

Artikkeli

# Kuvadialogi työn merkityksellisyyden sanoittamisen välineenä

Henna Heinilä<sup>1</sup>, Anu Järvensivu<sup>2</sup>, Eija Raatikainen<sup>3</sup>, Nina Simola-Alha<sup>2</sup>, Annica Isacsson<sup>1</sup><sup>1</sup> Vastaava kirjoittaja, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu<sup>2</sup> Humanistinen ammattikorkeakoulu<sup>3</sup> Metropolia ammattikorkeakoulu

**Citation:** Heinilä, H., Järvensivu, A., Raatikainen, E., Simola-Alha, N. & Isacsson, A. (2021). Kuvadialogi työn merkityksellisyyden sanoittamisen välineenä. *eSignals Research*, 2(1).  
<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021101450998>

Date of publishing: 22.06.2021



Reviewers:

Ritva Laakso-Manninen  
KTT, CEO, Professional Publishing  
Finland LtdRitva Ranta  
FT

Copyright: © 2021 by the authors and Haaga-Helia University of Applied Sciences. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC SA) license  
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).

**Tiivistelmä:** Artikkelissa tutkitaan nuorten vastavalmistuneiden sosiaali- ja terveysalan ja it-alan työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja kuvataan aineiston keruun menetelmänä käytetty kuvadialogi. Tutkimuksessa kysytään, minkälaisista arvostavan kohtaamisen tekijöistä kuvadialogi muodostuu ja minkälaisia työn merkityksellisyyttä kuvaavia narratiiveja kuvadialogi tuottaa. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostavat positiivisen psykologian ja voimaantumisen teoriat. Aineisto kerättiin kolmesta sosiaali- ja terveysalan organisaatiosta ja kahdesta it-alan yrityksestä syksyllä 2019. Lisäksi tutkijoilta kerättiin kuvadialogin käytön kokemuksia käsittelevä sähköpostikeskusteluaineisto. Tulokset osoittavat, että valokuvan universaali lähestyttävyyys ja yksityinen erityisyys edesauttavat arvostavan dialogin syntymistä ja henkilökohtaisten kokemusten jakamista haastattelutilanteessa. Kuvadialogi toimi myös hyvin haastattelutilanteen aloittamisessa ja haastateltavien näkökulman esiin tuomisessa. Aineiston narratiivinen analyysi tuotti neljä työn merkityksellisyyttä kuvaavaa perustarinaa. Perustarinoiden juonirakenteet kiinnittyivät seuraaviin teemoihin: työ vastaa työntekijän arvomaailmaa, tiimiin kuulumisen kannatteleva kokemus, päivittäiset kohtaamiset asiakkaiden ja työtovereiden kanssa ja työn tarjoamat kiinnostavat tulevaisuuden visiot ja jatkuvuus. Perustarinoiden juonirakenteissa voidaan havaita harmonian tavoittelua omien, asiakkaiden ja työyhteisön tarpeiden välillä. Merkityksellisyys syntyy työn tekemisen kautta, mutta myös oman sisäisen tavoitemaailman ja työmaailman toteutumisen kohtaamisesta.

**Avainsanat:** arvostava kohtaaminen, narratiivinen analyysi, vastavalmistuneet, kuvadialogi

## 1 Johdanto

Työelämän haasteet työhön sitoutumisen ja työssä jaksamisen suhteen ovat monimuotoistuneet viime vuosikymmenien aikana. Esimerkiksi nuoret työntekijät pohtivat aikaisempia sukupolvia enemmän työn merkityksellisyyttä, tiedostavat omat mahdollisuutensa ja haluavat tulla kuulluksi työnantajan taholta (Pyöriä ja muut, 2013). Tutkimusten mukaan esimerkiksi vuosina 1979–1995 syntynyt Y-sukupolvi arvostaa joustavuutta, joka mahdollistaa tasapainon säilyttämisen työn ja yksityiselämän välillä

(Kultalahti, 2015). Työ ei ole yksinomaan tulon lähde tai itsensä kehittämisen väylä, vaan työn halutaan olevan itsessään merkityksellistä ja sellaista, mikä antaa kokemuksen osaamisesta, autonomiasta ja yhteisöllisyydestä (Ryynänen ja muut, 2020).

Vielä 2000-luvun alussa työelämän tutkimuksessa painotettiin suurelta osin ongelmia ja niiden ratkaisemista (Hakanen, 2009). Sittemmin muun muassa positiivinen psykologia on tarjonnut tutkimukselle lähestymistavan, joka ei tyydy vain reaktiiviseen ongelmien tunnistamiseen. Positiivisessa psykologiassa huomio kiinnitetään siihen, miten hyvinvointia, vahvuuksia ja voimavaroja voidaan edistää tutkimalla muun muassa onnellisuutta, tunteita, luonteen vahvuuksia, työn imua, tietoista läsnäoloa ja rakentavaa suhtautumista vastoinkäymisiin (Seligman, 2008; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Wenström ja muut, 2018). Positiivisen psykologian esiin nostama onnellisuuden diskurssi ja lupaus hyvinvoinnin vahvistamisesta on saanut runsaasti vastakaikua työorganisaatioissa (Saari & Harni, 2015).

Nevala ja Pietiläinen (2018) nostavat esille näkökulman, jonka mukaan lineaariset ja valmiit menetelmälliset viitekehykset eivät aina sovellu moniulotteisen ja pirstaleisen työn tutkimiseen, sillä ne rajaavat lähtökohtaisesti tarkastelun ennalta määrättyllä tavalla jo aineiston keräämisen vaiheessa. Jos halutaan ymmärtää työtä merkityksellisyyden näkökulmasta, tarvitaan tutkimusmenetelmiä ja tutkimisen tapoja, jotka ovat joustavia ja herkkiä erilaisille merkityksiä rakentaville kokemuksille. Tämä tarkoittaa tietämisen näkökulmasta irrottautumista ja niiden tutkimusmenetelmien etsimistä, jotka tavoittavat myös sellaiset kokemuksen alueet, kuten toiminta, tunteminen ja tahtominen (Alhanen, 2013). Leavy (2020) esittelee erilaisten taideperustaisten menetelmien mahdollisuuksia ja käytänteitä. Hänen mukaansa taideperustaiset menetelmät sallivat uudentyypisten tutkimuskysymysten esittämisen. Esimerkiksi visuaalinen taide voi toimia tutkimuksessa menetelmän lisäksi myös metodologisena viitekehysenä.

Tässä artikkelissa tutkitaan nuorten vastavalmistuneiden sosiaali- ja terveysalan sekä it-alan työntekijöiden kokemuksia työn merkityksellisyydestä ja tarkastellaan voimautumisen teorian viitekehyydessä suunniteltua kuvadialogia aineiston keruun menetelmänä. Tutkimuksen positiivisen psykologian laaja viitekehys ohjaa fokuksen työhön liittyviin positiivisiin kokemuksiin ja tunnemerkitseisiin. Tutkimuksen aineistosta tehdään narratiivinen analyysi.

