

**Psykologian ja ohjausalan ammattilaisten kokemuksia ja käsityksiä  
Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmästä osana  
asiakastyötään**

Marja Filatova  
Veera Höyhtyä  
Pro gradu -tutkielma  
Psykologian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kesäkuu 2023

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

FILATOVA MARJA, HÖYHTYÄ VEERA: Psykologian ja ohjausalan ammattilaisten käsityksiä ja kokemuksia Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmästä osana asiakastyötään

Pro gradu -tutkielma, 53 s.

Ohjaaja: Johanna Rantanen

Psykologia

Kesäkuu 2023

---

## TIIVISTELMÄ

Työn merkityksellisyyden kokemusta voidaan kartoittaa työelämässä ja uraohjauksessa erilaisten menetelmien avulla. Haasteena on kuitenkin se, ettei ohjaustilanteisiin suunniteltuja, tieteellisesti päteviä ja käytännönläheisiä menetelmiä ole juurikaan ammattilaisten saatavilla. Tämän laadullisen tutkimuksen tavoitteena oli selvittää psykologian ja ohjausalan ammattilaisten käsityksiä ja kokemuksia uudesta Suomeen tuodusta ja täällä edelleen kehitetystä Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselymenetelmästä osana heidän asiakastyötään. Kiinnostuksen kohteena oli ammattilaisten käsitykset ja kokemukset TMT-kyselymenetelmästä oman työn näkökulmasta, asiakkaiden näkökulmasta sekä sen soveltuvuudesta erilaisissa käyttötilanteissa. Tutkimus pohjautuu fenomenografiseen tutkimussuuntaukseen, ja aineiston analyysi on toteutettu aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Aineisto koostuu 88 verkkopohjaisen palautekyselyn vastauksesta ja 21 puolistrukturoidusta teemahaastattelusta, jotka tehtiin vuoden 2022 aikana. Palautekyselyn mukaan suurin osa eli 80,6 % ammattilaisista piti TMT-kyselymenetelmää merkityksellisenä oman työn näkökulmasta, 71,6 % piti sitä hyödyllisenä sen kertaisen asiakkaan kannalta ja 51,1 % suosittelisi hyvin todennäköisesti menetelmän käyttöä jatkossakin samalle asiakas- tai kohderyhmälle. Myös haastatteluaineistossa nousi esiin ammattilaisten myönteiset käsitykset menetelmästä sekä oman työn että asiakkaiden kannalta. Ammattilaisten mukaan menetelmä sopii erityisen hyvin esimerkiksi työuran tai työn merkityksellisyyden pohtimiseen. Vastaavasti ammattilaiset kokivat menetelmän käytössä erityisesti huomioitavina asioina sen ajoituksen sekä asiakkaiden riittävät voimavarat ja reflektointikyvyn. Tutkimuksen tulokset tuovat vahvistusta sille, että TMT-kyselymenetelmä on ammattilaisten asiakastyöhön soveltuva monipuolinen ja konkreettinen menetelmä, jota voidaan hyödyntää keskustelun välineenä niin yksilöiden, ryhmien kuin organisaatioiden kanssa. Tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi ammattilaisten käytännön työssä, menetelmän käyttökoulutuksissa ja menetelmän eteenpäin kehittämisessä.

Avainsanat: työn merkityksellisyys, työn merkitys, työn täyttymys, sisällönanalyysi, psykologit, ohjausalan ammattilaiset.

UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Department of Psychology

FILATOVA MARJA, HÖYHTYÄ VEERA: Psychologists' and career counselors' perceptions and experiences of Vocational Meaning and Fulfillment Survey as part of their client work.

Master's thesis, 53 s.

Supervisor: Johanna Rantanen

Psychology

June 2023

---

## ABSTRACT

The meaningfulness of work can be addressed in working life and in career guidance with the help of various methods for charting the experience of meaningfulness of work. However, the current challenge is that there are not many practical methods specifically designed for professionals' "field work" use with their clients. The aim of this qualitative study was to examine psychologists' and career counselors' perceptions and experiences of a new survey that has been brought to – and gained further development in – Finland called Vocational Meaning and Fulfillment Survey (VMFS) as part of their client work in the context of Finnish working life. The focus of this research was to examine professionals' perceptions and experiences of the VMFS from the perspective of their own occupational practice, from the perspective of their clients and the suitability of the method for different kinds of client situations. The research is based on the phenomenographic approach, and the analysis has been conducted by data-driven content analysis. The data was collected through 88 web-based feedback questionnaire responses and 21 semi-structured thematic interviews, which were done in 2022. According to the feedback survey, the majority of professionals, 80,6 % found the VMFS-survey meaningful in their work, 71,6 % found it useful for their clients and 51,1 % would very likely recommend the survey in the future for the same client- or target group. The professionals' positive perceptions of the survey of both their own work and from clients' perceptions emerged from the interviews as well. According to the professionals, the method is particularly suitable for situations where, for example, one is thinking about their career or the meaningfulness of their work. Correspondingly, the professionals found the timing of its use as well as their clients' resources and ability to reflect as things to be particularly taken into account when using the method. The results affirm that the VMFS-survey is a versatile and concrete method for professionals' client work, which can be used as a tool for conversation with individuals, groups and organizations. The results of this research can be applied, for example, in the professionals' client work, in method training and further development of the method.

Keywords: meaningfulness of work, vocational meaning, vocational fulfillment, content analysis, psychologists, career counselors.

## SISÄLLYSLUETTELO

<b>1. JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1. Työn merkitys, merkityksellisyys ja niiden osa-alueet.....	1
1.2. Työn merkityksellisyyden subjektiivisen kokemuksen kartoittaminen.....	5
1.3. Työn merkitysten ja täyttymysten (TMT) -kyselymenetelmä.....	6
1.4. Tutkimuksen tavoite .....	11
<b>2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN</b> .....	<b>12</b>
2.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimusmetodinen lähtökohta .....	12
2.2. Tutkimuksen eettisyys, osallistujat ja aineistonkeruu .....	13
2.3. Aineistoanalyysi .....	15
<b>3. TULOKSET</b> .....	<b>19</b>
3.1. Ammattilaisten yleiskokemus TMT-kyselymenetelmästä .....	19
3.2. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmästä oman työn näkökulmasta .....	20
3.3. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmästä asiakkaiden näkökulmasta .....	25
3.4. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmän käyttötilanteista .....	30
<b>4. POHDINTA</b> .....	<b>36</b>
4.1. TMT-kyselymenetelmän hyödyllisyys työvälineenä.....	36
4.2. TMT-kyselymenetelmän käytössä huomioitavat asiat ja reunaehdot.....	39
4.3. Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimusehdotukset .....	42
4.4. Johtopäätökset ja käytännön suositukset .....	44
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>46</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>52</b>

## 1. JOHDANTO

Työ voi olla ihmiselle yksi tärkeimpiä merkityksellisyttä tuottavia asioita, sillä sen parissa vietetään yleensä suuri osa elämästä (Dik ym., 2009). Työn merkityksellisyys on myös työelämän ja uraohjauksen parissa ajankohtainen aihe, jota voidaan käsitellä esimerkiksi erilaisten työn merkityksiä kartoittavien menetelmien avulla (ks. Peterson ym., 2017; Steger ym., 2012). Ammattilaisten työn kannalta haasteeksi voi kuitenkin osoittautua se, ettei työn merkityksen arvioimiseen ole vielä juurikaan saatavilla psykometrisesti valideja, käytäntöön sopivia ja nimenomaan ohjaustilanteisiin suunniteltuja työkaluja. Eräs tällainen potentiaalinen työkalu on Rantasen ja kollegoiden (2022a, 2022b) esittelemä Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselymenetelmä, joka on Vocational Meaning and Fulfillment Survey (VMFS) -kyselymenetelmästä (Peterson ym., 2017) Suomessa pitkälle eteenpäin kehitetty uusi versio. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia TMT-kyselymenetelmän käyttökelpoisuutta ja soveltuvuutta psykologian ja ohjausalan ammattilaisten käytössä, jotta menetelmän käyttömahdollisuuksia suomalaisessa työelämässä saadaan kartoitettua ja menetelmää voidaan kehittää edelleen eteenpäin.

### 1.1. Työn merkitys, merkityksellisyys ja niiden osa-alueet

Työn merkitystä ja merkityksellisyttä on tutkittu jo pitkään eri tieteenalojen sisällä ja monista eri näkökulmista, minkä vuoksi aihealueeseen liittyy laajasta kiinnostuksesta huolimatta vielä paljon käsitteellistä epäselvyyttä (Bailey ym., 2019a; Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010; You ym., 2020). Esimerkiksi työn merkitys (engl. meaning) ja merkityksellisyys (engl. meaningfulness) sekoitetaan usein keskenään. Vaikka käsitteet ovat lähellä toisiaan ja osittain päällekkäisiä (Bailey ym., 2019b), ne voidaan kuitenkin erottaa toisistaan tietyiltä osin. Työn merkityksellä kuvataan, *mitä* työ tarkoittaa yksilölle ja

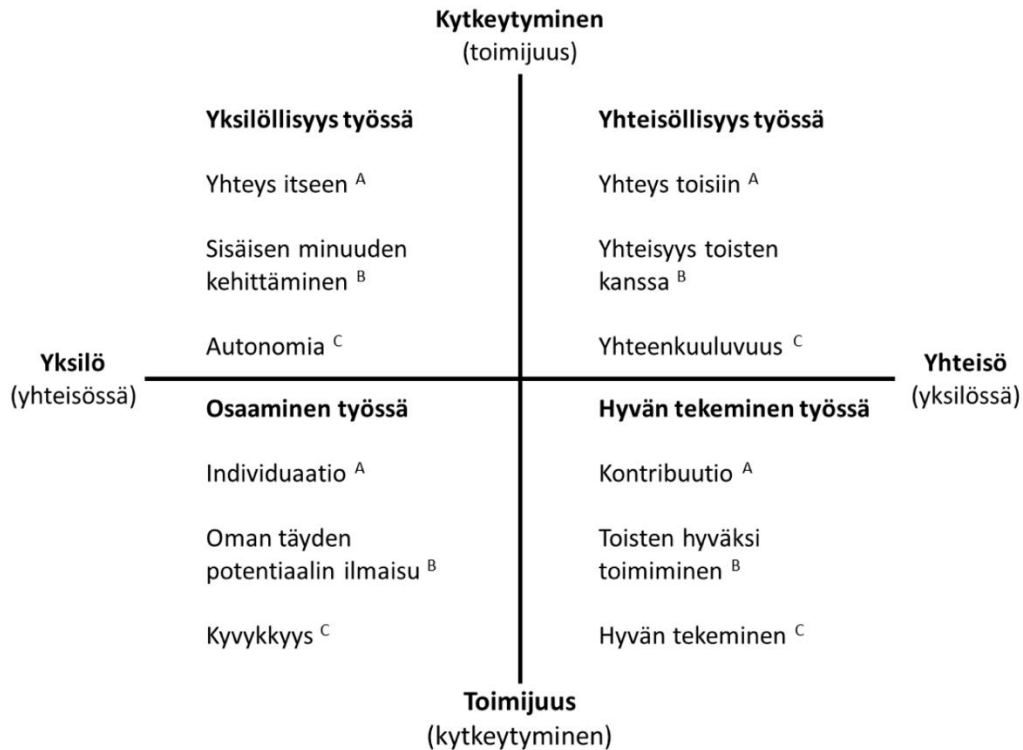
*millaisia* merkityksiä työhön liitetään (Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Merkityksellisyys puolestaan viittaa laajemmin yksilön subjektiiviseen arvioon siitä, *kuinka hyvin* työ täyttää tietyt ominaisuudet ja *kuinka paljon* työ sisältää merkitystä (Martela & Pessi, 2018; Rosso ym., 2010). Työn merkityksellisyys nähdään yleensä myönteisenä ilmiönä niin yksilön kuin organisaationkin kannalta (Rosso ym., 2010; You ym., 2020; Both-Nwabuwe ym., 2017; Martela & Pessi, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Lepisto & Pratt, 2017). Työn merkitykset sen sijaan voivat olla sekä positiivisia, negatiivisia että neutraaleja (Pratt & Ashforth, 2003).

Both-Nwabuwe ym. (2017) kirjallisuuskatsauksen mukaan kokemus työn merkityksellisyydestä syntyy työntekijän ja työn yhteensopivuudesta eli kun yksilö kokee hänen työnsä täyttävän tietyt ulottuvuudet. Työn merkityksellisyyden kokemuksen subjektiivisuus korostuu useissa määritelmässä (Rosso ym., 2010; You ym., 2020; Both-Nwabuwe ym., 2017; Martela & Pessi, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Lepisto & Pratt, 2017), mikä saattaa antaa vaikutelman siitä, että yksilö on itse vastuussa oman työnsä merkityksellisyydestä. Todellisuudessa työn merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa kuitenkin yksilöllisten tekijöiden lisäksi monet työ- ja organisaatiotekijät sekä yhteiskunnalliset tekijät (Lysova ym., 2019). Työn merkityksellisyyttä voidaankin arvioida myös objektiivisten kriteereiden avulla, joiden mukaan merkityksellisyyden kokemus syntyy työssä, jossa täyttyy autonomian, vapauden, itsensä kehittämisen, riittävän toimeentulon, moraalisen kehityksen ja arvokkuuden piirteet (Bowie, 1998; Yeoman, 2014). Erilaiset työn merkityksellisyyteen vaikuttavat työ- ja organisaatiotekijät linkittyvät tähän objektiiviseen näkökulmaan, kun taas yksilöllisten tekijöiden voidaan ajatella linkittyvän yksilön subjektiiviseen kokemukseen. Yhteiskunnalliset tekijät puolestaan voivat linkittyä sosiaaliseen arvioon erilaisten töiden arvostettavuudesta ja merkityksellisyydestä niin yksilölle itselleen, hänen työorganisaatiolleen kuin myös laajemmalle yhteisölle.

Työn merkityksellisyyden on osoitettu olevan yhteydessä moniin sekä yksilön että organisaation kannalta myönteisiin tekijöihin, kuten työn imun ja työtyytyväisyyden kokemukseen (Allan ym., 2019), työntekijän sitoutuneisuuteen (May ym., 2004; Allan ym., 2019), työsuoritukseen (Tong, 2018) ja hyvinvointiin (Allan ym., 2018). Lisäksi työn merkityksellisyyden on havaittu olevan yhteydessä vähempään uupumukseen (Allan ym., 2017) ja työpaikkayksinäisyyteen (Arslan ym., 2020). Merkityksellinen työ voidaankin nähdä sekä yksilön että organisaation kannalta hyödyllisenä strategisena lähestymistapana (You ym., 2020), jota kannattaa pyrkiä aktiivisesti edistämään.

