tuntee, että saa arvostusta, niin vähän kuin olisi saanut pienen palkankorotuksen."</p>	<p>"Kun on joku ns. toivoton tapaus ja saat siihen yhteyttä, niin ne on ihan huippuja [kokemuksia]."</p> <p>"Kun on tottunut, tekee tietyllä tavalla eikä edes ajattele, ja huomaakin, miten joku kollega asiaa hoitaa ja ajattelee, että mun pitäisi kehittyä tuohon suuntaan ja voidaan yhdessä keskustella."</p>
<b>Kahlitsevuus (confinement)</b>	<p>"On tässä kuilu yhteiskunnan arvostuksen ja arjen työn välillä. Tavallaan arvostetaan ja tavallaan ei. Facessa oli, että hoitajat ei ole niin tärkeitä, että niiden palkkaa pitäisi nostaa, mutta niin tärkeitä ovat, että ne voidaan pakottaa töihin."</p>	<p>"Miksi meidän työtä ei arvosteta niin, että tarjottaisi sellaiset resurssit, että oppilaat saisi sellaisen tuen kuin ne tarvitsee?"</p> <p>"Opettajan työnkuva on loputon keskeytyksiä täynnä oleva silppuvirta."</p>

keskusteluissa laajemminkin. Molemmilla aloilla keskusteluun nousi keskeisesti yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti koettu arvostus ja arvostamattomuus. Erityisesti alojen vähäiset resurssit koettiin osoitukseksi arvostuksen puutteesta, minkä koettiin nakertavan työn merkityksellisyyttä kokonaisuuksina. Eräs hoitaja kiteytti kokemuksensa: "Me ollaan tyytyväisiä omaan työhön mutta yhteiskunnan toimintaan ei."

Tutkimuksessa mielenkiinnon kohteeksi nousi myös, millainen vaikutus työyhteisössä käydyillä keskusteluilla oli kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Yhteistutkijuusprosessin päätteeksi kerätyn palautteen perusteella keskustelut kollegoiden kanssa tarjosivat uusia näkökulmia arkipäiväisiin kokemuksiin. Yksi kuvaili, että "itselleni aukesi, miten pienet asiat itselläni vaikuttavat myönteisesti työn merkityksellisyyteen". Toinen taas kuvaili näin: "Keskustelu oli kiinnostavaa, koska samasta asiasta voi olla niin erilaisia näkemyksiä/kokemuksia. Läsnäolijat kertoivat avoimesti haastavistakin tunteista."

Merkityksellisyyden koettiin vahvistuneen, koska keskustelut nostivat pintaan sen, miten aihe voidaan huomioida työn arjessa. Omakohtaisia pohdintoja kuvailtiin muun muassa seuraavissa palautteissa: "Enemmän tullut mietittyä mistä minä henk. koht saan merkityksellisyyttä työhöni ja miksi en jokin sellaiseksi koe." "Pidän työtäni entistäkin tärkeämpänä/merkityksellisenä."



## KUINKA TYÖN MERKITYKSELLISYYTTÄ VOITAIISIIN VAALIA?

Tuoreessa Työterveyslaitoksen *Miten Suomi voi?* -tutkimuksessa todettiin, että työhyvinvointia voitaisiin parantaa panostamalla työoloihin, kuten palkkaan, arvostukseen ja yhteisöllisyyteen. Näitä voimavaroja ei kuitenkaan usein työpaikoilla onnistuta vahvistamaan. (Kaltiainen ja Hakanen 2023.) Merkityksellisyiden kokemusten kannalta olennaisina asioina on pidetty autonomian ohella myös työn arvostusta ja tunnustuksen kokemista (Laaser ja Karlson 2022). Näiden seikkojen tärkeys nousi esiin Työn m & m -tutkimuksenkin aineistossa.

Arvostus, tunnustus ja yhteisöllisyys syntyvät vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Työhön liittyvistä kokemuksista keskustelu työpaikoilla tarjoaa mahdollisuuksia vahvistaa näitä voimavaroja. Se voi toimia vastavoimana työhyvinvoinnin ongelmien liialliselle yksilöllistymiselle ja auttaa jakamaan työuupumusta aiheuttavaa taakkaa. Siksi työpaikoille tarvittaisiin panostusta vuorovaikutusta tukeviin, kohtaamista edistäviin sosiaalisiin toimintamalleihin.

Luontevia keinoja tukea merkityksellisuuden rakentumista ovat vertaiskohtaamiset ja dialogit työyhteisön kesken. Ne tarjoavat myös mahdollisuuksia uudelleenlaisiksi joukko-voiman ja sosiaalisen järjestäytymisen tiloiksi. Koronapandemian jälkeen ja etätöiden yleistyttyä yhteisiä kokemuksen jakamisen

areenoita tulisi rakentaa tietoisesti osaksi työn rakennetta, eikä jättää niiden kehkeytymistä kahvihuone- ja käytäväkohtaamisten varaan. On kuitenkin varmistettava, että keskusteluihin osallistuminen pysyy vapaaehtoisena ja vapaamuotoisena, jottei merkityksellisyys eksistentiaalisesti tärkeänä, inhimillisesti syvänä kokemuksena vähene työssä suoriutumisen välineeksi.