## 2 Kokemus työn merkityksellisyyden synnyttäjänä

Tässä tutkimuksessa työn merkityksellisyydellä tarkoitetaan työntekijän kokemusta työn ja siihen liittyvien ilmiöiden tärkeydestä. Työn merkityksellisyydestä on olemassa paljon tutkimuksia, joissa se rajataan eri tavoin (esim. Rosso ja muut, 2010; Bailey ja muut, 2018; Martela & Pessi, 2018). Merkityksellisyys ymmärretään merkitystä syvempänä ulottuvuutena. Merkityksellisyyteen liitetään positiivinen miellelyhtymä ja myönteinen tunnearvo, ja se kuvaa työn yleisen merkityksen sijaan sitä, mikä merkitys työllä tekijälleen on (Rosso ja muut, 2010). Merkityksellisyyden puute ymmärretään vakavaksi hyvinvoinnin uhkatekijäksi. Yksilötasolla ihmiset kokevat merkityksellisyyttä monista asioista, mutta yhtenä keskeisenä yhdistävänä merkityksellisyyden tekijänä tunnistetaan työ (Martela & Pessi, 2018). Työn merkityksellisyyden on todettu liittyvän moniin hyviin asioihin, niin yksilö- kuin organisaatioiden tasolla. Sen vaikuttaa positiivisesti

työtyytyväisyyteen, työmotivaatioon, työn imuun ja työhön sitoutumiseen (Fairlie, 2011; Hakanen, 2009; Steger ja muut, 2012; Wrzesniewski ja muut, 1997).

Kokemuksen asema tutkimuksessa ei ole kiistaton, sillä kokemukseen perustuvaa tietoa leimaa epäluotettavuus. Backmanin (2018) mukaan kokemus ymmärretään yleensä faktoista erillisenä subjektiivisena tuntumana tai oletuksena. Tällaisen subjektiivisen kokemuksen rakentumiseen vaikuttavat ennakkoluulot ja ennakkokäsitykset. Toisaalta kokemus on intersubjektiivisesti jaetun todellisuuden kohtaamista, jossa yksilö voi testata omia käsityksiään. Backmanin mukaan nämä kaksi kokemuksen ulottuvuutta, subjektiivisuus ja intersubjektiivisuus, liittyvät kiinteästi toisiinsa. Yksilön omaksumat ennakkokäsitykset eivät koskaan ole puhtaasti subjektiivisia vaan aina jonkun yhteisön tai sosiaalisen identiteetin jakavan kollektiivin ennakkokäsityksiä. Kokemuksesta tekee todellisen juuri se, että se on yhteisesti jaettu. Kokemus ei ole objektiivisen datan rekisteröintiä vaan yhteisöllisesti muodostuneiden ja jaettujen ennakkokäsitysten ja todellisuuden välistä vuorovaikutusta (Backman, 2018).

Deweyn (2010) kokemusfilosofia nostaa esille kokemuksen sosiaalisen ja ekologisen luonteen. Hänen mukaansa kokemuksia ei voida ymmärtää ympäristöstä irrallaan. Kokemuksia määrittävät yhtä merkittävästi sen omat ominaisuudet ja ympäristön ominaisuudet. Kokemus on jatkuvasti etenevä ajallinen prosessi, jonka varassa jokainen ihminen toimii omassa ympäristössään. Kokemuksella on siten tärkeä rooli yhteisöjen toiminnan, kuten työelämän ymmärtämisessä.

Kokemukseen liittyvässä tutkimuksessa sovelletaan usein fenomenologisia lähestymistapoja. Muun muassa Husserlin (1995) fenomenologinen menetelmä tarkastelee kokemuksen subjektiivista prosessia ja siinä hahmottuvaa elämismailmaa. Menetelmässä tavoitellaan todellisuuskokemuksen yleisiä rakennepiirteitä, ennakkoluuloista ja ennakkokäsityksistä vapaata kuvaa tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenologinen menetelmä on kuvaileva ja siksi sitä käytetään kokemuksellisen ja usein hajanaiseksi jäävän arkitiedon perustan selvittämiseen (Berger & Luckmann, 1998).

Tässä tutkimuksessa ymmärrys työn merkityksellisyydestä resonoi vahvasti Deweyn sosio-ekologisen kokemukskäsityksen kanssa. Tämä näkyy muun muassa siinä, että merkityksellisyyttä sanoitettiin ja tulkittiin yhteisessä kuvadialogikeskustelussa. Tutkimuksessa tukeudutaan myös fenomenologiseen lähestymistapaan koetun merkityksellisyyden yleisten rakennepiirteiden tunnistamisessa narratiivisen analyysin keinoin.

### 3 Tutkimuksen teoria

#### 3.1 Voimautumisen teoria

Kuvadialogimenetelmän suunnittelun viitekehyksenä on sisäisen voimantunteen rakentumista avaava voimautumisen teoria (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Siitonen, 1999). Voimautumisen (myös voimaantuminen, valtaistuminen, *empowerment*) käsite on moniulotteinen, ja tutkijat ovat lähestyneet sitä eri lähtökohdista. Tutkimuskirjallisuudesta ei löydy vain yhtä voimautumisen määrittelyä eikä teoreettisesti yhteneväistä taustaa. Voimautumisen käsitettä käytetään moniselitteisesti erilaisissa yhteyksissä, ja sitä on kehitetty eri tieteenalojen tutkimuksissa (Nivala & Ryyänen, 2019).

Voimautumisen pääpaino on ollut 1970-luvulle asti rakenteellisissa valtakysymyksissä ja ihmisoikeuksia sekä toimijuutta ja vähemmistöjen itsemääräämisoikeutta ajavissa päämäärissä (Siitonen, 1999). Katsottiin, että voimautuminen on yksilön itsetunnon ja yhteiskunnallisen ymmärryksen tukemista ja että yksilön elämän haasteet ja ongelmat kietoutuvat moniulotteisesti yhteiskunnallisiin kysymyksiin (Nivala & Rynnänen, 2019). Tällainen kietoutuminen näkyy muun muassa brasilialaisen kasvatusfilosofi Freiren teoksessa Sorrettujen pedagogiikka (1968), jossa hän esittelee ajatuksen ihmisestä kulttuuria ja historiaa kehittävästä subjektina. Freire kuvaa kotimaansa jakautuneisuutta sorrettuihin ja sortajiin. Sorrettujen vapautuminen edellyttää ensisijaisesti kriittisen lukutaidon oppimista, joka puolestaan on portti yhteiskunnalliseen tiedostamiseen ja toimintaan. Freire linkitti voimautumisen yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen ja erotti sen näin yksilön subjektiivisista prosesseista (Freire, 1968; Suoranta, 2019). 1980-luvulla työssä jaksamisen ja hyvinvoinnin kysymykset saivat huomiota. Voimautuminen liitettiin keskusteluun, jossa yksilön omien voimavarojen ja vahvuuksien tunnistaminen ja käyttöönotto korostuvat (Siitonen & Robinson, 1998; Nivala & Rynnänen, 2019). Voimautumisen tarkastelu siirtyi näin yhteiskunnallisesta painopisteestä ihmisen sisäisen voiman tunteen vahvistumiseen.

2000-luvulle tultaessa voimautumisen teoriat ovat saaneet tilaa esimerkiksi kasvatus-, hoito- ja sosiaalitieteissä sekä teorian että käytänteiden tasoilla. Muun muassa Siitonen jäseni tutkimuksessaan (1999) voimautumisen teorioiden moninaista kenttää ja määritteli voimautumisen sisäisen hallinnan- ja voimantunteen rakentumiseksi. Siitonen nimeää seitsemän voimautumisen kategoriaa, jotka ovat vapaus, vastuu, luottamus, arvostus, ilmapiiri, konteksti ja myönteisyys. Ne eivät ole tarkkarajaisia, vaan yhteenkietoutuneita ja merkityssuhteessa toisiinsa. Ne toteutuvat toisistaan riippuvaisina ja toistensa kautta. Heikkous yhdellä alueella vaikuttaa muiden kategorioiden toteutumiseen.