Työn merkityksellisyyskokemusta voi edistää esimerkiksi mahdollisuus käyttää työssä omia vahvuuksiaan sekä se, että työ vastaa yksilön arvoja ja tarpeita (Stuer ym., 2019). Jos nykyinen työ ei sisällä riittävästi merkitystä, tulisi sitä muokata siten, että merkityksellisyyskokeminen on mahdollista (Yeoman, 2014). Dikin ym. (2009) mukaan ohjausalan ammattilaiset voivat tukea työn merkityksen löytämistä esimerkiksi auttamalla asiakasta pohtimaan työhön liittyvien tavoitteiden yhteyttä laajemmin elämän tarkoitukseen ja merkitykseen, tunnistamaan omia vahvuuksia sekä arvioimaan sitä, kuinka merkitykselliseksi asiakas kokee nykyisen työnsä ja miten sen merkitystä voitaisiin lisätä. Organisaatiot ja työnantajat voivat tukea työntekijöiden kokemusta työn merkityksellisyydestä esimerkiksi tarjoamalla heille erilaisia mahdollisuuksia oman potentiaalinsa toteuttamiseen (De Boeck ym., 2019), tukemalla työntekijöiden välisiä suhteita, tarjoamalla mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen ja kehitykseen sekä huomioimalla työpaikan fyysiset olosuhteet (You ym., 2020). Lisäksi työn merkityksellisyyden kokemukseen voi vaikuttaa työntekijän asema organisaatiossa, kuten henkilön työrooli, työsuhteet tai koulutustaso (Tong, 2018).

Rantanen ja kollegat (2022a) jaottelevat työn merkityksellisyyden lähteiden kokemuksen nelijakoiseen viitekehykseen, johon myös TMT-kyselymenetelmä perustuu (Kuvio 1). Nelikenttä on yhdistelmä Rosson ym. (2010) sekä Lips-Wiersman & Wrightin (2012) nelijakoisista malleista ja sitä on täydennetty vielä Martelan ja Riekin (2018) esittämällä psykologisilla perustarpeilla. Viitekehyksen ensimmäiselle akselille sijoittuu yksilö vs. yhteisö ja toiselle akselille kytkeytyminen vs. toimijuus, jotka yhdessä tuottavat neljä työn merkityksellisyyden lähteiden aluetta: yksilöllisyys työssä, yhteisöllisyys työssä, osaaminen työssä ja hyvän tekeminen työssä. Työn merkityksellisyyden kokemusta luovat ilmiöt syntyvät, kun yksilö tasapainottelee näillä alueilla ilmenevien tarpeiden ja niiden toteuttamisen välillä. Epätasapaino saattaa puolestaan johtaa työn merkityksettömyyden kokemukseen (Lips-Wiersma & Wright, 2012).



KUVIO 1. Työn merkityksellisuuden lähteiden nelikenttä Rantasen ym. (2022a, s. 393, Kuvio 1) esitystä lainaten, jossa Rosson ym. <sup>A</sup> (2010) sekä Lips-Wiersman ja Wrightin <sup>B</sup> (2012) alkuperäiset nelikentät käsitteineen on yhdistetty ja Martelan ja Riekin <sup>C</sup> (2018) esittämät työn psykologiset perustarpeet lisättyinä, suomennettuna ja alueet uudelleen nimettyinä.

*Yksilöllisyyteen työssä* kuuluu käsitteet yhteys itseen, sisäisen minuuden kehittäminen sekä autonomia. Nämä käsitteet kuvaavat sitä, kuinka yksilö pystyy tekemään itse omaa työtä koskevia valintoja sekä toteuttamaan itselle tärkeitä asioita ja arvoja vahvistaen samalla omaa identiteettiä, sisäistä kasvua sekä kehittymistä (Martela & Rieki, 2018; Rosso ym., 2010; Lips-Wiersma & Wright, 2012). *Osaaminen työssä* sisältää käsitteet individuaatio, oman täyden potentiaalin ilmaisu ja kyvykkyyks, jotka kuvaavat yksilön työssään kokemaa hallinnan tunnetta, minäpystyvyyttä ja itsearvostusta (Rosso ym., 2010). Lisäksi yksilöllä on kokemuksia omien taitojen hyödyntämisestä (Lips-Wiersma & Wright, 2012) sekä aikaansaamisesta, taitavuudesta ja oppimisesta työssä (Martela & Rieki, 2018). *Yhteisöllisyys työssä* pitää sisällään käsitteet yhteys toisiin, yhteisyys toisten kanssa ja yhteenkuuluvuus. Nämä käsitteet kuvaavat yksilön mahdollisuutta kytkeytyä yhteisöön, kun työyhteisö- tai organisaatio tarjoaa



mahdollisuuksia kuulua ryhmään, olla tekemisissä muiden kanssa ja toteuttaa yhteisiä arvoja (Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso ym., 2010). Kontribuutio, toisten hyväksi toimiminen ja hyvän tekeminen puolestaan kytkeytyvät *hyvän tekemiseen työssä*, mikä tarkoittaa yksilön mahdollisuutta olla osana lähiyhteisöä tai suurempaa tarkoitusta siten, että omalla työllä on myönteinen vaikutus muihin ihmisiin, yhteiskuntaan ja jopa maailmaan (Martela & Riekk, 2018; Lips-Wiersma & Wright, 2012; Rosso ym., 2010).

## **1.2. Työn merkityksellisyiden subjektiivisen kokemuksen kartoittaminen**

Tieteellisen tutkimuksen lisäksi myös käytännön työhön tarvitaan siihen soveltuvia ja psykometrisesti valideja niin työn merkityksellisyiden yleiskokemusta kuin sen yksilöllisesti koettuja lähteitä kartoittavia kyselymenetelmiä. Työn merkityksellisyiden subjektiivisen kokemuksen kartoittamiseen on käytetty hyvin monia eri kyselyjä, eikä tutkimuskentällä ole vielä selkeää tai yksimielistä käsitystä siitä, miten työn merkityksellisyyttä kannattaa mitata (Bailey ym., 2019b; Both-Nwabuwe ym., 2017). Lisäksi työn merkityksellisyiden kokemuksen nähdään monissa nykyisin tutkimuskäytössä olevissa mittareissa koostuvan vain yhdestä ulottuvuudesta, vaikka kyseessä on viimeaikaisten tutkimusten mukaan moniulotteinen ilmiö (mm. Rantanen ym., 2022a; Bailey ym., 2019a; Martela & Pessi, 2018). Both-Nwabuwe ym. (2017) katsauksen mukaan Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS) ja The Work And Meaning Inventory (WAMI) sopivat nykyisistä kyselyistä parhaiten työn merkityksellisyiden kokemuksen moniulotteiseen arvioimiseen, joten esittelemme ne seuraavaksi lyhyesti.

WAMI on Baileyn ym. (2019b) katsauksen mukaan toistaiseksi laajimmin ja eniten käytetty työn merkityksellisyiden mittari. WAMI on Stegerin ja hänen kollegoidensa (2012) kehittämä kysely, joka pyrkii mittaamaan työn merkityksellisyiden kokemuksellisia ulottuvuuksia. Kyselyssä on kolme osaluetta: 1) myönteinen merkitys, 2) kasvu ja ymmärrys ja 3) hyvän tekeminen. WAMI on todettu luotettavaksi työn merkityksellisyiden mittariksi niin suomalaisissa tutkimuksissa (Mauno ym., 2019; Mäkikangas ym., 2021) kuin monissa muissakin kulttuureissa, kuten Unkarissa (Csordás ym., 2022), Italiassa (Paola ym., 2022) ja Espanjassa (Duarte-Lores ym., 2021). Lips-Wiersman ja Wrightin (2012)

kehittämä CMWS puolestaan sisältää yhteensä seitsemän ulottuvuutta, jotka ovat 1) sisäisen itsen kehittäminen, 2) ykseys toisten kanssa, 3) toisten palveleminen, 4) täyden potentiaalin ilmentäminen, 5) realiteetti, 6) inspiraatio ja 7) tasapaino. Sekä CMWS että WAMI voivat tuottaa työn merkityksistä eli työn merkityksellisyyden tunnetta synnyttävistä tekijöistä hyödyllistä tietoa yksilöille ja organisaatioille. CMWS voi auttaa ymmärtämään merkityksellisen työn eri ulottuvuuksien vaikutusta toisiinsa ja koettuun työn merkityksellisyyteen (Lips-Wiersma & Wright, 2012). WAMIa voidaan puolestaan käyttää työvälineenä työn merkityksen ymmärtämisessä ja se voi auttaa pohtimaan, millainen työ tarjoaisi yksilölle suurempaa merkitystä (Steger ym., 2012).

Kumpikaan edellä esitellyistä mittareista ei kuitenkaan varsinaisesti mittaa työn merkitysten lisäksi työn täyttymystä eli sitä, kuinka hyvin työhön liittyvät odotukset täyttyvät tai ylittyvät (Peterson ym., 2017, 2019; Rantanen ym., 2022a). Työn täyttymysten kartoittaminen on tärkeää, sillä pelkästään työn merkitysten tai työn merkityksellisyyden yleistason kokemuksen kartoittaminen ei välttämättä auta yksilöä hahmottamaan, millaisia muutoksia hänen kannattaisi mahdollisesti tehdä, jos toiveet ja toteuma eivät kohta. Muista menetelmistä poiketen työn täyttymysten elementti on Petersonin ja kollegoiden (2017, 2019) kehittämän VMFS-kyselyn olennainen ydin. VMFS-kysely kartoittaa moniulotteisesti työn merkityksellisyyden lähteitä eli työn merkityksiä, täyttymyksiä ja niiden yhteensopivuutta yksilön nykyisessä työssä. Rantanen kollegoineen (2022a) on suomentanut ja validoinut VMFS-kyselyn yhteistyössä Petersonin tutkimusryhmän kanssa. Sen jälkeen alkuperäistä VMFS-kyselyä on kehitetty vielä huomattavasti eteenpäin suomalaiseksi Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselymenetelmäksi, joka esitellään seuraavaksi tarkemmin.

### **1.3. Työn merkitysten ja täyttymysten (TMT) -kyselymenetelmä**

Kuten edellä esiteltiin, TMT-kyselymenetelmä pohjautuu Petersonin ja hänen kollegojensa (2017, 2019) kehittämään kaksiosaiseen VMFS-kyselyyn. Alkuperäinen VMFS-kysely sisältää neljä ulottuvuutta: 1) perustarpeet, 2) itseen suuntautuminen, 3) yhteisöön suuntautuminen ja 4) itsensä ylittäminen (ks. kyselyn alkuperäinen suomennus ja validointityö Rantanen ym., 2022a). VMFS-kyselyn taustalla on

Maslow'n tarvehierarkia, jota on sovellettu työelämän kontekstiin (Peterson ym., 2017). Maslow'n (1987) mukaan ihmisten tarpeet voidaan hahmottaa viisiportaisen hierarkian mukaan, jossa alemmat tarpeet pitää täytyä ennen kuin seuraavalle tasolle voi edetä. Alimpana on ihmisten fysiologiset tarpeet, joiden täyttymisen jälkeen yksilö voi edetä kohti ylempiä tasoja eli turvallisuuden, liittymisen, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeita. Petersonin ym. (2017) työn merkityksen mallissa (engl. A Model of Vocational Meaning in Work) on samankaltainen hierarkkinen ajatus, mutta Maslow'n tarvehierarkiasta poiketen alempien tasojen ei tarvitse täytyä, jotta yksilö voi kokea merkitystä korkeammalla tasolla. Merkitystä voi siis kokea esimerkiksi työyhteisöön suuntautumisen kautta, vaikka työhön liittyvät perustarpeet eivät kokonaan täytyisikään.

Kun VMFS-kyselyä sovellettiin suomalaiseen kontekstiin, Rantanen ja hänen kollegansa (2022a) havaitsivat, että kyselyn ulottuvuuksia tulisi vielä tarkentaa ja laajentaa. Näiden havaintojen ja kattavan kehitystyön myötä on syntynyt nykyinen TMT-kyselymenetelmä, joka mittaa alkuperäistä VMFS-kyselyä (Peterson ym., 2017, 2019) laajemmin työn merkityksiä ja täyttymyksiä sekä sopii paremmin suomalaiseen työelämään. TMT-kyselymenetelmässä on neljän osa-alueen sijaan kuusi osa-aluetta, jotka ovat 1) perustarpeet ja turvallisuus, 2) arvostus ja uramenestys, 3) aitous ja toimijuus 4) itsensä kehittäminen ja kyvykkyys, 5) yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen sekä 6) laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen (Rantanen, 2021).

Rantanen ja hänen kollegansa (2022b) ovat määritelleet edellä esitetyt TMT-kyselymenetelmän kuusi osa-aluetta seuraavasti. *Perustarpeita ja turvallisuutta* merkityksellisenä pitävillä henkilöillä on tärkeää, että työ mahdollistaa toivotun toimeentulon ja niin päivittäisen arjen kuin pidemmän aikavälin vakauden elämässä. *Arvostuksen ja uramenestyksen* kautta työn merkityksellisyys muodostuu henkilökohtaisista saavutuksista työssä ja työuralla sekä tunteesta, että omaa työpanosta arvostetaan. *Aitous ja toimijuutta* tärkeänä pitävät yksilöt toivovat työn sisältävän heille tärkeitä asioita ja kiinnostuksen kohteita. Lisäksi heille on tärkeää, että työssä voi tehdä itsenäisiä päätöksiä esimerkiksi työtehtävien sisällön ja suorittamisen tavan suhteen. Työn merkityksellisyys voi syntyä myös *itsensä kehittämisen ja kyvykkyuden* kautta, jolloin erityisesti työn haastavuus, uuden oppiminen ja kehittyminen sekä työnhallinnan, osaamisen ja onnistumisen kokemukset korostuvat. *Yhteenkuuluvuuden ja myötävaikuttamisen* ulottuvuutta kuvaa myönteiset suhteet työkavereihin ja halu toimia työyhteisön hyväksi. *Laaja-alaista ja arkista hyvän tekemistä* tärkeänä pitävä henkilö haluaa toteuttaa työn kautta

itseä laajempaa tarkoitusta ja toimia esimerkiksi maailman, yhteiskunnan ja yhteisen hyvän eteen. Toisaalta arkisessa hyvän tekemisessä on kyse myös siitä, että yksilölle on tärkeää nähdä työn konkreettinen tulos eli miten oma työ palvelee työarjessa päivittäin esimerkiksi asiakasta, oppilasta, potilasta, työkaveria ja muita oman työn välittömiä kohteita.