4C-mallia mukaillen työyhteisöjen yhteisiä keskusteluja voidaan liittää merkityksellisuuden kokemisen ulottuvuuksiin: Kuinka ja millaisina työssä toteutuvat yhteenkuuluvuuden, myötävaikuttamisen ja muuntuvuuden hetket? Milloin työntekijät kokevat toimijuuden puutetta tai kokevat tuhlaavansa aikaansa, ja voiko näihin merkityksettömyyden kokemuksiin vaikuttaa?

Kokemusten jakamisen areenat tarjoavat työpaikoille yhteisöllisen merkityksenannon mahdollisuuksia, joissa merkityksellisuuden kokemukset voivat tulla kuulluiksi ja vahvistua. Niissä voidaan vahvistaa merkityksellisuuden kokemuksia keskinäisen arvannon, turvallisuuden, huolenpidon ja tunnustuksen tunnun kautta (Lysova 2022; Laaser ja Karlson 2022). Keskusteluissa avautuvien uusien näkökulmien avulla merkityksettömyyden kokemuksia aiheuttavat olosuhteet voivat tulla perustellummiksi ja järjestyneemmiksi tai merkityksettömyyteen liittyvät vaikeat kielteiset tuntemukset lievittyä (Martikainen ym. 2022).

---

**Sekä hoito- että opetusalojen ammattilaisten merkityksettömyyden kokemuksissa toistui yhteiskunnalliseen ulottuvuuteen kytköksissä oleva kamppailu niukkojen resurssien kanssa.**

---

Vaikka työntekijöillä on usein selkeä käsitys oman työnsä sosiaalisesta arvokkuudesta ja tätä käsitystä voidaan vahvistaa työyhteisöissä, yhteiskunnalliset olosuhteet voivat aiheuttaa ristiriitaisia tunteita työn merkityksellisyydestä. Sekä hoito- että opetusalojen ammattilaisten merkityksettömyyden kokemuksissa toistui yhteiskunnalliseen ulottuvuuteen kytköksissä oleva kamppailu niukkojen resurssien kanssa. Sen nähtiin vaikuttavan alaa ja tehtyä työtä kohtaan osoitettuun arvostukseen.

Työntekijät kuvasivat koetun arvostuksen puutteen nakertavan vahvaa omakohtaista merkityksellisuuden kokemusta. Työn merkityksellisuuden vaaliminen vaatiikin siksi yhteiskuntakriittistä otetta työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Työn sosiaalisen arvonn tulisi heijastua myös työntekijöiden kokemaan arvostukseen sekä käytännön

resursseihin. Tarvitaan tapoja osoittaa ja rakentaa sosiaalista arvostusta paitsi työyhteisöjen kesken myös yhteiskunnallisesti. Lisäksi tarvitaan tapoja muuttaa kulttuurisia normeja ja narratiiveja siten, että ne korostaisivat sosiaalista arvokkuutta hyvän työelämän keskeisenä rakennusaineena.

—  
*Suvi-Jonna Martikainen on filosofian tohtori ja erikoistutkija, joka tutkii työn merkityksellisuuden ja eudaimonisen hyvinvoinnin työntekijäkokemuksia sekä sosiaalista kestävyyttä. Hän työskentelee LUT-yliopiston Lahden kampuksella.*

*Tuija Oikarinen on kauppatieteiden tohtori ja erikoistutkija, joka tutkii käytäntölähtöistä innovaatiotoimintaa. Hän työskentelee LUT-yliopiston Lahden kampuksella.*

## KIRJALLISUUS

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. ja Tay, L. 2019. Outcomes of meaningful work. A meta-analysis. *Journal of Management Studies* 56 (3), 500–528.
- Allan, B. A., Duffy, R. D. ja Collisson, B. 2018. Helping others increases meaningful work. Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology* 65 (2), 155.
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M. ja Chalofsky, N. 2019b. The five paradoxes of meaningful work. Introduction to the special issue 'Meaningful work: Prospects for the 21<sup>st</sup> century'. *Journal of Management Studies* 56 (3), 481–499.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M. ja Kerridge, G. (2019a). A review of the empirical literature on meaningful work. Progress and research agenda. *Human Resource Development Review* 18 (1), 83–113.
- Ciulla, J. B. 2012. Worthy Work and Bowie's Kantian theory of meaningful work. *Teoksessa Kantian ethics, critical perspectives*. Toim. D. G. Arnold ja J. D. Harris. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Graeber, D. 2013. On the phenomenon of bullshit jobs. A work rant. *Strike Magazine*, 3, 1–5.
- Graeber, D. 2018. *Bullshit jobs. The rise of pointless work, and what we can do about it*. Lontoo: Penguin.
- Julkunen, R. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kaltainen, J. ja Hakanen, J. 2023. *Miten Suomi voi? -tutkimus. Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä*. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/5994>. Viitattu 14.3.2023
- Laaser, K. ja Karlsson, J. C. 2022. Towards a sociology of meaningful work. *Work, Employment and Society* 36 (5), 798–815.
- Lips-Wiersma, M., Haar, J. ja 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. ja 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. ja El Baroudi, S. 2022. What enables us to better experience our work as meaningful? The importance of awareness and the social context. *Human Relations* 0 (0). <https://doi.org/10.1177/00187267221094243>
- Martikainen, S -J., Kudrna, L. ja 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>