Siitonen (1999) korostaa kategorioiden keskinäistä merkityssuhdetta. Esimerkiksi valinnan vapaus synnyttää halua kantaa vastuuta, halua kehittyä ja olla aktiivinen. Arvostus puolestaan linkittyy laajasti kaikkiin kategorioihin. Arvostuksen kokeminen antaa uskallusta ottaa vastuuta omasta toiminnasta, ja se laajenee arvostuksen osoittamisena muita kohtaan. Vapaus, vastuu ja arvostus yhdessä rakentavat luottamusta. Luottamus rakentuu ihmisten välillä ja antaa uskoa tulevaisuuteen ja omiin kykyihin selvitä ja kehittyä. Tuttu ympäristö luo yleensä turvallisuutta ja vapaus vaikuttaa omaan toimintaympäristöön luo oman arvon tuntoa ja luottamusta vaikuttamisen mahdollisuuksiin. Työilmapiirin ja myönteisyyden kategoriat vaikuttavat muun muassa siihen, miten vahvasti yksilö tuntee itsensä osaksi työyhteisöä, ystäväpiiriä ja yhteiskuntaa ja kokeeko hän saavansa osakseen hyväksyntää. Mitä paremmin voimautumisen kategoriat toteutuvat, sitä voimakkaampaa on sitoutuminen esimerkiksi työhön, opiskeluun ja yhteisöihin (Siitonen, 1999).

Tässä tutkimuksessa voimautumisen käsite asemoituu positiivisen psykologian periaatteisiin. Tämä näkyy siinä, että voimautumiskäsityksen taustalla on vahva humanistinen ihmiskäsitys ja luottamus ihmisestä itsestään löytyviin voimavaroihin. Positiivinen psykologia muodostaa tämän tutkimuksen laajan viitekehyksen. Yksilön sisäistä voimantunnetta jäsentävä voimautumisen teoria muodostaa puolestaan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ja prosessia ohjaavan viitekehyksen. Voimautumisen nähdään liittyvän kaikkiin sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuviin kategorioihin, ja se ymmärretään sekä

henkilökohtaisena että sosiaalisena prosessina. Prosessin henkilökohtaisuus tarkoittaa muun muassa sitä, että ulkopuolinen ei voi voimauttaa toista ihmistä, vaan yksilön oma aktiivisuus on prosessin edellytys. Prosessin sosiaalisuus puolestaan tarkoittaa sitä, että ihmisten välinen kohtaaminen ja toimintaympäristö voidaan rakentaa voimautumisen kategoriat huomioiden voimauttavaksi ja että yksilön voimautumista ei voi tarkastella ympäristöstä irrallisena ilmiönä.

### 3.2 Kuvadialogin periaatteet

Kuvadialogin tavoitteena on avoin ja luottamuksellinen kohtaaminen, jossa jokainen voi turvallisesti kertoa tutkimuksen teemaan liittyvistä kokemuksistaan. Dialogiin rakennetaan positiivinen tunnelataus, ja siinä noudatetaan voimauttavaa arvostavaa kohtaamista. Arvostavassa kohtaamisessa on kaksi keskeistä periaatetta: itsemäärityksen oikeus ja peilaaminen (Savolainen, 2020). Itsemäärityksen oikeus liittyy siihen, että ihmisellä on mahdollisuus säädellä vuorovaikutustilanteessa sitä, millä tavalla ja miten paljon hän avaa omaa maailmaansa toiselle ja millä tavoin hän tulee nähdyksi (Savolainen, 2008; 2020; Siitonen, 1999). Peilaaminen puolestaan liittyy siihen, että ihmisten kehot jäljittelevät toisiaan automaattisesti ja eittoisesti (Gallese, 2010; Iacoboni, 2009). Peilaaminen välittää vuorovaikutustilanteessa tietoa läsnäolosta, tunnelatauksesta ja kiinnostuksesta (Iacoboni, 2009). Arvostavassa kohtaamisessa peilaamista hyödynnetään myös tietoisesti eläytymällä toisen keholliseen ja mielelliseen tilaan ja vahvistamalla positiivisia viestejä ja tunteita. Tavoitteena on olla läsnä hetkessä tietoisesti ja kehokokemuksellisesti (van Manen, 2007; Savolainen, 2020). Peilaaminen liittyy Buberin (2002) kuvaamaan dialogiseen yhteyteen. Se synnyttää kokemuksen haastateltavan arvokkuudesta, joka puolestaan kannustaa haastateltavaa kertomaan lisää kokemuksistaan.

Kuvadialogissa huomio keskitetään voimautumisen mukaisesti työssä innostumiseen, iloitsemiseen ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Arvostavan kohtaamisen periaatteet nostavat haastateltavan kertomat kuvatarinat dialogin keskiöön. Niitä ei kyseenalaisteta, rajata, arvioida tai tulkita tutkimuksen teorian tai haastattelijan omien kokemusten valossa. Kuvatarinat ohjaavat keskustelun rakentumista ja sille muodostuvia sisältöjä. Kuvadialogissa hyödynnetään valokuva-avusteisen keskustelun, stimulated recall -haastattelun sekä photovoice- ja voimauttava valokuva -menetelmien periaatteita.

Harperin (2002) mukaan valokuva-avusteinen keskustelu generoi tutkimuksen aineistoa. Siinä erilaisia kuvia käytetään keskustelun käynnistäjänä ja edesauttajana. Stimulated recall -haastattelussa käytetään virikkeitä, kuten valokuvaa, joiden tarkoituksena on auttaa palauttamaan haastateltavan mieleen jokin tietty tilanne tai kokemus (Lyle, 2013). Photovoice-menetelmässä ihmiset valokuvaavat omaa arkeaan itselleen merkityksellisellä tavalla ja tuovat valokuvat yhdessä katsottaviksi (Wang & Burris, 1997). Voimauttava valokuva on sosiaalipedagoginen menetelmä, jossa valokuvaa käytetään voimautumisen periaatteiden mukaisesti arvostavan kohtaamisen, ammatillisen kasvun tai identiteettityön välineenä (Nivala & Ryyänen, 2019; Savolainen, 2008).

Kuvadialogissa kuvan universaali lähestyttävyyys ja sen yksityinen erityisyys yhdistyvät dialogiksi valitun aiheen äärellä. Valokuvat ovat tärkeä ikkuna haastateltavan merkitysten maailmaan. Dialogi syntyy siitä, että haastateltava johdattelee kuulijansa kuvien avulla omaan maailmaansa. Kuulija vahvistaa dialogin syntymistä osoittamalla arvostusta, kuuntelemalla ja osallistumalla

keskusteluun voimauttavalla tavalla, esimerkiksi antamalla arvostavaa palautetta.

Kuvadialogissa valokuva helpottaa työhön liittyvien kompleksisten ilmiöiden ja merkitysten sanoittamista. Kuvadialogi ikään kuin kutsuu esille työntekijän työhön liittyviä kokemuksia, ilman tutkijan tekemää valmista viitekehystä. Kuvadialogilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa keskustelutilannetta, jonka aiheena ovat työhön liittyvät teemat ja jonka tarkoituksena on lähestyä teemoja haastateltavien kokemusmaailmasta käsin. Haastateltavat valmistautuvat kuvadialogiin ottamalla valokuvia sovitusta aiheesta ja tuomalla kuvat mukanaan tapaamiseen. Tapaamisessa jokainen haastateltava näyttää valitsemansa valokuvat ja kertoo niistä haluamallaan tavalla toisille.