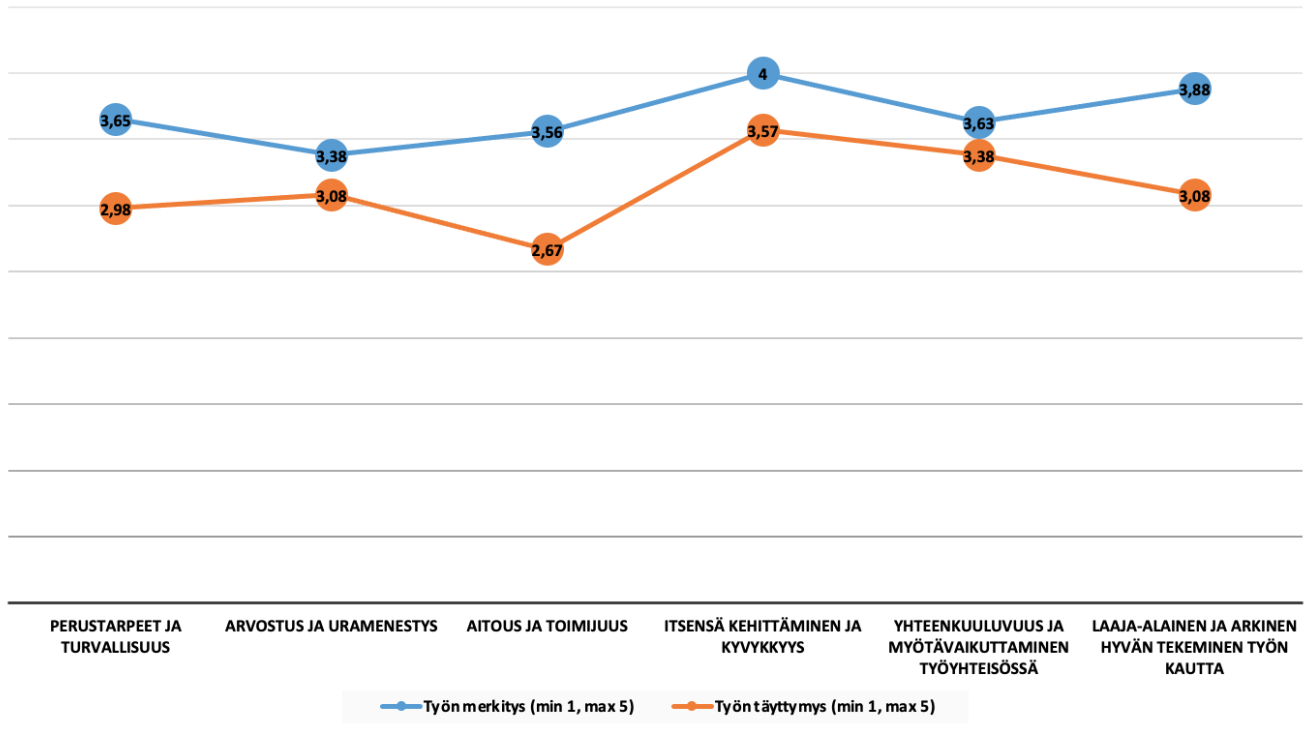
TMT-kyselymenetelmän laajin versio sisältää yhteensä 48 väittämää eli jokaista työn merkityksen kuutta osa-aluetta mittaa kahdeksan väittämää (Rantanen ym., 2022b). Kustakin osa-alueesta on poimittu kyselyn sisältämiä esimerkkiväittämiä taulukkuun 1. Kysely koostuu alkuperäisen VMFS-kyselyn tavoin kahdesta osasta, joista ensimmäinen mittaa työn merkityksiä ja toinen työn täyttymyksiä (Rantanen ym., 2022a). TMT-kyselymenetelmässä työn merkityksillä kartoitetaan sitä, mitä yksilö yleisesti ottaen odottaa ja haluaa työltään, tekipä hän mitä työtä tahansa. Työn täyttymykset puolestaan kartoittavat tässä menetelmässä sitä, miten hyvin yksilön nykyinen työ täyttää hänen odotuksensa työn merkityksen kuudella osa-alueella. Työn merkityksiä kartoittavassa osassa vastaaja arvioi väittämiä ohjeella: “Arvioi kuinka tärkeää sinulle on, että *työ yleisesti ottaen* antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin” (vastausasteikko 1= ei kovin tärkeää... 5= erittäin tärkeää). Merkitysten arvioimisen jälkeen vastaaja arvioi samoja väitteitä, mutta ohjeella “Arvioi nyt puolestaan, kuinka hyvin *nykyinen työsi* antaa mahdollisuuden seuraaviin asioihin” (vastausasteikko 1= ei juuri lainkaan... 5= erittäin hyvin). Molemmissa osissa arvioidaan siis samoja väittämiä, mutta eri näkökulmasta katsottuna.

TAULUKKO 1. TMT-kyselyn eri osa-alueita kuvaavia esimerkkiväittämiä (Rantanen ym., 2022b).

TMT-kyselyn osa-alue	Esimerkkiväittämät
1. Perustarpeet ja turvallisuus	“Ostaa ruokaa itselleni tai perheelleni” “Elää ilman jatkuvaa huolta toimeentulostani”
2. Arvostus ja uramenestys	“Kokea olevani tärkeä työntekijä” “Ansioitua ja edetä työurallani”
3. Aitous ja toimijuus	“Toteuttaa itselleni tärkeitä asioita työssä” “Päättää asioista itsenäisesti työssäni”
4. Itsenäisyys ja kyvykkyys	“Oman osaamisen ja itsensä kehittämiseen” “Tuntea itseni osaavaksi työssäni”
5. Yhteenkuuluvuus ja myötävaikuttaminen työyhteisössä	“Kuulua itselle tärkeään yhteisöön” “Edistää työyhteisön yhteishenkeä”
6. Laaja-alainen ja arkinen hyvän tekeminen	“Vaikuttaa myönteisesti yhteiskuntaan” “Vaikuttaa myönteisesti muiden ihmisten arkeen ja elämään”

Kyselyn täyttämisen jälkeen vastaaja saa omakohtaisen visuaalisen profiilin, joka kuvaa hänen kokemansa työn merkityksen ja työn täyttymyksen yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia suhteessa kyselyn kuuteen osa-alueeseen (Rantanen ym., 2022b). Kuten kuviossa 2 on havainnollistettu, profiilissa näkyy kunkin osa-alueen kohdalla sekä työn merkityksen että täyttymyksen keskiarvo asteikolla 1–5. Nykyinen työ vastaa hyvin työntekijän odotuksia, jos työn merkityksen ja työn täyttymyksen keskiarvot kullakin ulottuvuudella ovat lähellä toisiaan. Huomattava kuilu työn merkityksen ja täyttymyksen välillä puolestaan saattaa tarkoittaa, että yksilö kokee työssään jonkinlaista täyttymyksen puutetta tai tyytymättömyyttä (Peterson ym., 2017; Rantanen ym., 2022a, 2022b). TMT-kyselymenetelmän ja sen myötä saadun henkilökohtaisen profiilin avulla voidaan siis tarkastella, onko yksilön nykyisen ja halutun työtilanteen välillä mahdollisesti ristiriitaa työn merkityksellisyyden kokemuksen kannalta olennaisilla osa-alueilla. Mahdollisen ristiriidan löytyessä voidaan pohtia, millaisena yksilö kokee ristiriidan omassa työ- ja elämäntilanteessaan ja haluaako hän lähteä tekemään jotain asialle vai kokeeko hän sen tarpeettomaksi. Petersonin ym. (2017, 2019) tavoin Rantanen ym. (2022a, 2022b) korostavat, että olennaisinta TMT-kyselymenetelmässä ei ole vain henkilökohtaisen profiilin saaminen vaan ennen kaikkea sen omakohtainen pohtiminen mielellään ohjatusti alan ammattilaisen kanssa.

## Työn merkitysten ja täyttymysten profiilisi



KUVIO 2. Esimerkki työn merkitysten ja täyttymysten yksilötason profiilista.

TMT-kyselymenetelmän on esitetty olevan käytännönläheinen ja monipuolinen menetelmä, jota voidaan hyödyntää yksilöiden kanssa, ryhmissä tai koko organisaation tasolla (Rantanen, 2022a, 2022b). Menetelmä on pilotoitu suomalaisen työelämän kontekstiin ja se on tässä alustavassa tarkastelussa todettu potentiaalisesti työelämän ja uraohjauksen työvälineeksi (Pollari & Vesterinen, 2019). Sen avulla voidaan mahdollisesti lisätä esimerkiksi yksilön itsetuntemusta työn merkityksiin liittyen sekä tarkastella työntekijöiden suhdetta nykyiseen työhönsä (Rantanen ym. 2022a, 2022b). TMT-kyselymenetelmä ja sen pohjalta muodostuva työn merkitysten ja täyttymysten profiili voisivat siis toimia konkreettisenä työkaluna ohjausalan ammattilaisten käytännön työssä ja asiakkaiden kanssa käytyjen keskustelujen pohjana. Uraohjauksen lisäksi TMT-kyselymenetelmää voidaan hyödyntää esimerkiksi johtamisessa, esihenkilötyössä ja organisaatioiden HR-toiminnoissa (Konsti ym., 2023).

## 1.4. Tutkimuksen tavoite

Työn merkityksellisyyden kokemuksen vaikutus yksilötason hyvinvointiin ja organisaatiotason menestykseen tunnistetaan laajasti sekä tutkimuskentällä että työelämässä (ks. Bailey ym., 2019a; Rosso ym., 2010; Allan ym., 2019; May ym., 2004). Erilaisia työn merkityksellisyyden kokemusta kartoittavia mittareita, teorioita ja viitekehyksiä onkin kehitetty jo useita. Siitä huolimatta työn merkityksellisyyden kokemuksen moniulotteiseen kartoittamiseen alan ammattilaisten asiakastyössä ei ole olemassa vielä juurikaan käytännönläheisiä työkaluja eikä tutkimusta potentiaalisten menetelmien soveltuvuudesta ammattilaisten kenttätöihin ole tehty juuri lainkaan. Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada lisää tietoa TMT-kyselymenetelmän sovellus- ja käyttömahdollisuuksista suomalaisessa työelämässä sekä selvittää, miten psykologian ja ohjausalan ammattilaiset kokevat TMT-kyselymenetelmän käytön työssään. Ammattilaisten käsitysten tarkasteleminen voi tuottaa uutta tietoa menetelmän käyttöön liittyen ja siten auttaa kehittämään sitä eteenpäin.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Millaisia kokemuksia ja käsityksiä psykologian ja ohjausalan ammattilaisilla on TMT-kyselymenetelmästä työvälineenä osana omaa työtään?
2. Millaisia kokemuksia ja käsityksiä psykologian ja ohjausalan ammattilaisilla on TMT-kyselymenetelmästä asiakkaiden näkökulmasta?
3. Millaisia kokemuksia ja käsityksiä psykologian ja ohjausalan ammattilaisilla on TMT-kyselymenetelmän käyttötilanteista?

## **2. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **2.1. Tutkimuksen tausta ja tutkimusmetodinen lähtökohta**

Tämä tutkimus toteutettiin osana MEANWELL: Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatiolle - tutkimushanketta, joka on Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen toteuttama ja Työsuojelurahaston rahoittama tutkimushanke (hankenumero 210929). Tässä Pro Gradu -tutkielmassa keskitytään siihen MEANWELL-hankkeen osaan, joka tutkii, miten psykologian ja ohjausalan ammattilaiset voivat hyödyntää Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselymenetelmää osana asiakastyötään ja millaiseksi menetelmäksi he sen kokevat.

Tutkimuksessa käytettiin pääasiassa laadullista tutkimusotetta, sillä tavoitteena oli saada tietoa ammattilaisten subjektiivisista kokemuksista ja käsityksistä koskien TMT-kyselymenetelmän soveltuvuutta ja käytettävyyttä asiakastyössä. Laadullisen tutkimusotteen valinta perustui siihen, että se pyrkii yleensä ymmärtämään tarkastelun kohteena olevaa ilmiötä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden näkökulmasta eli kiinnostus kohdistuu näiden henkilöiden käsityksiin, kokemuksiin, ajatuksiin ja tunteisiin sekä tutkimuksen kohteena olevalle asialle annettuihin merkityksiin (Puusa, 2020).

Tutkimus pohjautuu fenomenografiseen tutkimussuuntaukseen, jossa tarkastelun kohteena on ihmisten erilaiset käsitykset tutkittavasta ilmiöstä sekä näiden käsitysten sisällöt ja keskinäiset suhteet (Huusko & Paloniemi, 2006). Fenomenografinen lähestymistapa valikoitui tutkimukseen, sillä tavoitteena oli selvittää ammattilaisten omia käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Fenomenografisen tutkimuksen kohteena ei siis ole tietty ilmiö itsessään, vaan se, miten eri tavoilla yksilöt ymmärtävät ja kokevat ilmiön (Kettunen & Tynjälä, 2018) eli tässä tapauksessa, miten psykologian ja ohjausalan ammattilaiset kokevat TMT-kyselymenetelmän käyttämisen osana asiakastyötä sekä millaisia tuntemuksia, ajatuksia ja käsityksiä menetelmän käyttäminen on heissä herättänyt. Huuskon ja Paloniemen (2006) mukaan fenomenografiassa ei ole kyse pelkästään tutkimus- tai analyysimenetelmästä, vaan pikemminkin tutkimusprosessia ohjaavasta tutkimussuuntauksesta, jollaisena se tässäkin tutkimuksessa toimii.



## 2.2. Tutkimuksen eettisyys, osallistujat ja aineistonkeruu

Tämän tutkimuksen vaiheet ja päätökset on pyritty kirjoittamaan auki siten, että tutkimusprosessi olisi mahdollisimman avoin ja selkeä. Tutkimukselle on saatu Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan puoltava lausunto ja tutkimuseettiset ohjeet on huomioitu kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja osallistujalla oli oikeus keskeyttää tutkimus missä vaiheessa tahansa. Osallistujilla oli ennen tutkimukseen sitoutumista mahdollisuus tutustua tutkimus- ja tietosuojailmoitukseen, jossa oli kuvattu muun muassa tutkimuksen tarkoitukseen, sen kulkuun sekä henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat. Henkilöihin liittyvät suorat tunnistetiedot poistettiin jo tutkimusaineiston luomisvaiheessa ja jokaiselle osallistujalle annettiin tunnistekoodi, jota käytettiin suorien tunnistetietojen sijaan. Aineistosta ei siis voida tunnistaa yksittäisiä henkilöitä. Tutkimusaineisto pseudonymisoitiin kuitenkin siten, että osallistujiin on heidän antamallaan luvalla mahdollista ottaa yhteyttä esimerkiksi jatkotutkimusta, kuten kyselyaineistoa syventäviä haastatteluja tai seurantakyselyjä varten. Tällöin koodiavaimen avulla voidaan tarvittaessa yhdistää osallistujan tunnistekoodi ja yhteystiedot. Lisäksi litteraatit säilytettiin Jyväskylän yliopiston sisäisessä tietoverkossa salasanan takana, jotta aineiston ja tutkimukseen osallistuvien tietosuojat säilyy.

Tutkimukseen osallistui yhteensä 21 psykologian ja ohjausalan ammattilaista, joista työterveyspsykologeja oli kahdeksan, työnohjaajia seitsemän, psykoterapeutti-työnohjaajia neljä, uraohjaajia yksi ja työkykyvalmentajia yksi. Osallistujat olivat iältään 34–68-vuotiaita, keskiarvon ollessa 52 vuotta. Kaikki osallistujat olivat korkeasti koulutettuja naisia, joista suurin osa oli ollut työelämässä vähintään 30 vuotta. Osallistujat kävivät MEANWELL-hankkeen järjestämän TMT-kyselymenetelmän käyttökoulutuksen vuoden 2022 aikana, minkä jälkeen he saivat kyselymenetelmän kokeilukäyttöön omaan asiakastyöhönsä. Tutkimukseen osallistuneet ammattilaiset käyttivät TMT-kyselymenetelmää asiakkaidensa kanssa pääosin työ- ja uraohjauskonteksteissa. Asiakaskäyttökokeilujen jälkeen ammattilaisia pyydettiin täyttämään verkkopohjainen palautekysely TMT-kyselymenetelmään sekä sen äärellä käytyihin asiakaskeskusteluihin ja -ohjauksiin liittyen. Ammattilaisten oli mahdollista täyttää palaute useammastakin kuin vain yhdestä asiakastapaamisesta. Ammattilaiset vastasivat palautekyselyyn yhteensä 88 kertaa siten, että 18 (20,5 %) ammattilaista vastasi yhden kerran, 19 (52,3 %) ammattilaista vastasi kaksi tai kolme kertaa ja viisi (27,3 %) ammattilaista

vastasi useammin kuin kolme kertaa. Palautekyselyn yhteydessä ammattilaisten oli myös mahdollista antaa suostumus jatkohaastatteluyhteydenottoa varten, jollainen lähetettiin kaikkiaan 25:lle henkilölle. Kutsutuista 21 vastasivat myöntävästi eli kutsuttujen osallistumisprosentti oli 84 %. Tältä pohjalta aineistomme koostuu 88 verkkopohjaisesta kyselyvastauksesta ja 21 haastattelusta.

Verkkopohjainen palautekysely toteutettiin webropol-kyselyohjelmalla. Siinä vastaajaa pyydettiin valitsemaan itselleen sopivin vaihtoehto seuraaviin kysymyksiin 1) “Kuinka hyödylliseksi koit TMT-kyselymenetelmän käytön keskusteluineen tämänkertaisen asiakkaan/muun henkilöryhmän/ryhmän näkökulmasta” (vastausasteikko 1 = *en juurikaan hyödyllisenä*... 5 = *erittäin hyödyllisenä*), 2) “Millaisena koit tämänkertaisen TMT-kyselymenetelmän käytön keskusteluineen oman työsi näkökulmasta” (vastausasteikko 1 = *en lainkaan merkityksellisenä*... 5 = *erittäin merkityksellisenä*) ja 3) “Suosittelisitko tämänkertaisen perusteella tällaista työn merkityksellisyyden teeman käsittelyä samalle asiakas-/henkilö-/kohderyhmälle” (vastausasteikko: 1 = *hyvin todennäköisesti en suosittelisi*... 5 = *hyvin todennäköisesti suosittelisin*). Näiden kysymysten jälkeen vastaajaa pyydettiin perustelemaan vastauksiaan vielä muutamalla sanalla. Avoimia vastauksia ei analysoitu erikseen, sillä niissä ei noussut esille mitään sellaista, mikä ei tullut haastatteluaineiston kautta esille.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina Zoom-verkkokokousvälineen kautta vuoden 2022 aikana sen jälkeen, kun ammattilaisilla oli TMT-kyselymenetelmään perustuneita asiakastapaamisia pidettyinä. Haastattelujen pohjaksi muotoiltiin puolistrukturoitu temahaastattelurunko (ks. Liite 1), joka mahdollistaa strukturoitua haastattelua vapaamman ja joustavamman lähestymistavan tutkimusaiheeseen sekä tarvittaessa haastateltavien vastauksia tarkentavien ja syventävien kysymysten esittämisen (Puusa, 2020). Kaikkien haastateltavien kohdalla seurattiin samaa haastattelurunkoa. Haastattelu aloitettiin kysymällä ammattilaisen päällimmäisiä ajatuksia ja tunteita TMT-kyselymenetelmään liittyen. Sen jälkeen siirryttiin kartoittamaan tarkemmin, millaisissa tilanteissa hän on ehdottanut menetelmän käyttöä asiakkaiden kanssa ja millä tavalla hän on konkreettisesti hyödyntänyt menetelmää asiakastapaamisissa. Lisäksi kysyttiin, millaiseksi ammattilainen koki menetelmän asiakkaiden näkökulmasta eli mikä siinä oli asiakkaan kannalta hyödyllistä, ja mikä taas mahdollisesti ei ollut niin hyödyllistä. Tämän jälkeen kartoitettiin vielä sekä menetelmän mahdollisuuksia että haasteita asiakastapaamisissa. Haastattelun lopuksi ammattilaiselta tiedusteltiin, olisiko hän kiinnostunut hyödyntämään menetelmää jatkossakin. Kaikki haastattelut tallennettiin joko nauhurilla tai Zoomin nauhoitustoiminnolla. Haastattelujen kesto

vaihteli noin 20 minuutin ja 55 minuutin välillä. Haastattelulitteraatteja kertyi yhteensä 349 sivua, kun fontin koko oli 12 ja riviväli 1,5.

### 2.3. Aineistoanalyysi

Verkkopohjaisen palautekyselyn tarjoamaa tietoa käytettiin tässä tutkimuksessa kuvailemaan tutkimukseen osallistuneiden ammattilaisten alustavaa yleiskokemusta koskien TMT-kyselymenetelmän käyttöä osana asiakastyötä. Tutkimuksen varsinaiseksi analyysimenetelmäksi valittiin palautekyselyä syventävän haastatteluaineiston laadullinen sisällönanalyysi, jonka avulla ammattilaisten TMT-kyselymenetelmään liittyvistä käsityksistä oli mahdollista muodostaa selkeä ja tiivis kuvaus. Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan sisällönanalyysi sopii aineiston analyysiin esimerkiksi silloin, kun kuvataan käsityksiä fenomenografisessa tutkimuksessa, kuten tässäkin tutkimuksessa. Analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti eli sen tekoa ohjasi tietyn teorian sijaan aineisto itsessään (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Tutkimusaiheeseen liittyvä kirjallisuus ja ymmärrys aihepiirin teemoista vaikuttivat kuitenkin aineistosta tehtyjen tulkintojen taustalla. Aineiston analyysissä edettiin Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 123) aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita mukaillen seuraavien kahdeksan vaiheen mukaisesti:

1. Haastattelujen kuunteleminen ja aukikirjoitus sana sanalta.
2. Haastattelulitteraattien lukeminen ja sisältöön perehtyminen.
3. Pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja alleviivaaminen.
4. Pelkistettyjen ilmausten listaaminen.
5. Samankaltaisuuksien ja eroavaisuuksien etsiminen pelkistetyistä ilmauksista.
6. Pelkistettyjen ilmausten ryhmittely ja alaluokkien muodostaminen.
7. Alaluokkien yhdistäminen yläluokiksi.
8. Yläluokkien yhdistäminen pääluokiksi ja kokoavan käsitteen muodostaminen.

Koska tämän tutkimuksen kiinnostuksen kohteena oli haastattelujen sisältö (ts. *mitä* haastateltavat kertovat) eikä puheen tuottamisen tapa (ts. *miten* haastateltavat kertovat), litteraatteihin sisällytettiin

sanatarkan aukikirjoituksen lisäksi vain tärkeimmät tunneilmaisut, kuten naurahdukset (Ruusuvuori ym., 2010). Litteroinnin jälkeen aineisto käytiin vielä useaan otteeseen läpi ennen varsinaiseen analyysiin siirtymistä, jotta sisällöstä saatiin muodostettua mahdollisimman hyvä kokonaiskuva. Samalla aineistoa tiivistettiin jättämällä aineistoanalyysistä pois tutkimuksen kannalta selvästi epäolennaiset haastattelulitteraattien kohdat. Lisäksi haastattelulitteraateista poistettiin niiden selkeyttämisen vuoksi ylimääräiset täytesanat (esim. “tota” ja “niinku”), puheenvuoroja myötäilevät ilmaukset (esim. “mm”) sekä usean sanan peräkkäiset toistot.

Aineiston huolellisen läpikäynnin ja tiivistämisen jälkeen haastatteluiden sisällöstä alleviivattiin kaikki tutkimuskysymysten kannalta olennaiset ilmaisut. Analyysiyksiköksi valittiin ajatuskokonaisuus, joka koostui yhdestä tai useammasta lauseesta. Alleviivatuista alkuperäisilmauksista muodostettiin pelkistettyjä ilmauksia tiivistämällä ne muutamaaan sanaan tai yhteen lauseeseen. Nämä pelkistetyt ilmaukset listattiin erilliseen tiedostoon alustavasti haastatteluteemojen mukaan. Haastateltavien tunnistekoodit pidettiin pelkistettyjen ilmausten yhteydessä koko aineiston analyysin ajan, jotta alkuperäisiin ilmauksiin ja haastatteluihin pystyttiin tarvittaessa palaamaan.

Analyysin alussa kumpikin tutkija ryhmitteli pelkistetyt ilmaukset niiden samankaltaisuuden mukaan alaluokkiin, jotka nimettiin alustavasti aihepiiriä kuvaavalla nimellä. Erillään tehtyjä ryhmittelyjä tarkasteltiin tämän jälkeen yhdessä. Toinen tutkijoista löysi yhteensä 50 alaluokkaa ja toinen 36 alaluokkaa. Sisällöllisesti selkeitä alaluokkia olivat muun muassa TMT-kyselymenetelmään liittyvät kokemukset sen konkreettisuudesta, sen tuomista uusista näkökulmista ja asiakastyöskentelyä jäsentävästä luonteesta. Sen sijaan esimerkiksi menetelmään liittyvä tilannekohtaisuus ja tarkoituksenmukaisuus sekä ammattilaisten pohdinnat menetelmän käyttämisestä uupuneilla ja ryhmillä olivat alaluokkina alun perin vain toisella tutkijoista, joten niistä käytiin enemmän keskustelua. Analyysia jatkettiin tämän ensimmäisen aineistoa tarkastelevan yhteisen keskustelun jälkeen siten, että kumpikin tutkijoista teki luokista vielä kerran erilliset uudet versiot, joissa huomioitiin tutkijoiden aiempien versioiden samankaltaisuudet ja eroavaisuudet. Tässä vaiheessa toinen tutkija päätyi 40 alaluokkaan ja toinen 38 alaluokkaan. Uudet versiot käytiin jälleen läpi yhdessä keskustellen, minkä perusteella muodostui lopullinen versio analyysistä, jonka havainnot raportoidaan kokonaisuudessaan pääluvussa 3. Tulokset. Sisällöltään hyvin selkeitä alaluokkia olivat esimerkiksi ‘neutraalius’, ‘kokemuksia vahvistava’ ja ‘helppokäyttöisyys’. Esimerkiksi ‘keskustelun väline’, ‘laajempi analyysi’

ja ‘menetelmän soveltuvuus ryhmille ja organisaatioille’ olivat puolestaan sellaisia alaluokkia, joiden sisällöstä keskusteltiin yhdessä enemmän.

Yläluokat muodostuivat siten, että ensin tutkijat pohtivat sopivien alaluokkien nivoutumista yhteen erikseen, minkä jälkeen lopulliset yläluokat ja niiden otsikot päätettiin yhdessä keskustellen. Koko aineistosta löytyi näin tutkijoiden yhteistoiminnallisena tulkintana ja havaintona yhteensä 40 alaluokkaa, joista tutkijoille hahmottui yhteisen keskustelun ja tarkastelun myötä vielä 12 yläluokkaa. Alaluokkien muodostumista on havainnollistettu taulukossa 2 pienellä aineisto-otteella. Analyysiprosessi eteni samalla tavalla myös kaikkien muiden alaluokkien kohdalla. Niin taulukossa 2 kuin seuraavassa pääluvussa lyhenne AM1 viittaa ensimmäiseen haastateltuun ammattilaiseen, AM2 toiseen haastateltuun ammattilaiseen ja niin edelleen siten, että lyhenne AM21 viittaa viimeisenä haastateltuun ammattilaiseen.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston analyysiprosessista ‘keskustelun väline’ -alaluokan kohdalla.

Aineistositaatti	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<i>AM21: Sit sen avulla on välillä esimerkiks päässy myös ottaan puheeks jotain semmossii asioita mitkä ei ehkä sit muuten ois tullu ilmi.</i>	Puheeksi ottaminen	
<i>AM9: Mut se miten mä tavallaan itse hyödynnän sitä ni mun mielestä se on semmonen puhumisen väline, eli usein ihminen kun näkee tommoset käyrät nii alkaa heti miettimään sitä et no hei mitä tää tarkoittaa.</i>	Puhumisen väline, käyrät auttavat miettimään	
<i>AM8: Päästään sellasheen keskusteluun, mikä sitten jollain tavalla työnohjauksessa vois olla, miten mä tän sanottaisin, vois olla sellasta... ei niin konkreettista mut et, ku et siin on kaks eri väristä viivaa (nauraen) niin niistä voi sillä tavalla konkreettisesti oikeesti keskustella ja ne osa-alueet käydä läpi niin mä ainakin koin, että asiakkaat jollain tavalla sellaset, jotka joiden on ehkä työnohjauksessa vaikee niitä asioita tuoda niin tossa keskustelussa ne oli helppoja.</i>	Helpotti ja konkretisoi keskustelua	Keskustelun väline
<i>AM20: Myös sellasena keskustelun avaajana erittäin hyödyllinen.</i>	Keskustelun avaaja	
<i>AM12: Ja sitte toisaalta myös se, et se ei oo liian strukturoitu vaan siinä on sellasia vapausasteita, että se on hyvä keskustelun pohjalla oleva väline.</i>	Ei liian strukturoitu, hyvä väline keskustelun pohjalla	

AM = Viittaa kunkin haastattelun ammattilaisen järjestykseen, jossa heidät haastateltiin eli AM1 on ensimmäinen haastateltu, AM2 on toiseksi haastateltu jne.