### 3.3 Valokuvassa on erityinen voima

Valokuvalla on universaali ulottuvuus, sillä pääsääntöisesti voimme löytää kuvasta kuin kuvasta jotakin, joka on kaikille yhteistä. Valokuvan universaalisuus ei kuitenkaan yllä siihen liittyviin merkityksiin. Lähtökohtaisesti kukaan ei voi nähdä kuvaa täysin samalla tavalla kuin toinen. Se, mitä kuvassa nähdään, ei ole kuvassa, vaan se täydentyy kokemuksen, opitun ja ympäröivän kulttuurin aineksista (Hietaharju, 2010).

Sanat ja valokuvat rakentavat tarinaa eri tavoin. Bergerin (1987) mukaan sanoista ja lauseista muodostuu lineaarinen kokonaisuus. Sanojen, lauseiden ja kappaleiden järjestyksellä on merkitystä, sillä järjestys synnyttää tarinan painotukset ja merkitykset. Tarina vastaanotetaan kronologisesti, ja sanat luovat tapahtumia ja muutosta. Kerronnassa tila ja konteksti voidaan haluttaessa ohittaa kokonaan tai pienillä maininnoilla. Valokuva puolestaan rakentaa tarinan kuvan yksityiskohtien yhtäaikaaisella läsnäololla tilaa hahmottamalla. Valokuva on retrospektiivinen, ja se vastaanotetaan sellaisenaan. Tarina muodostuu kuvan ja katsojan välillä sen mukaan, miten katse hakee eri elementtejä kuvapinnalta. Nevalan ja Pietiläisen (2018) sanoin, valokuva synnyttää luonnosmaisen mielikuvan. Tässä mielikuvan synnyttävässä katselutapahtumassa syntyvät myös valokuvaan liittyvät yksilölliset merkitykset. Se, mitä minä kuvassa näen, ei ole sama, mitä toinen siinä näkee. Toisaalta on myös niin, että mitä minä kuvassa näen, ei ole kuvassa (Hietaharju, 2010). Kuva ja sen tarina muotoutuvat jokaisen yksityisen merkitysmaailman ja kiinnostuksen kohteiden kokonaisuudessa ja voivat poiketa suurestikin siitä, mitä kuva dokumentaarisenä artefaktina heijastaa. Kuvaa katsottaessa kysytään, mitä oli, kun sanallista tarinaa lukiessa kysytään, mitä tulee (Berger, 1987).

Valokuvat voidaan jakaa näppäilyvalokuviin, dokumenttikuviin ja taidevalokuviin (Saraste, 2010). Kuvadialogissa käytetään näppäilyvalokuvia. Näppäilyvalokuvien tehtävä on tallettaa henkilökohtaisia muistoja tilanteista ja tapahtumista. Muistojen tallettamisen rinnalla niitä käytetään viestintään. Näppäilykuva ei ole kuitenkaan pelkästään peili tai viestiväline, joka heijastaa ottajansa maailmaa, sen tapahtumia ja menneiden tapahtumien muistoja (Hietaharju, 2010). Esimerkiksi voimauttavassa valokuvassa ajatellaan, että näppäilykuva on ikkuna, jonka kautta voidaan jakaa ihmisten subjektiivisia maailmoja, pysähtyä kuulemaan, näkemään ja muistamaan (Savolainen, 2008). Valokuva on väline, joka liittyy läheisemmin muistiin kuin mikään muu tarjolla oleva väline (Berger, 1987).

## 4 Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät

Artikkelin tutkimuksen kohteena on voimautumisen teorian viitekehyksessä suunniteltu kuvadialogi aineiston keruun menetelmänä ja kuvadialogissa tarinallistetut vastavalmistuneiden kokemukset työn merkityksellisyydestä. Kuvadialogi suunniteltiin ja sitä käytettiin aineiston keruun menetelmänä Työsuojelurahaston rahoittamassa Kannustava Puhe (KaPu) -tutkimuksessa (2019-2021), jossa kysyttiin, mikä saa nuoret sitoutumaan työhön ja kokemaan merkitystä työssään.

Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää kuvadialogin periaatteet ja rakentuminen sekä tutkia kuvadialogin esille nostamia työhön liittyviä merkityksiä dialogissa rakentuvien narratiivien valossa. Tavoitteisiin päästään vastaamalla seuraaviin kysymyksiin.

- Minkälaisista arvostavan kohtaamisen tekijöistä kuvadialogi muodostuu?
- Minkälaisia työn merkityksellisyyttä kuvaavia narratiiveja kuvadialogi tuottaa?

#### 4.1 Aineisto

KaPu-tutkimuksen aineisto kerättiin kolmesta sosiaali- ja terveysalan organisaatiosta ja kahdesta it-alan yrityksestä syksyllä 2019 kuvadialogin ja fokusryhmähaastattelun avulla. Organisaatioita ja yrityksiä kontaktoitiin tutkijoiden työorganisaatioiden verkostoja hyödyntäen. Mukaan pyrittiin saamaan suhteellisen isoja organisaatioita ja yrityksiä, jotta voitiin varmistaa riittävä määrä vastavalmistuneita työntekijöitä. Tärkeää oli myös varmistaa se, että mukaan saadaan suurin piirtein saman verran sekä it- että sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Mukaan lupautui yksi keskisuuri kansainvälisesti toimiva kotimainen ja yksi suuri kansainvälinen it-alan yritys. Sosiaali- ja terveysalalta mukaan lupautui yksi julkisen sektorin, yksi yksityinen ja yksi yhdistystaustainen organisaatio.

Aineisto kerättiin vaiheittain. Ensin käytiin kuvadialogiin perustuva ryhmäkeskustelu, sitten toteutettiin kuvadialogitapaamisten esille nostamien teemojen ohjaama teemahaastattelumuotoinen fokusryhmähaastattelu. Kuvadialogiin ja haastatteluihin osallistui pääkaupunkiseudulla yhteensä kaksikymmentä hiljattain (1–3 vuotta sitten) valmistunutta työntekijää. Lopuksi tutkijat kävivät keskenään sähköpostikeskustelun kuvadialogin käytön kokemuksista, kuvan merkityksestä sekä kuvadialogin hyödyistä ja soveltamisen mahdollisuuksista. Keskustelua käytetään tämän artikkelin tutkimuksessa peiliaineistona ensimmäisen tutkimuskysymyksen yhteydessä. Muuten tämän artikkelin analyysi perustuu kuvadialogiaineistoon, jota kertyi kuudessa tapaamisessa yhteensä 6,5 tuntia. Ulkopuolinen palveluntarjoaja litteroi aineiston sanatakkasti. Kuvadialogitapaamisissa oli kerrallaan paikalla 1–6 haastateltavaa ja neljästä hankkeen tutkijasta kaksi tutkijaa kerralla. Kolmessa tapauksessa kuvadialogi ja teemahaastattelu yhdistettiin samaan tapaamiskertaan.

Kuvadialogi suunniteltiin ja harjoiteltiin tutkijoiden kesken ennen ensimmäistä kuvadialogia. Tutkijat keskustelivat arvostavasta kohtaamisesta ja sen elementeistä ja rakensivat yhteisen metodologisen aineistonkeruun viitekehysten ja työotteen. Haastatelluille lähetettiin kutsu kuvadialogitapaamiseen sekä tehtävä, jossa pyydettiin valmistautumaan tapaamiseen ottamalla kolme valokuvaa siitä, mikä työssä tuottaa iloa, mikä innostaa ja mitä toivoo työltä tulevaisuudessa. Jokainen kuvadialogi toteutui yksilöllisesti valokuvista nousseiden teemojen ohjaamana.