### 3. TULOKSET

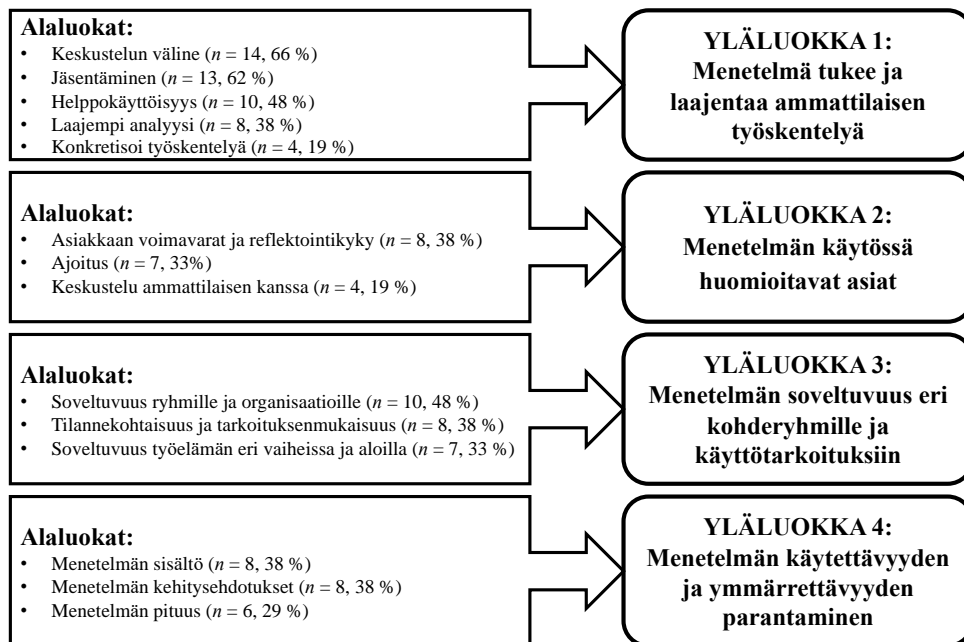
#### 3.1. Ammattilaisten yleiskokemus TMT-kyselymenetelmästä

Psykologian ja ohjausalan ammattilaisia pyydettiin vastaamaan heti asiakastapaamisten jälkeen kyselymuotoiseen TMT-kyselymenetelmän käyttökokemuspalauteeseen. Sen mukaan yli kahdessa kolmasosassa arvioituista asiakastapaamisista menetelmää pidettiin joko erittäin hyödyllisenä (22,7 %) tai hyödyllisenä (48,9 %) sen kertaisen asiakkaan näkökulmasta. Alle kolmasosassa arvioituista asiakastapaamisista menetelmän käyttöä pidettiin jossain määrin hyödyllisenä (25 %) ja vain vähän tai ei juurikaan hyödyllisenä (3,4 %). Niin ikään enemmistössä arvioituista asiakastapaamisista TMT-kyselymenetelmän käyttö keskusteluineen koettiin oman työn näkökulmasta erittäin merkityksellisenä (63,6 %) tai merkityksellisenä (17 %). Toisaalta osassa arvioituista asiakastapaamisista menetelmän käyttöä pidettiin jossain määrin merkityksellisenä (17 %) tai vain vähän merkityksellisenä (2,3 %). Käyttökokemuspalauteiden valossa 51,1 % tapauksista ammattilaiset arvioivat, että suosittelisivat menetelmän käyttöä hyvin todennäköisesti työn merkityksellisyyden käsittelyssä samalle asiakas-/henkilö-/kohderyhmälle, kun taas 34,1 % tapauksista suosittelisi menetelmää melko todennäköisesti, 12,5 % tapauksista ehkä suosittelisi ja 2,2 % tapauksista ei todennäköisesti suosittelisi.

Kaiken kaikkiaan strukturoidut käyttökokemuspalautekyselyn havainnot osoittavat, että ammattilaiset ovat pääosin pitäneet menetelmää hyödyllisenä ja merkityksellisenä omassa työssään. Palautekyselyn tulokset eivät kuitenkaan yksistään kerro juurikaan ammattilaisten tarkemmista menetelmään liittyvistä kokemuksista ja käsityksistä, joten niistä pyrittiin saamaan syvempää tietoa haastatteluaineiston avulla. Myös haastatteluissa korostui ammattilaisten myönteiset kokemukset ja käsitykset sekä tyytyväisyys menetelmään. Aineisto tuo sen lisäksi paljon syvempää tietoa esimerkiksi siitä, millaisissa tilanteissa ammattilaiset pitävät menetelmää hyvänä ja mitkä tekijät tähän käsitykseen ovat vaikuttaneet. Yhtä lailla tietoa saatiin toisaalta myös niistä tilanteista, joissa ammattilaiset eivät pitäneet menetelmää niin hyödyllisenä. Seuraavaksi esitellään tarkemmin tulokset koskien kutakin kolmea tutkimuskysymystä.

### 3.2. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmästä oman työn näkökulmasta

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä tarkasteltiin, millaisia kokemuksia ja käsityksiä psykologian ja ohjausalan ammattilaisilla on TMT-kyselymenetelmästä oman työnsä näkökulmasta. Yleisesti ottaen ammattilaiset kuvailivat menetelmää muun muassa mielenkiintoiseksi, helpoksi, hyödylliseksi ja konkreettiseksi työvälineeksi. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin myös ajatuksia menetelmän mahdollisiin haasteisiin ja riskeihin sekä sen kehittämiseen ja soveltamiseen liittyen. Ammattilaisten käsitykset menetelmästä jakautuivatkin neljään yläluokkaan: 1) menetelmä tukee ja laajentaa ammattilaisen työskentelyä, 2) menetelmän käytössä huomioitavat asiat, 3) menetelmän soveltuvuus eri kohderyhmille ja käyttötarkoituksiin ja 4) menetelmän käytettävyyden ja ymmärrettävyyden parantaminen. Kuten kuvio 3 havainnollistaa, kukin näistä yläluokista sisältää kolme tai viisi pelkistetyistä ilmauksista muodostunutta alaluokkaa. Myös luokkiin liittyneiden ilmaisujen esiintymistiheys haastateltujen kesken on sisällytetty kuvioon 3.



KUVIO 3. Ammattilaisten kokemukset ja käsitykset TMT-menetelmästä oman työn näkökulmasta. Sulkeissa oleva 'n' ja % -lukema viittaavat ammattilaisten lukumäärään ja osuuteen, jotka toivat asian esiin haastatteluissa.



**Menetelmä tukee ja laajentaa ammattilaisten työskentelyä.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘keskustelun väline’, ‘jäsentäminen’, ‘helppokäyttöisyys’, ‘laajempi analyysi’ ja ‘konkretisoi työskentelyä’. Haastatteluissa nousi usein esiin menetelmän rooli ‘keskustelun välineenä’ (66 % haastateltavista ilmaisi asian). Menetelmää kuvattiin haastatteluissa muun muassa “*puhumisen välineeksi*”, “*keskustelun pohjaksi*” ja “*keskustelun avaajaksi*”. Osa ammattilaisista koki, että sen avulla on mahdollista ottaa puheeksi myös sellaisia asioita, joita keskustelussa ei välttämättä muuten tulisi esiin. Lisäksi työn merkitysten ja täyttymysten visuaalisen profiilin koettiin syventävän keskustelua. Profiili toi ammattilaiselle myös ideoita siitä, mihin teemoihin jatkotyöskentelyssä kannattaisi mahdollisesti keskittyä. Kaiken kaikkiaan menetelmän ajateltiin tuovan lisäarvoa asiakkaan kanssa käytävälle keskustelulle.

Menetelmän todettiin myös ‘jäsentävän’ (62 % haastateltavista ilmaisi asian) sekä työn merkityksellisyyden kokonaisuutta että keskustelua asiakkaan kanssa. Näin asian sanoitti eräs ammattilainen: “... *se jäsentää hirveen hyvin sitä keskustelua ja... voi ajatella, et tähän on huomioitu aika laajasti näitä työelämän asioita, kokonaisuuksia...* ” (AM12). Menetelmään sisältyvät kuusi osaluetta (s. 9–10; taulukko 1 ja kuvio 2) muodostivat ammattilaiselle ikään kuin rungon, jonka kautta teemoja oli mahdollista käsitellä asiakkaan kanssa systemaattisesti. Työn merkityksellisyyden käsitettä kuvailtiin hieman epämääräiseksi, sillä se saatetaan mieltää ihmisestä riippuen hieman eri tavoin, kuten eräs ammattilainen ilmaisi: “... *mitä kukin sitte sillä ikään ku tarkoittaa... siitä puhuessaan*” (AM4). Ammattilaiset kokivat siis, että menetelmän osa-alueet auttoivat työn merkityksellisyyden käsitteen hahmottamisessa ja sanottamisessa, mikä puolestaan jäsensi asiakkaan kanssa käytyä keskustelua.

Menetelmä koettiin ammattilaisten kesken yleisesti ottaen ‘helppokäyttöiseksi’ (48 % haastateltavista ilmaisi asian). Ammattilaiset kuvasivat menetelmää helpoksi, nopeasti omaksuttavaksi ja selkeäksi työvälineeksi. Menetelmän helppoutteen vaikutti muun muassa selkeät käyttöohjeet sekä koulutusten myötä saatu riittävä taustatieto ja ymmärrys menetelmästä.

Joissakin haastatteluissa nousi esiin, että menetelmä mahdollistaa ‘laajemman analyysin’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian) eri asiakkaiden kanssa. Menetelmän kerrottiin tuovan ammattilaiselle muun muassa “*tiedollista ja oivaltavaa ymmärrystä*”, “*laajempaa visiota*” ja “*tarkempaa analyysia*”. Pari ammattilaista koki, että menetelmän tuoma teoreettinen ymmärrys laajentaa asioiden käsittelyä,

vaikka asiakkaalle ei edes teettäisi kyselyä: ”... *työnohjaajan ammattitaidon näkökulmasta mullehan se antaa nää viis tulokulmaa... vaikken mä teettäis heille sitä profilii nii se vähän laajentaa ja avaa mulle sen heijän problematiikan käsittelyä*” (AM14). Menetelmän nähdään siis hyödyttävän ammattilaisen työskentelyä sekä taustaymmärryksenä erilaisista työn merkitykseen liittyvistä tekijöistä että asiakkaan tilannetta paremmin avaavana työvälineenä.

Lisäksi osa ammattilaisista piti menetelmää ‘työskentelyä konkretisoivana’ (19 % haastateltavista ilmaisi asian). Pari ammattilaista kuvasi esimerkiksi, että menetelmä tuo heille “*jotain kättä pidempää*”. Tällä ilmaisulla ammattilaiset tarkoittivat, että menetelmän avulla voi käydä työn sisältöä läpi pelkkää keskustelua konkreettisemmin. Eräs ammattilainen koki, että työterveyshuollossa on melko vähän konkreettisia työkaluja ja toinen puolestaan kertoi, että on niin tottunut käymään läpi asioita keskustellen, ettei ole käyttänyt työssään juurikaan menetelmiä. TMT-kyselymenetelmä koettiin hyvänä ja tarpeellisena työkaluna oman työn konkretisoinnissa.

**Menetelmän käytössä huomioitavat asiat.** Tämä yläluokka muodostuu alaluokista ‘asiakkaan voimavarat ja reflektointikyky’, ‘ajoitus’ sekä ‘keskustelu ammattilaisen kanssa’. Ammattilaisten mukaan menetelmää ehdottaessa on tärkeää huomioida ‘asiakkaan voimavarat ja reflektointikyky’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian). Useat ammattilaiset pohtivat, että kyselymenetelmän täyttäminen ja läpikäynti vaatii asiakkaalta tietynlaista reflektointikykyä. Reflektointikyvyn kannalta taas on oleellista, että asiakkaalla on riittävästi jaksamista pohtia omia arvoja, työn merkityksiä ja mahdollisia muutoksia. Eräs ammattilainen esimerkiksi kuvasi, että menetelmä “*vaatii sellasta tietynlaista hahmottamista ja ymmärrystä, et tietty kognitiivinen taso ja sellanen pitää olla... et ihmisellä pitää olla kykyä ja voimia reflektoida ja pohtia niitä asioita*” (AM12). Kaiken kaikkiaan asiakkaan voinnin pitäisi siis ammattilaisten käsitysten mukaan olla sellaisella tasolla, että hän voi saada menetelmästä jotain irti.

‘Ajoitus’ (33 % haastateltavista ilmaisi asian) näyttäytyi haastattelujen perusteella myös menetelmän käytössä huomioitavana asiana. Asiakkaan tilanteen kannalta sopiva ajoitus nähtiin tärkeänä etenkin silloin, jos tapaamiskertoja ammattilaisen kanssa on vähän. Lisäksi osa ammattilaisista piti tärkeänä, ettei kyselyn täyttämisen ja sen läpikäymisen välillä ole liian pitkää aikaväliä. Joissakin tapauksissa profiilin läpikäymistä hankaloitti se, että asiakkaan tilanne oli jo ehtinyt muuttua ennen yhteistä keskustelua tai asiakkaat eivät muistaneet enää kunnolla kysymyksiä. Eräs haastateltavista pohti, että ajoituksen voisi ottaa oman työn järjestelyissä huomioon: “... *et miten sen järjestäis sillee, että et se ois aika pian sitten*

*se palautekeskustelu sen täyttämisen jälkeen” (AM15). Ammattilaisten käsitysten mukaan olisi siis tärkeää huolehtia siitä, että profiilin läpikäynti ja siitä keskusteleminen tapahtuu riittävän nopeasti kyselyn täyttämisen jälkeen.*

*AM15: “Se kun oli viikko väliä nii se oli tosi sillee hyvä keskustelu, et hän muisti vielä vähän et mitä hän oli vastannu siellä kyselyssä. Se ku oli kuukausi väliä nii sit se työnohjattava totes, että hän ei ihan nyt muista, mitä tää ny tarkottikaan, et siin joutu avaa vähän enemmän ja sit ku oli kaks kuukautta väliä nii se oli vähä semmonen, et sit me molemmat muisteltiin, et mistäs täs nyt olikaa kysymys (nauraen).”*

Joissakin haastatteluissa tuli esiin, että kyselyn täyttämisen jälkeen käyty ‘keskustelu ammattilaisen kanssa’ (19 % haastateltavista ilmaisi asian) on tärkeä tekijä menetelmän hyödyllisyyden kannalta. Ammattilaiset pohtivat, että profiilin itsenäinen tarkastelu saattaa johtaa asiakkaan suoraviivaiseen tulkintaan tai siinä näkyvät asiat saattavat jäädä mietityttämään asiakasta. Itsenäinen tarkastelu ei siis välttämättä avaa asiakkaalle riittävällä tasolla profiilia, minkä vuoksi keskustelun merkitys korostuu. Eräs ammattilainen kuvasi asiaa seuraavasti: “... mä aattelen et se tekee sen jutun et siin on joku tyyppi, joka osaa avata et hei mitä tää meinaa” (AM18). Ammattilaisen kanssa yhdessä käyty keskustelu profiilin herättämistä ajatuksista, nykyisestä tilanteesta sekä mahdollisista muutoksista ja tavoitteista on siis haastateltavien kokemusten ja käsitysten valossa oleellinen osa menetelmää.

**Menetelmän soveltuvuus eri kohderyhmille ja käyttötarkoituksiin.** Menetelmään koettiin liittyvän joitakin tekijöitä, jotka saattavat vaikuttaa sen soveltuvuuteen ja käyttöön. Näitä asioita kuvaavista ilmauksista muodostui seuraavat alaluokat: ‘soveltuvuus ryhmille ja organisaatioille’, ‘tilannekohtaisuus ja tarkoituksenmukaisuus’ sekä ‘soveltuvuus työelämän eri vaiheissa ja aloilla’.