## 4.2 Menetelmät

Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen kuvadialogin arvostavista tekijöistä vastaamisessa jäsennetään kuvadialogin rakenne ja prosessi ja tunnistetaan siinä arvostavan kohtaamisen tekijät. Jäsennystä peilataan tutkijoiden menetelmästä käymään sähköpostikeskusteluun, josta sisällönanalyysin keinoin tunnistetaan yhtymäkohtia kuvadialogin arvostavan kohtaamisen tekijöihin.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastataan analysoimalla narratiivisen analyysin keinoin kuvadialogissa tuotettuja kuvatarinoita. (Bruner 1987; Hänninen 1999). Hatchin ja Wisniewskin (1995) mukaan narratiivisessa analyysissä huomio kohdistuu siihen, miten ihminen antaa merkityksiä asioille tarinoiden kautta. Narratiivinen analyysi ei ole kuitenkaan selkeärajainen metodi vaan hajanainen muodostelma kertomuksiin liittyviä tutkimuksia ja niihin sovellettuja analyysitapoja (Heikkinen, 2002). Usein analyysissä käytetään tyypittelyä, jossa aineistosta nimetään siinä tunnistettujen ydintarinoiden juonet. Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan ydintarinoilla osoitetaan, minkälaisia yleisiä ajattelua ja toimintatapoja, merkityksiä ja asenteita tutkimuksen kohteena olevaan ilmiöön liittyy. Ydintarinoiden pohjalta tuotetaan sitten kokonaisuutta kuvaavat juonirakenteet ja perustarinat (myös Vuokila-Oikkonen, 2002). Analyysissä sovellettiin narratiivisen analyysin yleisiä muotoja ja siihen sisällytettiin viisi vaihetta.

- Aineiston kategorinen lukeminen kahteen kertaan ja tarinallisuuden tunnistaminen.
- Aineistoa selkiyttävä lukeminen ja kertomusten teemojen tunnistaminen – teemojen koodaus.
- Tutkimuskysymyksiin liittyviin teemoihin keskittyvä lukeminen – ydintarinoiden tunnistaminen.
- Ydintarinoiden juonirakenteen tunnistaminen ja perustarinoihin sulauttaminen.
- Perustarinoiden peilaaminen tutkimuksen teoriaan ja suuremman yhteiskunnallisen kertomuksen hahmottaminen.

Aineiston kategorisen lukemisen jälkeen tunnistettiin kuvatarinoita, jotka voitiin luokitella kymmenen teeman alle: työkaverit, jaetut kokemukset, arvot, jaksaminen, sitoutuminen, luottamus, johtaminen, palaute, tiimityö, osaaminen. Jokaiseen teemaan kiinnittyi useita yksittäisiä kuvatarinoita. Tämän jälkeen teemoja tarkasteltiin työn merkityksellisyyden näkökulmasta ja tunnistettiin juonirakenteet, jotka liittyivät joko työn sisältöön, työtehtäviin tai työyhteisöön ja työtiimeihin. Työn sisältöön ja työtehtäviin liittyen rakennettiin ydintarinoita arvoista, uramahdollisuuksista, osaamisen kartuttamisesta, johtamisesta ja työajan ja -paikan joustoista. Työyhteisöön ja työtiimeihin liittyen rakennettiin ydintarinoita palautekulttuurista, luottamuksesta, diversiteetistä ja tunnekokemuksista. Analyysin viimeisessä vaiheessa ydintarinoiden rakenneosista tiivistettiin neljä perustarinaa. Perustarinat esitellään tutkimustuloksissa.

## 5 Tulokset

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä vastataan kysymykseen, minkälaisista arvostavan kohtaamisen tekijöistä kuvadialogi muodostuu. Rakenteellisesti kuvadialogissa voidaan erottaa kolme vaihetta: valmistautuminen, keskustelun avaaminen ja dialogin rakentuminen. Jokainen vaihe on suunniteltu tukemaan



arvostavan kohtaamisen toteutumista ja tukemaan haastateltavaa kokemustensa sanoittamisessa.

### 5.1 Kuvadialogin rakenne

Haastateltaville lähetetään kutsu, jossa kerrotaan tutkimuksesta ja sen tavoitteista. Heitä pyydetään valmistautumaan ottamalla kolme valokuvaa siitä, mikä työssä tuottaa iloa, mikä työssä innostaa ja mitkä ovat tulevaisuuden haaveet. Kutsussa kerrotaan, että kuvia katsotaan yhdessä ja jokainen saa kertoa niistä haluamallaan tavalla ja että kuvien ja kuvatarinoiden pohjalta keskustellaan työstä ja sen merkityksellisyydestä. Valmistautumisen tavoitteena on se, että haastateltavat pohtivat ennen tapaamista omia työhön liittyviä kokemuksiaan ja tärkeitä asioita. Valmistautuminen ohjaa haastateltavat miettimään työn merkityksellisyyttä positiivisesta näkökulmasta. Tavoitteena on se, että kuvadialogi ei nostaisi esille vain työn ongelmakohtia.

Keskustelun aluksi jokainen haastateltava esittelee vuorollaan kuvansa ja kertoo niistä haluamallaan tavalla. Tutkijat eivät kommentoi arvottavalla tavalla eivätkä tulkitse kuulemaansa teorioiden tai omien kokemustensa valossa. Tutkijat luovat esimerkillään tilanteeseen hyväksyvän ilmapiirin ja ohjaavat näin haastateltavia kommentoimaan arvostavasti toistensa kuvia ja kuvatarinoita. Tutkijat ovat tietoisia peilaamisen merkityksestä vuorovaikutuksessa ja hyödyntävät sitä vahvistamalla tietoisesti eläytymistä haastateltavan positiivisiin viesteihin ja tunnekokemuksiin. Keskustelun avaaminen luo lähtökohdat dialogille, arvostavalle kohtaamiselle ja sille, että haastateltava rohkaistuu tuomaan kuvien kautta keskusteluun oman arkimaailmaansa ja kokemustensa työn merkityksellisistä asioista.

Avauksen jälkeen dialogi lähtee rakentumaan arvostavassa ilmapiirissä. Esille nostetut kokemukset ja teemat jäsentävät ja johtavat keskustelua eteenpäin. Teemoja laajennetaan työn käytänteisiin ja ilmiöihin, ja niitä konkretisoidaan ja käsitteellistetään yhdessä. Keskustelun aikana palataan takaisin kuviin ja varmistutaan näin siitä, että haastateltavien esille nostamat kokemukset pysyvät keskustelun keskiössä ja että niitä katsotaan haastateltavien silmin.

### 5.2 Arvostavan kohtaamisen toteutuminen kuvadialogissa

Tutkijoiden sähköpostikeskustelussa esiin nostaman arvion mukaan kuvat toimivat hyvin keskustelun aloituksessa, sillä jokainen haastateltava sai vuorollaan näyttää tuomansa valokuvat ja kertoa niistä. Valokuvien katsominen ja niihin liittyvien tarinoiden kuuntelu alussa loi positiivisen ja voimauttavan ilmapiirin. Tutkija kuvaa tilannetta näin: "Kuvat välittivät paitsi tunnetta, myös asioita, jotka tuottivat iloa ja innostusta. Usein kuvat sisälsivät iloisia ilmeitä tai hauskoja tapahtumia. Mielestäni myös henkilökohtaisten kuvien näyttäminen muille loi positiivisuutta koko keskusteluun, naurua ja nyökkäyksiä" (ote tutkijoiden palautteesta). Positiivisen ilmapiirin rakentuminen olikin tunnusomaista kaikissa kuvadialogitapaamisissa. tarinat pitivät sisällään toki myös negatiiviseksi luokiteltavia teemoja, kuten kiire, työn kuormittavuus tai perehdytyksen puutteellisuus, mutta haastateltavat lähestyivät näitä aiheita niiden vastavoimasta käsin. Kiire sai vastavoimakseen tiimin kollegiaalisen tuen, työn kuormittavuus työpäiviin sisältyvän naurun ja huumorin ja perehdytyksen puutteellisuus työtoverilta saadun päivittäisen avun ja neuvonnan. Kuvadialogissa valokeila suuntautui siten aina siihen, mikä kannattelee, vaikka kuormittavat asiat olivat myös esillä.

Kuvat eivät jääneet vain keskustelun aloituksen välineiksi, vaan niihin palattiin ja tutkijat käyttivät niitä keskustelun rakentamisessa ja teemoja syventäessään. ”Minulle jäi kokemus, että tämä rakenteellinen teko, kuviin palaaminen myöhemmin keskustelussa, loi voimautumisen tunnetta, eheyttä keskusteluun, joka välillä meni myös aika syvälle” (ote tutkijoiden palautteesta).

Tutkijat arvioivat, että valokuvilla oli erityinen merkitys haastateltavien kuulluksi tulemisen mahdollistajana. Kuvista saatettiin kertoa myös asioita, jotka muutoin olisivat jääneet kertomatta, ja nostaa näin kollegoiden tietoon uusia puolia itsestään. Tutkija kertoo: ”Kuvien avulla opittiin jotakin uutta kollegasta. Niiden avulla tultiin esille eri kulmasta, kuin työroolin kautta, itselle tärkeiden asioiden kautta. Se vaatii luottamusta ja kykyä tulla yhteen ja asettaa alttiiksi itselle tärkeät asiat” (ote tutkijoiden palautteesta).

Tutkijat arvioivat, että kuvadialogi toimi tunnekokemusten sanoittajana ja lisäsi positiivisuutta ja rentoutta keskusteluun. Kuvadialogin nähtiin lunastavan sille asetetut tavoitteet. ”Kuvat toimivat haastattelussa tunteiden tulkkina ja niiden avulla sanoitettiin tunteita ja tunnelmia. Tehtiin näkyväksi ehkä ajoittain piilossakin olevia itsestäänselvyyksiä” (ote tutkijoiden palautteesta).

Tutkijoiden kokemukset kuvadialogista saavat tukea menetelmäkirjallisuudesta. Leavyn (2020) mukaan näkökulman laajentaminen on luovien taidelähtöisten menetelmien vahvuus. Esimerkiksi valokuvan retrospektiivinen ominaisuus mahdollistaa epälineaarisen katsomisen tavan. Käytännössä kuvasta kerrottu tarina on kertojallekin vieras, kunnes se tulee kerrotuksi. Tarina ja katselukokemus kietoutuvat toisiinsa ja jäsentävät yhdessä abstraktia teemaa (myös Berger, 1987). Esimerkiksi havainto kuvista tunteiden tulkkina liittyy tähän kuvan uusia näkökulmia tuovaan ja abstraktia kokemusta jäsentävään ominaisuuteen. Leavy (2020) nostaa esille myös luovien menetelmien osallistavan ja dialogia luovan ominaisuuden. Valokuvien ja kuvatarinoiden jakaminen on yhteinen prosessi, joka synnyttää emotionaalisen yhteyden. Tutkijoiden kokemukset siitä, miten haastateltavat kertoivat oppineensa kollegastaan uusia asioita ja avanneensa itsestään muitakin kuin työrooliin liittyviä puolia, on merkki syntyneestä emotionaalisesta turvallisuudesta ja empatiaan perustuvasta dialogista (ks. Parviainen, 2006).

Kuvadialogin oletettiin luovan herkkyyttä merkityksellisyyttä rakentavalle kokemukselle ja mahdollistavan kokemuksen lähellä pysyttelemisen. Tutkijoiden arvion mukaan tämä myös toteutui. Tutkijat huomasivat kuitenkin myös sen, että menetelmä on haavoittuva, jos haastateltavat eivät ole valmistautuneet tapaamiseen kutsun mukaisesti. Kuvadialogi vaatii sitoutumista sekä tutkijoilta että haastateltavilta.

### 5.3 Narratiivit työn merkityksellisyydestä

Aineiston narratiivisen analyysin tuloksena muodostui neljä perustarinaa. Perustarinoiden juonirakenteet kiinnittyivät seuraaviin teemoihin:

- työn ja työntekijän arvomaailman vastaavuus,
- tiimiin kuulumisen kannatteleva kokemus,
- päivittäiset kohtaamiset asiakkaiden ja työtovereiden kanssa,
- työn tarjoamat kiinnostavat tulevaisuuden visiot ja jatkuvuus.

Perustarinat otsikoitiin ja kirjoitettiin seuraavaan muotoon.

### *Arvojen mukainen työ*

Valokuvassa on ihmisiä tekemässä arkisia asioita. Asiakkaita, joille minun osaamiseni on merkityksellinen. Kohtaan heidät, sillä olen töissä. He kohtaavat minut, koska tarvitsevat tuotteen, apua, tukea, koulutusta, hoivaa tai hoitoa. Tätä olen aina halunnut tehdä, ihmistyötä ja työtä ihmisille. Tästä innostun. Tästä haluan oppia lisää. Tästä haluan saada palautetta. Tässä kohtaan myös omat tunteeni; myötätunnon, pelot, epätoivon, mutta myös ilon, onnellisuuden ja toivon. Asiakastyössä ja työssä asiakkaalle motivoitunut tekemään parhaani. Elän todeksi arvojeni mukaista työtä. Oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo tulevat käytännöksi jokaisessa asiakaskohtaamisessa. Hyvin tehty työ näyttää hyvältä kuin kauniisti jäsennelty koodi.

### *Osana tiimiä*

Valokuvassa on pieni porukka hymyileviä ihmisiä, meidän tiimi, loistoporukka. Tähän tiimiin haluan sitoutua ihan vaan sen tähden, että me olemme me. Tässä tiimissä on helppo olla. Arkityön keskellä löytyy aina joku, joka kuuntelee. Jos olen epävarma tai väsynyt työssä, voin aina kääntyä työkaverin puoleen ja saan neuvoja tai vertaistukea. Emme aina yhdessäkään keksi vastausta kysymykseen tai ratkaisua ongelmaan, mutta silloinkin voimme yhdessä nauraa osaamattomuuttamme ja keskeneräisyyttämme. Yhteinen nauru asettuu kuormittavan vastavoimaksi. Olo kevenee. Ilo tarttuu kasvoihin. Peilaamme sitä toinen toisiimme.

### *Kohtaamiset työarjessa*

Valokuvassa on työhön liittyviä välineitä ja tekstiä. Ne liittyvät asiakastyöhön. Parasta ovat juuri hetket asiakkaan kanssa. Sellaiset hetket, kun ollaan yhdessä, nauretaan, jutellaan ja ollaan vain lähekkäin. Usein sanotaan jotakin positiivista puolin ja toisin. Kohtaamisia on päivän aikana useita, ne voivat olla lyhyitä, mutta tärkeitä ja todellisia. Kohtaamisessa on minun työni sisältö. Kuvan välineet ja teksti liittyvät myös työtovereihin. Työn tekemisen lomaan sijoittuu hetkiä, jolloin jaan työtoverini kanssa yhteisen kokemuksen onnistumisesta, ilosta, väsymyksestä, huolesta tai ongelmasta. Työtoveri ymmärtää minua jo katseesta tai puolesta sanasta. Hän antaa omaa aikaansa ja näin olemme hetken ikään kuin samassa lempeässä arjen laskoksessa. Tästä on niin hyvä jatkaa eteenpäin hektisessä työssä.