Menetelmän ‘soveltuvuus ryhmille ja organisaatioille’ (48 % haastateltavista ilmaisi asian) herätti ammattilaisten kesken monenlaisia ajatuksia. Ammattilaisilla oli keskenään hieman erilaisia kokemuksia ryhmätilanteista, mutta yleisesti ottaen niissä tunnistettiin yksilötilanteita enemmän huomioon otettavia asioita ja mahdollisia haasteita. Ryhmien kanssa koettiin esimerkiksi haastavammaksi pitää langat käsissä ja viedä asioita eteenpäin. Osa ammattilaisista mainitsi, että ryhmien ja organisaatioiden kanssa toimiessa menetelmän vetäjällä olisi hyvä olla päätös- ja vaikutusmahdollisuuksia, jotta profiilissa mahdollisesti ilmeneviä ongelmakohtia voitaisiin edistää. Etenkin tavoitteiden asettaminen ja ratkaisujen etsiminen mainittiin erityisen tärkeänä. Eräs ammattilainen kiteytti nämä pohdinnat seuraavasti: “... mihin sillä tähdätään, mikä se tavote on ja tehäänkö sen jälkeen jotain toimenpiteitä ja että se, joka sitte

*vetää sitä keskustelua, että onks hänel itellään mandaattia tehdä niit toimenpiteitä”* (AM17). Lisäksi ammattilaisten mukaan on hyvä ottaa huomioon, että ryhmän jäsenten välillä on riittävä keskinäinen luottamus. Profiilien käsittelytapaa on myös hyvä miettiä tilannekohtaisesti eli kannattaako käsitellä vain koko ryhmän yhteistä profiilia, keskustella koko ryhmän kesken yksilöiden omista profiileista vai käydä profiileja läpi esimerkiksi parikeskusteluina.

Menetelmän ‘tilannekohtaisuus ja tarkoituksenmukaisuus’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian) kuvaa sitä, että menetelmän käytössä kannattaa arvioida, kuinka hyödyllistä se on juuri tietylle asiakkaalle tietyssä tilanteessa. Eräs asiakas kuvasi, että menetelmää ei kannata ottaa käyttöön *“vaan sen takia, että onpa mielenkiintosta, että sillä tarvii olla ihan oikeesti joku tarkotus ja hyöty ihmiselle siinä tilanteessa”* (AM12). Lisäksi toisen ammattilaisen sanoin *“se voi olla välillä haastavaa sen rajanveto kuitenkin, että onko tää nyt tälle ihmiselle hyvä vai ei hyvä”* (AM17). Osa ammattilaisista oli siis kokenut välillä hieman haastavaksi arvioida, kenelle ja milloin menetelmää kannattaa ehdottaa.

Haastatteluissa nousi esiin ajatuksia myös liittyen menetelmän ‘soveltuvuuteen työelämän eri vaiheissa ja aloilla’ (33 % haastateltavista ilmaisi asian). Joidenkin ammattilaisten käsitysten mukaan menetelmä sopii tietynlaisiin ammatteihin ja aloihin paremmin kuin toisiin. Osan mielestä menetelmä ei välttämättä sovellu parhaalla tavalla esimerkiksi suorittavaan työhön tai tuotantotyöhön. Eräs ammattilainen kuvasi menetelmän olevan *“vähän semmone ehkä osittai abstrakti”*, minkä vuoksi suorittavaa tai tuotantotyötä tekevän voi olla vaikeampi soveltaa menetelmää omaan työhönsä. Sen sijaan menetelmän ajateltiin sopivan hyvin esimerkiksi asiantuntijatyöhön, tietotyöhön ja toimihenkilötason tehtäviin. Taustalla oli ajatus siitä, että menetelmä voi olla hyödyllisempi sellaisilla aloilla, joissa on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön ja tehdä siihen tarvittaessa itse muutoksia. Alakohtaiset piirteet olivat joidenkin ammattilaisten mukaan havaittavissa myös profiilissa siten, että työn merkitys ja täyttymys olivat usein hyvin lähellä toisiaan esimerkiksi asiantuntijatyössä toimivilla ja pitkään työelämässä olleilla, kun taas sosiaali- ja terveysalalla työskentelevillä oli selkeästi suurempia kuiluja.

*AM16: “Huomaan sen kyllä, että tavallaan ihmiset, joilla on mahdollisuus enemmän vaikuttaa työhön ja ehkä asiantuntijaroolissa olevilla ihmisillä nii kyl se selkeesti menee lähemmäs... Ja sitten kun teen paljon sotealan ihmisten kanssa niin kyl siel niitä gäppejä on ihan siin turhaumassa rakenteisiin ja riittämättömyyden tunteeseen.”*

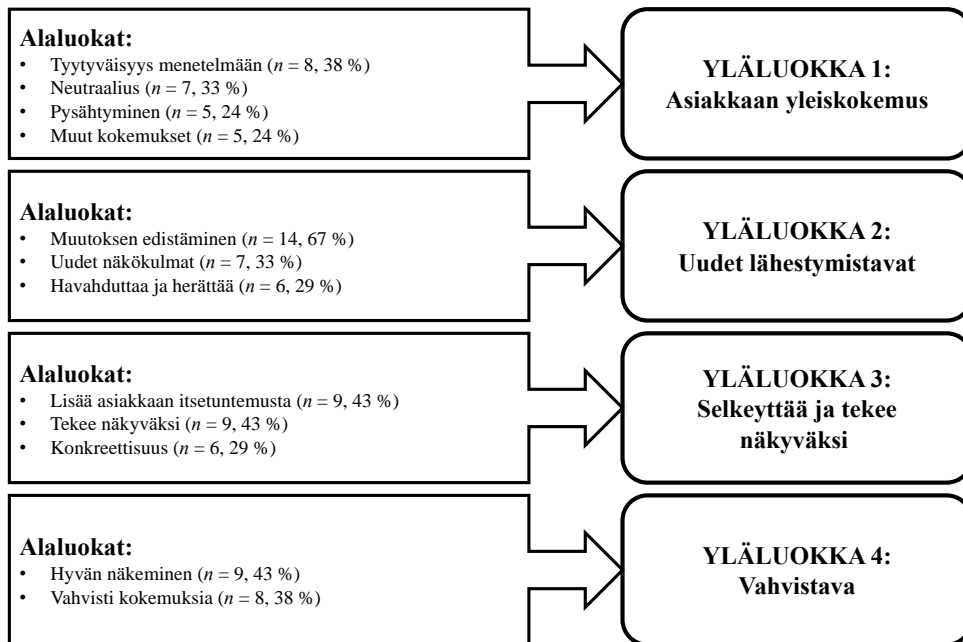
**Menetelmän käytettävyyden ja ymmärrettävyyden parantaminen.** Haastatteluissa tuli ilmi myös joitakin menetelmän käytettävyyden ja ymmärrettävyyden parantamiseen liittyviä tekijöitä, joista muodostui kolme alaluokkaa: ‘sisältö’, ‘kehitysehdotukset’ ja ‘pituus’. Menetelmän ‘sisällössä’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian) oli herännyt joidenkin haastattelujen mukaan hieman hämmennystä kysymysten ja käsitteiden osalta. Eräs ammattilainen esimerkiksi kuvaili työn täyttymyksen käsitettä itselle melko uudeksi, minkä vuoksi hän koki tarpeelliseksi *“saada sitä teoriataustaa, tausta-aineistoa ja jäsenystä kaikkienensa...”* (AM13). Osa ammattilaisista oli kokenut välillä tarpeelliseksi pohjustaa hieman kyselyn sisältöä asiakkaalle tai palata joihinkin kysymyksiin tarkemmin asiakkaan kanssa. Sisällössä ei kuitenkaan ilmennyt mitään tiettyjä kohtia, jotka olisivat olleet useamman ammattilaisen mukaan epäselviä.

Menetelmän ‘kehitysehdotuksiin’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian) sisältyi joitakin ideoita, jotka koskivat muun muassa käytännön asioita ja profiilien tarkastelua. Ehdotukset olivat keskenään erilaisia eli niissäkään ei noussut esiin mitään tiettyä teemaa. Yhtenä ideana esitettiin esimerkiksi, että jonkinlainen menetelmän käyttöopas voisi olla hyödyllinen sekä ammattilaiselle että asiakkaalle. Eräs ammattilainen kaipasi myös tulevaisuudessa jonkinlaista tutkimustietoa, jonka avulla voisi verrata yksittäisen ihmisen profiilia laajemman väestön keskiarvoon: *“Ehkä vähä syvällisempää tietoa tästä kaipais ja sit ku sitä tulee sitä tutkimusdataa, että mites vaikka keskimäärin väestössä koetaan tai mites eri-ikäiset ihmiset tai onko tässä sukupuolittuneita eroja.”* (AM10). Lisäksi osa ammattilaisista koki kyselyn ‘pitkäksi’ (29 % haastateltavista ilmaisi asian).

### **3.3. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmästä asiakkaiden näkökulmasta**

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia ja käsityksiä psykologian ja ohjausalan ammattilaisilla on TMT-kyselymenetelmästä asiakkaiden näkökulmasta. Yleisesti ottaen ammattilaiset kokivat, että menetelmän käyttäminen asiakastapaamisissa on hyödyttänyt heidän asiakkaitaan eri tavoin. Ammattilaisten mukaan menetelmä on muun muassa auttanut muutosten edistämisessä, vahvistanut asiakkaiden kokemuksia tai lisännyt asiakkaiden itsetuntemusta. Lisäksi

muutama ammattilainen kertoi myös neutraaleista tai muunlaisista kokemuksista. Ammattilaisten kokemukset ja käsitykset asiakkaiden näkökulmasta jakautuvatkin neljään eri yläluokkaan: 1) asiakkaan yleiskokemus, 2) uudet lähestymistavat, 3) selkeyttää ja tekee näkyväksi sekä 4) vahvistava (ks. Kuvio 4).



KUVIO 4. Ammattilaisten kokemukset ja käsitykset TMT-menetelmästä asiakkaiden näkökulmasta. Sulkeissa oleva ‘ $n$ ’ ja % -lukema viittaavat ammattilaisten lukumäärään ja osuuteen, jotka toivat asian esiin haastatteluissa.

**Asiakkaan yleiskokemus.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘tyytyväisyys menetelmään’, ‘neutraalius’, ‘pysähtyminen’ ja ‘muut kokemukset’. Osassa haastatteluista ilmeni asiakkaiden ‘tyytyväisyys menetelmään’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian). Tämä ilmeni joko siten, että ammattilainen oli huomannut asian “*se on toiminut todella hyvin ja oon ollu tyytyväinen siihen kyselyyn ja oon huomannut, että nää niin sanonut asiakkaatkin on ollu...*” (AM8) tai niin, että asiakkaat olivat itse kehuneet menetelmää ammattilaisille: “*Monet asiakkaat oli tosi innostuneita täst ja sano et tää oli just nyt heille tosi hyvä*” (AM14).

Ammattilaisten mukaan osa asiakkaista suhtautui menetelmään ja profiilin tarkasteluun ‘neutraalisti’ (33 % haastateltavista ilmaisi asian). Ammatillaiset kuvailivat muun muassa, että asiakkaat “*ei ollut kauheen yllättyneitä*” tai “*kaikkien kohalla se ei hirveesti antanu*”. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että asiakkaat ovat tiedostaneet oman tilanteensa hyvin jo ennen profiilin saamista tai keskustelu työn merkityksellisyydestä on tullut jo aikaisemmin esille. Monet ammatillaiset toivat kuitenkin esiin, että asiakkaan kannalta voi olla oikeastaan positiivista, jos profiilissa ei tule suuria yllätyksiä.

AM17: “*Se voi olla, jos tää olis ollu ku mä oon häntä tavannu nyt yli vuoden meillä on pitkä prosessi menossa, jos on ollu monia vaiheita ja taukojaki, mut kun hänen kanssa työskentely on lähteny semmosesta hyvin arvopohjaisesta keskustelusta liikkeelle niin se ei tavallaan tuota hänelle enää oikee mitää lisäarvoa.*”

Menetelmä voi ammatillaisten mukaan auttaa asiakasta ‘pysähtymään’ (24 % haastateltavista ilmaisi asian) tärkeiden teemojen äärelle. Kyselyn täyttäminen voi itsessään olla arvokasta, kuten eräs ammatillainen asian ilmaisi: “*Se oli jo sinänsä arvokasta, ei välttämättä se profiili vaan itte sen täyttäminen, että he saivat siitä itelleen jotenkin ajateltavaa*” (AM10). Erään toisen ammatillaisen mukaan asiakkaat voivat olla hyvinkin kiitollisia jo siitä, että heidän asiaansa pysähdytään ja he tulevat kuulluksi. Lisäksi yksi ammatillisista totesi, ettei asiakas ole välttämättä tullut miettineeksi aikaisemmin itselle merkityksellisiä asioita. Menetelmä voi siis olla hyödyllinen etenkin sellaiselle ihmiselle, joka ei ole aiemmin pysähtynyt juurikaan pohtimaan tai tutkimaan itseä.

Myös ‘muuta kokemuksia’ (24 % haastateltavista ilmaisi asian) ilmeni myönteisten ja neutraalien lisäksi. Eräs ammatillisista ilmaisi, että aluksi menetelmän käyttö tuntui hyödylliseltä, mutta myöhemmin oli myös toisentyypistä kokemusta. Sama ammatillainen tarkensi, että “*se ei oo enää ollukkaan niin oikeaikaista, että se on siinä ollu se vaikutustekijä*” (AM17). Osa ammatillisista totesi sen sijaan, että profiilin saaminen ja sen tarkastelu saattaa aiheuttaa myös ikäviä tunteita, jos tulos ei ole sellainen kuin sen haluaisi olevan tai ihmiselle voi “*realisoituu joku toivottomuuden aspekti*”, jos ihminen on hyvin uupunut.

AM7: “*Jotkut asiakkaat oli ehkä vähän pettyneitä, et heillä oli vähän ollu ehkä semmoset epärealistiset odotukset menetelmää kohtaan... ehkä sellasilla asiakkailla joilla oli jo ennakkoletus siitä et käppyrät ois ollu kauempana toisistaan ja sit tuleekin se, että itse asiassa, ei näin ole. Niin sit totta kai se, ehkä tietynlainen pettymys siitä, että ei asia ookkaan silleen miten mä oon kuvitellu.*”

**Uudet lähestymistavat.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘muutoksen edistäminen’, ‘uudet näkökulmat’ sekä ‘havahduttaa ja herättää’. ‘Muutoksen edistämisestä’ (67 % haastateltavista ilmaisi

asian) mainitsivat monet ammattilaiset. Menetelmän käyttöön liittyvät valmiit kysymykset *“houkuttelivat ratkaisemaan tilannetta”*. Ammattilaisen kanssa käytyjen keskustelujen myötä asiakkaat saattavat oivaltaa, mitä he voisivat itse tehdä asioille, jotta tilanne muuttuisi paremmaksi: *”... joitain konkreettisia oivalluksia siitä, mitä voi itse tehdä. Jotta joku työssä oleva vaille tai turhauma niin ei tarvi enää yhtään lisääntyä vaan voi vähetä”* (AM16). Lisäksi ammattilaisen kanssa käydyt keskustelut muutoksista tai ideoista voivat myös tuoda asiakkaalle motivaatiota muutokseen. Osa asiakkaista olikin tehnyt muutoksen edistämiseksi konkreettisia tekoja ja lähtenyt toteuttamaan ratkaisuja käytännössä. Jotkut asiakkaat olivat esimerkiksi hyödyntäneet profiilejaan kehityskeskusteluissa ja jatkaneet asioiden työstämistä oman esihenkilönsä kanssa.

Konkreettisen avun lisäksi asiakkaat saivat menetelmästä ‘uusia näkökulmia’ (33 % haastateltavista ilmaisi asian) eli sen avulla voi esimerkiksi oivaltaa jotain uutta tai löytää uusia suuntia. Ammattilaiset kuvasivat menetelmän olevan asiakkaille muun muassa *“löytöretki niihin omiin ajatuksiinsa”* ja *“väline, joka avaa jotain, minne ihminen ei oo osannut katsoa aikaisemmin”* (AM18). Menetelmä voi siis auttaa asiakasta löytämään jonkin uuden idean, näkökulman tai toimintatavan, jota hän ei ole aiemmin huomannut. Lisäksi ammattilaiset kuvailivat, että menetelmä ‘havahdutti ja herätti’ (29 % haastateltavista ilmaisi asian) asiakkaita. Menetelmä voi siis toimia niin sanottuna *“ajatusten herättelijänä”*. Asiakkaat voivat havahtua omiin ajatuksiin tai saada niistä jotenkin paremmin kiinni niin kuin seuraava ammattilainen totesi: *“... vähän niinku kirkasti sitä asiakkaalle, että mistä on kyse”* (AM4).

**Selkeyttää ja tekee näkyväksi.** Tähän yläluokkaan puolestaan kuuluu alaluokat ‘lisää asiakkaan itsetuntemusta’, ‘tekee näkyväksi’ ja ‘konkreettisuus’, joiden voidaan ajatella selkeyttävän asiakkaan tilannetta. Ammattilaisten mukaan TMT-kyselymenetelmä voi ‘lisätä asiakkaiden itsetuntemusta’ (43 % haastateltavista ilmaisi asian), kun asiakas tarkastelee profiileja ammattilaisen kanssa. Itsetuntemuksen lisääntyminen voi liittyä esimerkiksi omiin arvoihin, työn merkityksiin ja työhön liittyviin tarpeisiin sekä siihen, miten ne omassa työssä täyttyvät. Niin kuin ammattilaiset totesivat, menetelmä on *“hyvä itsereflektiotyökalu”*, jonka avulla ihmiset *“ymmärtää itseään ja se oma tietoisuus kasvaa”*. Menetelmä voi siis lisätä asiakkaan itsetuntemusta monipuolisesti eri näkökulmista, kun asiakkaat saavat syvempää tietoa itsestään.



Ammattilaisten käsitysten mukaan menetelmä ‘tekee näkyväksi’ (43 % haastateltavista ilmaisi asian) asiakkaiden tilannetta Työn merkitysten ja täyttymysten profiilin avulla kautta. Yksi ammattilaisista kuvaili profiileja seuraavasti: *“Käyräthän aina on visuaalisesti helppoja lukee ja ymmärtää, ja pystyy nopeesti semmosen silmäyksen saamaan ja tulkinnan siitä”* (AM13). Ammattilaisten mukaan *“monia ihmisiä auttaa, että on se visuaalinen kuva”* (AM2). Menetelmän koettiin tekevän asiakkaan tilanteen todellisemmaksi ja konkreettisemmaksi, jolloin hän saattaa esimerkiksi tajuta, että jotain pitää muuttua. Lisäksi menetelmä voi tehdä näkyväksi vaikuttamisen mahdollisuudet eli sen, mitä nykyisen tilanteen suhteen voi tehdä.

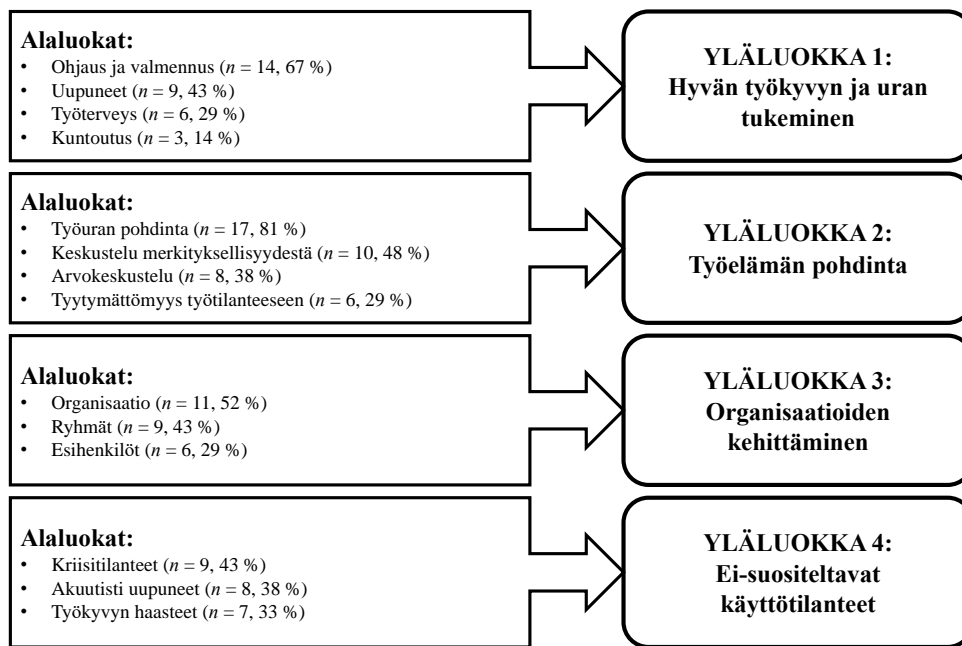
Edellisten asioiden lisäksi ammattilaiset kuvailivat, että menetelmän ‘konkreettisuus’ (29 % haastateltavista ilmaisi asian) on asiakkaiden kannalta hyvä asia. Menetelmän avulla tulee *“konkreettisesti esille työn merkityksellisyyteen liittyvät osa-alueet”*, kuten eräs ammattilainen kuvailee. Menetelmän konkreettisuuden myötä asiakas voi saada irti jotain enemmän kuin vain pohdiskelevasta keskustelusta. Tämä voi auttaa etenkin sellaisia asiakkaita, joiden saattaa lähtökohtaisesti olla vaikea tarkastella omaa työtä tai arvoja: *“... jotkut asiakkaat tosiaan kaipaa sitä konkretiaa”*. Lisäksi eräs ammattilaisista kuvaili, että menetelmä ja sen konkreettiset profiilit voivat auttaa asiakkaita ottamaan etäisyyttä omiin ajatuksiin.

AM14: *“... he sai vähän etäisyyttä siihen mikä on vaan mössönä heijän tunteissaa et, ku he näki sen janana ja he ties että se perustuu heijän vastauksiin et etäisyyshän ylipäättään tekee hyvää et sä saat vähän etäisyyttä ja kyllähän se sit antaa sitä et, kun sen jo noin näkee niin niihin asioihin on ehkä helpompi tarttua ja ne konkretisoituu jollain taval.”*

**Vahvistava.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘hyvän näkeminen’ ja ‘vahvasti kokemuksia’. Menetelmä auttoi asiakkaita ‘näkemään hyvän’ heidän työssään (43 % haastateltavista ilmaisi asian) eli se ei tuo esiin pelkästään ongelmia ja haasteita. Moni ammattilaisista ilmaisikin, että oman työn myönteisten puolien huomaaminen voi olla asiakkaalle hyvin tärkeää. Ammattilaiset totesivat esimerkiksi, että menetelmä *“tuo myös esille sitä hyvää, mikä toimii”* ja *“osoittaa, että kaikki on hyvin”*. Lisäksi asiakas voi yhdessä ammattilaisen kanssa pohtia, miten hyvää tilannetta voi ylläpitää ja *“miten sen sit jatkossaki turvaa”*. Hyvän näkemisen lisäksi menetelmä ‘vahvasti kokemuksia’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian). Ammattilaiset kertoivat esimerkiksi, että menetelmä *“vahvasti heidän [asiakkaiden] näkemystään ja kokemustaan”*, *“tuki sen, mitä [asiakas] oli jo ajatellut”* tai *“vahvasti sitä suunnitelmaa”*, mikä asiakkaalla oli jo. Menetelmä voi myös antaa asiakkaalle varmuutta siitä, että hän on tehnyt oikeita päätöksiä ja ratkaisuja.

### 3.4. Ammattilaisten käsitykset ja kokemukset menetelmän käyttötilanteista

Kolmannen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää ammattilaisten kokemuksia ja käsityksiä TMT-kyselymenetelmän soveltuvuudesta erilaisiin käyttötilanteisiin. Vastauksissa tuli esiin monipuolisesti erilaisia suositeltavia käyttötilanteita, mutta myös joitakin sellaisia tilanteita, joihin menetelmä ei ammattilaisten mukaan välttämättä sovi. Ammattilaisten kokemukset ja käsitykset erilaisista käyttötilanteista jakautuvat neljään eri yläluokkaan: 1) hyvän työkyvyn- ja uran tukeminen, 2) työelämän pohdinta, 3) organisaatioiden kehittäminen ja 4) ei-suositeltavat käyttötilanteet (ks. Kuvio 5).



KUVIO 5. Ammattilaisten kokemukset ja käsitykset käyttötilanteista. Sulkeissa oleva ‘ $n$ ’ ja % -lukema viittaavat ammattilaisten lukumäärään ja osuuteen, jotka toivat asian esiin haastatteluissa.

**Hyvän työkyvyn ja -uran tukeminen.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘ohjaus ja valmennus’, ‘uupuneet’, ‘työterveys’ sekä ‘kuntoutus’. ‘Ohjaus ja valmennus’ (67 % haastateltavista ilmaisi asian) tuli haastatteluissa usein esille. Erityisesti ohjausalan ammattilaiset mainitsivat työnohjauksen, koska he itse käyttivät menetelmää työnohjauksissa ja totesivat sen soveltuvan hyvin niihin tilanteisiin. Heidän

lisäkseen kuitenkin myös muutama psykologi mainitsi, että menetelmä voisi sopia työnohjaukseen. Lisäksi muutama ammattilainen mainitsi myös uraohjauksen ja valmennuksen sopiviksi käyttötilanteiksi.

AM3: *“... jos on tää 1-3, 1-5 kertaa ohjaus- ja neuvontakäyntejä ja siinä on se työ fokuksessa, niin ehkä sit vois... mietin sitä et jos on tämmöstä asiantuntijatyön sparraus... tavallaan tarjontaa. Eli sen asiantuntijatyön kognitiivinen ergonomia ja työn merkitys ja tää nivoutuis musta siihen aivan täysin... joku valmennus tai tällanen.”*

Menetelmän koettiin soveltuvan myös ‘uupuneille’ (43 % haastateltavista ilmaisi asian), kun tietyt asiat otettiin huomioon. Menetelmä nähtiin heillä toimivaksi silloin, jos asiakkaat esimerkiksi pohtivat uupumusoireilun vuoksi syvemmin työelämää, miettivät työpaikan vaihtamista tai kokivat, ettei nykyinen työ vastaa omia arvoja. Eräs ammattilainen toteaa esimerkiksi, että *“uupunu ihminenhän tekee monesti jossain vaiheessa sitä arvotyöskentelyä, et varmaan heille vois olla erityisen hyvä”* (AM1). Monet ammattilaiset painottivat kuitenkin sitä, että uupuneiden kanssa menetelmän ajoitus täytyy osua oikein asiakkaan jaksamisen kannalta. Menetelmän nähtiin soveltuvana esimerkiksi silloin, kun asiakkaalla on tiedossa jatkohoito, hän on jo toipumassa uupumuksesta tai hoitokontakti on tarpeeksi pitkä.

‘Työterveys’ (29 % haastateltavista ilmaisi asian) mainittiin yleisesti sopivaksi käyttötilanteeksi. Tämä ilmeni, kun ammattilaiset puhuivat yleisesti, että menetelmä voisi sopia työterveyshuoltoon, työterveyspsykologin työhön tai työterveyden kautta tuleville asiakkaille. Yksi ammattilaisista kertoikin haluavansa menetelmän *“osaksi työterveyspsykologin arkea”*. Työterveyden lisäksi menetelmä voi sopia myös ‘kuntoutukseen’ (14 % haastateltavista ilmaisi asian).

AM4: *”No kyl mä jotenkin ajattelisin tonne... joku tämmönen ammatillisen kuntoutuksen... sektori. Et missä on sitten erinäisistä syistä ihmiset, jotka... haluavat tai joutuvat vaihtaan työtä tai... etsivät vielä sitä työuraansa, niin semmosessa toi vois olla hyvä. Et mieltii et mikä on, mistä mä saan työssä sen... ne kiksit.”*

**Työelämän pohdinta.** Tämä yläluokka muodostuu alaluokista ‘työuran pohdinta’, ‘arvokeskustelu’, ‘keskustelu merkityksellisyydestä’ ja ‘tyytymättömyys työtilanteeseen’. Enemmistö haastateltavista toi esiin menetelmän soveltuvuuden ‘työuran pohdintaan’ (81 % haastateltavista ilmaisi asian). Haastattelujen perusteella menetelmä sopii hyvin esimerkiksi tilanteisiin, joissa asiakas pohtii työpaikan vaihtamista, uralla suuntautumista tai yleisesti suhdettaan omaan työhön. Tällaisissa *“nivelvaiheissa”*, *“taitekohdissa”* tai *“murroskohdissa”* menetelmä auttaa ammattilaisten käsitysten mukaan asiakasta hahmottamaan, miten nykyinen työ vastaa hänen tarpeitaan ja toisaalta mitä hän toivoisi mahdolliselta uudelta työltä. Erään ammattilaisen mukaan menetelmä voi antaa esimerkiksi *“jotain merkkejä sitte et*

*kannattaako lähteä vai jäädä”* (AM8). Pohdinta ei kuitenkaan välttämättä johda päätökseen työpaikan vaihtamisesta, vaan sen myötä on myös mahdollista saada oivalluksia siitä, miten nykyistä työtä voisi kehittää paremmin omia toiveitaan vastaavaksi. Lisäksi ammattilaiset mainitsivat, että menetelmä voisi hieman muokattuna sopia työuran alkuvaiheessa oleville, opiskelijoille ja työttömille, sillä se voisi selkeyttää itselle tärkeitä asioita ja työelämään liittyviä odotuksia sekä siten *“auttaa löytämään ne itelle sopivat työpaikat tästä mahdollisuuksien merestä”* (AM21).