### *Kävellään eteenpäin*

Valokuvassa on tila täynnä mahdollisuuksia, ihmisiä kävelemässä eteenpäin, avaamattomia ovia. Toivon, että yhden oven takaa aukeaa mahdollisuus muuttaa maailmaa oikeudenmukaisempaan ja tasa-arvoisempaan suuntaan. Toisen oven takaa haluan löytää innostavaa opiskeltavaa, ammatillisen kehittymisen maailman. Kolmannen oven takana toivon olevan jatkuvuutta, vakituinen työ, jossa voin kasvaa ja kehittyä ja toteuttaa arvojeni mukaista työtä, sillä nyt on hyvä ja tämän toivon jatkuvan.

Perustarinat kertovat siitä, että työ synnyttää positiivisia merkityksiä, kun työntekijä arvostaa työtänsä, näkee sen rakentavana ja suurempaan hyvään liittyvänä toimintana. Merkityksellisyys rinnastetaankin usein eudaimoniseen tyytyväisyyden kokemukseen, joka korostaa merkityksellisuuden saavuttamista itselle tärkeiden tavoitteiden kautta (Deci & Ryan, 2000). Perustarinoiden juonirakenteissa voi hyvin havaita tietynlaista harmonian tavoittelua omien,

asiakkaiden ja työyhteisön tarpeiden välillä. Merkityksellisyys syntyy työn tekemisen kautta, mutta myös oman sisäisen tavoitemaailman ja työmaailman toteutumisen kohtaamisesta.

## 6 Keskustelu ja johtopäätökset

Arkityöstä otetut valokuvat muodostivat tämän tutkimuksen tarinoiden kontekstin, ja niissä yhdistyi McAdamsin (2018) kuvaamalla tavalla uudelleen merkityksellistetty mennyt ja kuviteltu tuleva. Tarinoita rakennettiin yhteisen toiminnan ympärille keskustellen. Tarinoiden avulla rakentuva kuva itsestä osana ympäristöä tarjoaa elämään eheyttä, tarkoitusta ja merkityksellisyyttä (Hänninen, 1999; Dewey, 2010). Tutkimuksen perustarinat vahvistavat sitä, että nuorille vastavalmistuneille työn merkityksellisyys kiinnittyy työyhteisöön kuulumiseen ja arvojen mukaisten ja merkityksellisten työtehtävien tekemiseen. Tutkimuksen nuoret it- ja sosiaali- ja terveysalojen vastavalmistuneet työntekijät nostivat esille samoja asioita, eikä alojen välillä ilmennyt suurta eroavaisuutta. Molemmilla aloilla työn merkityksellisyys liitetään työyhteisön ihmisten eli oman tiimin, työkavereiden ja esihenkilön väliseen vuorovaikutukseen. Merkityksellisyyttä tuottavat konkreettiset asiat ja teot toteutuvat joko kollektiivisella tai kahdenkeskisellä tasolla.

It- ja sosiaali- ja terveysalojen samankaltaisuus työn merkityksellisyyden näkökulmasta on ymmärrettävää, sillä yhteisöön kuulumisen tunteen rakentuminen on ihmisen perustava psykologinen tarve (DeWall ja muut, 2011). Perustarinoissa toisiini liittyminen näkyy suhteessa työyhteisöön ja asiakkaisiin. Perustarinoissa ilmenee myös oman hyvinvoinnin turvaamisen tärkeys ja liiallisten elämän sisältöjen purkaminen työn ydinsisällön toteutumisen turvaamiseksi. 2030-luvun työelämän hyvinvoinnin yhtenä tekijänä nähdäänkin sellaisten ajattelu- ja toimintatapojen vahvistaminen, jotka auttavat oleellisen priorisoinnissa (Kokkinen, 2020).

Tarinat kertovat myös voimautumisen kategorioiden: vapauden, vastuunkannon, luottamuksen, arvostuksen osoittamisen ja saamisen, hyvän ilmapiirin, joustavan toimintaympäristön ja myönteisen toimintakulttuurin osuudesta merkityksellisessä työssä. Kategoriat yhteenkietoutuvat perustarinoihin, joissa kerrotaan työn mielekkyydestä, inhimillisestä kohtaamisesta, yhteisöllisestä luottamuksesta ja kehittymisen mahdollisuuksista. Yhteenkietoutuminen konkretisoi nuoren työntekijän kokemuksen innostavasta ja motivoivasta työstä. Hakanen (2009) puhuu työn imusta ja sen syntymisen taustalla vaikuttavista työn fyysisistä, psyykkisistä, sosiaalisista ja organisatorisista voimavaroista. Nämä voimavarat resonoivat hyvin sisäisen voimantunteen kategorioiden kanssa. Hakasen (2009) mukaan työn voimavarojen, kuten työn itsenäisyyden ja kehittävyden, konkreettisten tulosten näkemisen, työyhteisön ja esimiehen tuen ja arvostuksen, on toistuvasti todettu olevan yhteydessä työntekijän motivaatioon ja koettuun työn imuun.

Kokemukset kuvadialogin käytöstä tutkimusmenetelmänä rohkaisevat hyödyntämään sitä laajemminkin. Tutkimusmenetelmänä kuvadialogia voisi kehittää syventämällä valmistautumisvaihetta esimerkiksi kuvapäiväkirjan suuntaan. Kuvadialogin yhteydessä on kuitenkin hyvä muistaa, että kaikille henkilökohtaisen merkitysmaailman jakaminen ei ole helppoa. Siksi sen käyttöön liittyy aina erottamattomasti arvostavan kohtaamisen etiikka (ks. Heinilä ja muut, 2020). On hyvä huomioida esimerkiksi se, että kuvadialogi saattaa muodostua sosiaalipsykologisesti tilanteeksi, jossa tietynlaiset huomiot

ja kokemukset rajataan ulkopuolelle. Esimerkiksi negatiiviset tunnekokemukset voidaan kokea positiivisen psykologian ja voimautumisen viitekehyksen piirissä ei-toivottuina, jolloin niitä ei tuoda esille. Kaikilla kokemuksilla, myös negatiivisilla, on kuitenkin merkitystä työyhteisön kehittämisen kannalta (ks. Ranta, 2020).

Kuvadialogissa toteutuu parhaimmillaan "Minä-Sinä"-suhde (Buber, 2002), jolloin vuorovaikutus toteutuu "välitilassa", jossa ihminen kohdataan omalla itsenään, sellaisena kuin hän on. Arvostava kohtaaminen syntyy hyväksytyksi tulemisen kokemisesta. Tästä näkökulmasta kuvadialogi on hyödyllinen perehdyttämisen, työn kehittämisen ja työssä kehittymisen väline. Kuvadialogi voisi tarjota keinon tarttua myös vaikeampiin asioihin esimerkiksi tulos- ja kehityskeskustelussa tai kehittämispäivillä. Työyhteisössä menetelmä voi parhaimmillaan tukea ihmisten välistä tutustumista ja siten välillisesti edistää osallisuuden kokemusta.

Perustarinat ovat nuorten vastavalmistuneiden tarinoita mutta voivat olla totta myös jo pidempään työelämässä toimivien kohdalla. Ei voida rajata pois sitä, että jo pidempään työelämässä olleet voisivat kertoa samanlaisia tarinoita työn merkityksellisyydestä. Työvoima on tänä päivänä moninaista ja kompleksista, eikä työn merkityksellisyyttäkään voida ymmärtää vain sukupolvinäkökulmasta. Tutkimuksen tuloksia pitääkin tarkastella sukupolvinäkökulman sijaan inhimillisinä tarinoina työn merkityksellisyydestä työuran alkuvaiheessa.

## Lähteet

- Alhanen, K. (2013). *John Dewey'n kokemusfilosofia*. Gaudeamus.
- Backman, J. (2018). Äärellisyyden kohtaaminen: kokemuksen filosofista käsitehistoriaa. Teoksessa J. Toikkanen, & I. A. Virtanen (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*, ss. 25–40. Lapland University Press.
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2018). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113.
- Berger, J. 1987. *Toisinkertoja*. Literos Oy.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1998). *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Gaudeamus.
- Bruner, J. (1987). Life as Narrative. *Social Research*, 54(1), 11–32, The Johns Hopkins University Press.  
<https://www.jstor.org/stable/40970444>
- Buber, M. (2002). *Between Man and Man*. Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What and Why" of Goal Pursuits: Human needs and Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry* 2000, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- DeWall, C. N., Deckman, T., Pond Jr., R. S., & Bonser, I. (2011). Belongingness as a Core Personality Trait: How Social Exclusion Influences Social Functioning and Personality Expression. *Journal of Personality*, 79(6), 1281–1314.
- Dewey, J. (2010). *Taide kokemuksena*. Eurooppalaisen filosofian seura ry.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful Work, Employee, Engagement, and Other Key Employee Outcomes: Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 504–521.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1523422311431679>
- Freire, P. (1968). *Pedagogy of the oppressed*. Seabury Press.
- Gallese, V. (2010). Embodied Simulation and Its Role in Intersubjectivity. Teoksessa T. Fuchs, H. C. Sattel, & P. Henningsen (toim.), *The Embodied Self. Dimensions, Coherence and Disorders*. Schattauer GmbH, ss. 77–91.
- Hakanen, J. (2009). *Työn imu arviointimenetelmänä*. Työterveyslaitos.
- Harper, D. (2002). Talking about Pictures: A case about photo elicitation. *Visual Studies*, 17(1), 13–26.
- Hatch, J. A., & Wisniewski, R. (1995). Life history and narrative: questions, issues, and exemplary works. Teoksessa J. A. Hatvth & R. Wisniewski (toim.), *Life history and narrative*. Falmer, ss. 113–135.

- Heikkinen, H. L. T. (2002). *Minussa elää monta tarinaa – Kirjoituksia opettajuudesta*. Kansanvalistusseura.
- Heinilä, H., Honkanen, E., Pitkänen, K., & Wredfors, M. (2020). Saanko näyttää maailmani sinulle. Oppimisen taikaa valokuvaharjoituksilla. Oppimisen taika – Sosiaalinen sirkus työelämätaitojen tukena -hankkeen julkaisuja.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345274/Saanko\\_nayttaa\\_maailmani\\_sinulle\\_valokuvatyokirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/345274/Saanko_nayttaa_maailmani_sinulle_valokuvatyokirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hietaharju, M. 2010. *Kuuntele kuvaa – Näkökulmia valokuvan tulkintaan*. WSOYpro Oy.
- Husserl, E. (1995). *Fenomenologian idea*. Loki-kirjat.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Trepo – Tampereen yliopisto.
- Iacoboni, M. (2009). Imitation, empathy, and mirror neurons. *Annual review of psychology* vol. 60, ss. 653–670.  
<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.60.110707.163604>
- Kokkinen, L. (2020). (toim.). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Työterveyslaitos.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140712/Hyvinvointia%20ty%C3%B6st%C3%A4%202030-luvulla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kultalahti, S. (2015). *"It's so nice to be at work!": adopting different perspectives in understanding Generation Y at work*. [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Osuva. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7471/isbn\\_978-952-476-651-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7471/isbn_978-952-476-651-7.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leavy, P. (2020). *Method Meets Art – Art-Based Research Practice*. Kolmas painos. The Guilford Press.
- Lyle, J. (2013). Stimulated recall: a report on its use in naturalistic research. *BERJ British Educational Research Journal*, 29(6), 861–878.
- Martela, F., & Pessi, A. (2018). Significant Work Is About Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, vol. 9, ss. 363–374.
- McAdams, D. P. (2018). Narrative Identity: What Is It? What Does It Do? How Do You Measure It? Imagination, Cognition and Personality. *Theory, Research, and Clinical Practice*, 37(3), 359–372.
- Nevala, J., & Pietiläinen, V. (2018). Kuvallinen fenomenologia viitekehyksenä ja menetelmänä kompleksisen asiantuntijatyön tutkimiselle. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.), *Kokemuksen tutkimus VI – Kokemuksen käsite ja käyttö*, ss. 209–226. Lapland University Press.
- Nivala, E., & Ryytänen, S. (2019). *Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus.
- Parviainen, J. (2006). *Meduusan liike. Mobiiliajan tiedonmuodostuksen filosofiaa*. Gaudeamus.
- Pyöriä, P., Saari, T., Ojala, S., & Sipponen, K. (2013). Onko Y-sukupolvi toista maata? Nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla. *Hallinnon tutkimus*, 32(3), 197–212.
- Ranta, R. (2020). *Ryhmätahto- ja dialoginen johtaminen organisaatioiden kehittämisessä. Onnistuneen kehittämistyön elementit sote-organisaatiossa ja elintarvikeyrityksessä*. [Väitöskirja Tampereen yliopisto].
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, ss. 91–127.
- Ryytänen, J., Simonen, A., & Karkkonen, P. (2020). Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämällä kohti työn imua. *Työelämäntutkimus*, 18(3), 246–260.
- Saari, A., & Harni, E. (2015). Onnellisuuden Hermes: positiivisen psykologian hegemoniapyrkimykset. *Agon*, 14(3), 4–11.
- Saraste, L. (2010). *Valokuva. Muisto – viesti – taide*. Musta Taide.
- Savolainen, M. (2008). *Maailman ihanin tyttö*. Blink Entertainment Oy.
- Savolainen, M. (2020). Voimauttava valokuva – Työote, joka syyttää silmät. Teoksessa A. Kinnunen, & A. Waldén (toim.), *Osallisuuden lähteillä – Oivalluksia, menetelmiä ja välineitä osallisuuden vahvistamiseen*, ss. 71–80. Savonia-ammattikorkeakoulu. <https://issuu.com/savonia/docs/osallisuuswebversio>
- Seligman, M. (2008). *Aito onnellisuus. Positiivisen psykologian keinoin täyteen elämään*. Art House.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. 2000 Positive Psychology An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Siitonen, J., & Robinson, H. A. (1998). Empowerment: Links to Teachers' Professional Growth. Teoksessa R. Erkkilä, A. Willman, & L. Syrjälä (toim.), *Promoting teachers' personal and professional growth*, ss. 165–191. Oulun yliopisto.
- Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorioiden perusteiden hahmottelua*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. Jultika. <http://jultika oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

- 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. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Suoranta, J. (2019). *Paolo Freire – sorrettujen pedagogi*. Into.
- van Manen, M. (2007). *Researching Lived Experience*. The Althouse Press.
- Wang, C., & Burris, M. A. (1997). Photovoice: Concept, Methodology, and Use for Participatory Needs Assessment. *Health Education and Behavior*, 24(3), 369–387.
- Wenström, S., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2018). 'The force that keeps you going'. Enthusiasm in vocational education and training (VET) teachers' work. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 5(4), 244–263. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.5.4.1>
- Wrzesniewski, A., McCauley C., Rozin R., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality*, Vol. 31, ss. 21-33.
- Vuokila-Oikkonen, P. (2002). *Akuutin psykiatrisen osastohoidon yhteistyöneuvottelun keskustelussa rakentuvat kertomukset*. [Väitöskirja, Oulun yliopisto]. Jultika. <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9514268903.pdf>