*AM12: “... mulla on kaikki nämä asiakkaat ollu sillee ne on jotenkin ehkä vähän kipuillu sen oman roolinsa työelämän kohdassansa, että pitäskö mun lähteä lisäkouluttautumaan tai pitäskö mun jotain muutosta nytte tehdä nykyiseen niin sellasissa. Ehkä sellasissa, joissa niiku murroskohdassa, et joka on tullut enemmän heidän sisäisestä tarpeesta eikä ulkoisesta tarpeesta, että ois vaikka työttömyysuhka tai joku tällanen niin heistä riippumaton.”*

Haastattelujen perusteella menetelmä sopii hyvin ‘keskusteluun työn merkityksellisyydestä’ (48 % haastateltavista ilmaisi asian). Työn merkityksellisyyden ajateltiin olevan ammattilaisten työssä sellainen teema, joka nousee keskusteluissa usein esiin ja puhututtaa ihmisiä. Menetelmän nähtiin helpottavan työn merkityksellisyyteen liittyviä keskusteluja ja pohdintoja, sillä se tuo selkeästi esiin työn merkityksellisyyden osa-alueet sekä auttaa näkemään mahdollisen ristiriidan toiveiden ja toteuman välillä. Eräs ammattilainen kuvasi, että menetelmän avulla voidaan miettiä *“mitkä ne on ne, jotka aiheuttaa semmosta epäsuhtaa”* (AM6) omassa työssä, työpaikalla tai toiveissa. Menetelmän nähtiin sopivan erityisen hyvin tilanteisiin, joissa keskustelua työn merkityksellisyydestä ei olla vielä aiemmin juurikaan käyty.

*AM15: “Tosi paljon puhutaan työn merkityksellisyydestä. Ja siitä, et saaks mä tästä mun työstä niitä juttuja, mitä mä oon hakemassa ja mitä ylipäätään mä työltä odotan kaiken kaikkiaan... et varmaa ne tulee... keskustelun myötä sieltä ajan mittaan kyllä esiin, mutta ehkä tässä päästään nopeemmin sit niihin teemoihin. Et tää vois olla semmonen vähä niiku oikotie.”*

Joidenkin ammattilaisten mielestä menetelmä voi sopia myös ‘arvokeskusteluihin’ (38 % haastateltavista ilmaisi asian) eli tilanteisiin, joissa asiakas pohtii omaa arvomaailmaa ja sen toteutumista työssään. Ammattilaiset olivat ehdottaneet menetelmää esimerkiksi tilanteissa, joissa asiakas oli kokenut jonkinlaista työhön liittyvää arvoriistiä. Erään haastateltavan mukaan *“arvoriistiä ja sellanen haasteet siellä omalla työpaikalla ja tän tyyppiset jutut niin ne kirjottaa kyllä helposti sitte tän menetelmänki äärellä oleviin kysymyksiin”* (AM17). Kuten työn merkityksistä keskusteltaessa, myös arvojen kohdalla menetelmää pidettiin hyödyllisenä erityisesti silloin, kun aiheesta ei vielä aiemmin ollut keskustelua kovin paljoa tai aiempaa keskustelua haluttiin syventää jollakin tavalla.

Menetelmä voi ammattilaisten käsitysten mukaan sopia myös tilanteisiin, joissa asiakas ilmaisee yleisesti 'tyytymättömyyttä työtilanteeseen' (29 % haastateltavista ilmaisi asian). Haastattelujen perusteella asiakkaiden tyytymättömyys kohdistui usein omaan työnkuvaan. Asiakkaat kokivat, ettei työ anna sitä, mitä he haluaisivat. Tyytymättömyys saattoi ilmetä esimerkiksi motivaation puutteena, kyllästymisenä, uupumuksena tai yleisenä pahana olona. Ammattilaiset kokivat, että menetelmän avulla on mahdollista eritellä tarkemmin, mistä tekijöistä asiakkaan tyytymättömyys työhön kumpuaa ja havainnollistaa sitä myös asiakkaalle siten, että *"pilkkoutuu se kokemus siitä et jotenkin kaikki on kaaoksessa ja ei oo hallintaa ja ei jaksa, ei pysty"* (AM3), kuten eräs ammattilaisista kuvasi.

**Organisaatioiden kehittäminen.** Ammattilaisten mukaan menetelmä soveltuu sekä 'ryhmien', 'esihenkilöiden' että yleisellä tasolla 'organisaatioiden' kehittämiseen. 'Organisaatioissa' (52 % haastateltavista ilmaisi asian) menetelmän ajateltiin sopivan muun muassa HR:n työvälineeksi, organisaatiokulttuurin ja työyhteisöjen kehittämisprosesseihin sekä rekrytointien jälkeen käytäviin keskusteluihin. Yksilötasolla työhön liittyvien ristiriitojen ratkaisukeinot ovat usein rajalliset, joten parhaimmassa tapauksessa koko organisaatio sitoutuu työn merkityksellisyyden kehittämiseen. Menetelmä nähtiin hyödyllisenä sekä työntekijöiden että työnantajan näkökulmasta: työntekijöiden kohdalla menetelmä voisi lisätä kokemusta arvostetuksi tulemisesta ja työnantaja voisi saada uutta tärkeää tietoa työntekijöistä.

AM18: *"Et jotenkin lähettäis jo heti ennaltaehkäisevästi siitä, et me halutaan luoda sellanen organisaatio, jossa jokainen kokee työnsä merkitykselliseksi ja nyt vastataan tässä tilanteessa nolla nyt tähän ja sit katotaan, et mihin me voitais organisaationa, organisaation johtona lähtee tätä viemään. Et et täähän ois aika magee tilanne."*

'Ryhmien' (43 % haastateltavista ilmaisi asian) kanssa menetelmän ajateltiin sopivan esimerkiksi ryhmän tilanteen kartoittamiseen, työhyvinvointikartoitukseen, ryhmätason valmennuksiin tai muutostilanteen jälkeen ongelmien esille tuomiseen. Sen avulla voitaisiin siis nähdä, miltä tilanne näyttää omassa tiimissä, mistä mahdolliset ongelmat johtuvat ja mitä niille voidaan tehdä. Ammattilaisten mukaan menetelmä tuo parhaimmillaan ryhmälle esimerkiksi *"konkreettisesti yhteisesti jaettua"* ja *"vie sitä yhteisöllistä puhetta eteenpäin"*. Menetelmän nähtiin soveltuvan myös työnohjausryhmiin silloin, kun se sopii ohjausprosessin tavoitteisiin.

Osa ammattilaisista toi esiin myös menetelmän soveltuvuuden 'esihenkilöille' ja heidän työhönsä (29 % haastateltavista ilmaisi asian). Hyvänä puolena nähtiin erityisesti se, että esihenkilöillä on mahdollisuus

viedä asioita eteenpäin, jolloin menetelmän hyöty ja vaikuttavuus voi olla suurempi kuin esimerkiksi työnohjaajan käytössä. Esihenkilötyöskentelyssä menetelmää voisi ammattilaisten mukaan käyttää esimerkiksi työn merkityksellisyyden johtamisen työkaluna, puheeksi oton välineenä ja kehityskeskustelun pohjana.

AM17: *“Esimiestyöhön tää olis ehdottomasti semmonen työväline mitä toivois että sais että sitte niinku ajattelee noit omia asiakasyrityksiäki nii moni mun asiakas on, käy sen tyyppistä keskustelua mun kaa mitä pitäs ehkä käydä siellä esimiehen kanssa ja sit tää vois olla semmone puheeksioton väline kyllä.”*

**Ei-suositeltavat käyttötilanteet.** Tähän yläluokkaan sisältyy alaluokat ‘kriisitilanteet’, ‘akuutisti uupuneet’ ja ‘työkyvyn haasteet’. Ammatillaiset eivät suosittelisi menetelmää ‘kriisitilanteissa’ (43 % haastateltavista ilmaisi asian), sillä sen käyttö ei tällöin välttämättä palvele asiakasta häntä hyödyttävällä tavalla. Osa ammatillisista totesi yleisesti, että he eivät suosittelisi tai käyttäisi menetelmää esimerkiksi henkilöillä, joilla on *“konfliktia elämässä”* tai *“akuutti ongelma”*. Näillä tilanteilla viitattiin esimerkiksi työpaikan menetykseen, konfliktien selvittelytilanteisiin, työpaikan ristiriitatilanteisiin tai henkilökohtaisen elämän kriiseihin. Menetelmän käyttöön koettiin vaikuttavan kuitenkin erityisesti se, kuinka akuutteja kriisit tai konfliktit ovat.

Osa ammatillisista ei suosittelisi menetelmän käyttöä myöskään ‘akuutisti uupuneilla’ henkilöillä (38 % haastateltavista ilmaisi asian), vaikka toisaalta näistä samoista ammatillisista seitsemän totesi menetelmän soveltuvan vähemmän uupuneille. Maininta uupuneista toistui siis sekä suositeltavissa että ei-suositeltavissa käyttötilanteissa. Akuutisti uupuneet eroavat ammattilaisten mukaan uupuneista siten, että heidän uupumistilansa on *“akuutti”*, *“raskas”*, *“tosi vahva”* tai heidän uupumusoireilunsa on *“tosi syvä”*. Tällaisessa tilanteessa hoito täytyy erään ammatillaisen mukaan *“kohdentaa johonki muualle ja miettiä niitä muita keinoja”* (AM7). Ammatillaiset eivät käyttäisi menetelmää uupumuksen alkuvaiheessa tai sairauslomalla oleville asiakkaille, mutta myöhemmin asiakkaan ollessa paremmassa kunnossa siitä voi olla hyötyä.

AM5: *“... meillä on aika yleinen tää... et ihminen on kovin, on tosi vahvasti uupunut. Niin jos se jää sellaseks lyhytaikaiseks se kontakti niinku meil joskus jää, et jos ei oo tällai lyhytpsykoterapia, niin sehän pahimmillaan on vaan kolme tapaamista. Niin siinä tilanteeshan se on niin kaaottinen, että... et se ihminen tarvii jotain ihan muuta... kun on se uupumus vahvasti päällä, niin siinä on se lepo ensin tärkein.”*

‘Työkyvyn haasteet’ (33 % haastateltavista ilmaisi asian) eroaa edellisistä ei-suositeltavista tilanteista siten, että ammattilaiset puhuivat muista työkyvyn haasteista, kuten mielenterveyden ongelmista. Osa ammattilaisista mainitsi työkyvyn haasteina esimerkiksi masennuksen tai ahdistuksen, kun taas osa puhui yleisesti väsymyksestä ja työn ulkopuolisista ongelmista, kuten terveydestä. Erään ammattilaisen mukaan *“pitää olla vähän pelimerkkei pohtii asioita”* eli asiakkaalla pitää olla tarpeeksi jaksamista pohtia työn merkityksellisyyden teemaa.

## 4. POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää psykologian ja ohjausalan ammattilaisten kokemuksia ja käsityksiä Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmästä osana asiakastyötään. Aiemmissa TMT-kyselymenetelmää koskevissa tutkimuksissa on tarkasteltu työelämä-, ura- ja opinto-ohjausalan ammattilaisten kokemuksia kyselyn aivan ensimmäisen ja alustavan suomalaisen version täyttämisestä ja heidän käsityksiään sekä kyselyn edelleen kehittämisestä että sen käyttö- ja sovellusideoista (Pollari & Vesterinen, 2019), kyselyn soveltuvuutta suomalaiselle työväestölle rakenne- ja sisällöllisen validiteetin näkökulmasta (Rantanen ym., 2022a) sekä johtajien ja esihenkilöiden käsityksiä menetelmästä osana heidän työtään (Konsti ym., 2023). Näissä kaikissa tutkimuksissa menetelmä on alustavien käsitysten mukaan todettu potentiaalisesti työvälineeksi suomalaisen työelämän eri konteksteissa. Aiemmissa tutkimuksissa käsitykset menetelmästä ovat kuitenkin muodostuneet kyselyyn vastaamiseen perusteella eli niissä ei ole kartoitettu ammattilaisten käytännön kokeiluihin perustuvia käsityksiä ja kokemuksia, joita taas tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään. Tämä tutkimus tuo aiempiin tutkimuksiin verrattuna siis tärkeää uutta tietoa nimenomaan ammattilaisten käytännön asiakastyössä muodostuneista kokemuksista ja käsityksistä TMT-kyselymenetelmään liittyen.

### 4.1. TMT-kyselymenetelmän hyödyllisyys työvälineenä

Palautekyselyn mukaan suurin osa ammattilaisista piti TMT-kyselymenetelmää merkityksellisenä oman työnsä näkökulmasta, hyödyllisenä sen kertaisen asiakkaan kannalta ja suosittelisi menetelmän käyttöä jatkossakin samalle asiakas- tai kohderyhmälle. Myös haastatteluaineistossa tuli esiin samankaltaisia ajatuksia, joten ammattilaisilla vaikuttaa olevan melko jaettu käsitys menetelmästä niin oman työn kuin asiakkaiden kannalta hyödyllisenä työkaluna. Tutkimuksen tulokset vahvistavat aiempaa näkemystä (Konsti ym. 2023; Pollari & Vesterinen, 2019; Rantanen ym., 2022a, 2022b) siitä, että TMT-kyselymenetelmä on käytännönläheinen ja monipuolinen menetelmä, jota voidaan hyödyntää niin



yksilöiden, ryhmien kuin koko organisaation tasolla. Tämä tutkimus tuo kuitenkin tärkeää lisätietoa menetelmän mahdollisista käyttötilanteista sekä tietyistä sen käyttöön liittyvistä reunaehdoista.

Kaikki tässä tutkimuksessa haastatelluista ammattilaisista olivat halukkaita käyttämään menetelmää myös jatkossa. Osa ammattilaisista koki menetelmän kuitenkin liian pitkäksi ja toivoi siitä jatkossa tiiviimpää versiota. Ammattilaisten ja asiakkaiden kokemuksiin TMT-kyselymenetelmän pituudesta on saattanut vaikuttaa se, että tässä tutkimuksessa oli vielä käytössä koko MEANWELL-hankkeen laaja tutkimuskysely, joka sisältää TMT-kyselyn lisäksi myös monia kysymyssarjoja liittyen TMT-kyselyn rinnakkais- ja kriteerivaliditeetin tutkimiseen. Lopullinen huomattavasti lyhyempi ja pelkkä TMT-kyselymenetelmä julkaistaan myöhemmin. Menetelmään kehittämiseen liittyen ei pituuden lisäksi noussut selkeästi esiin mitään tiettyä teemaa, eikä esimerkiksi aiemmin (ks. Pollari & Vesterinen, 2019) esiin tulleita kehitysehdotuksia havaittu enää tässä tutkimuksessa lukuun ottamatta toivetta ammattilaisten käyttöoppaasta. Tämä kertonee siitä, että menetelmän käytettävyys ja ymmärrettävyys on parantunut aiemman kehitystyön myötä.

Työn merkityksellisyyttä pidettiin ammattilaisten kesken teemana, joka tulee usein vastaan työelämän keskusteluissa. Käsite nähtiin kuitenkin sekä ammattilaisen että asiakkaan kannalta hieman epämääräisenä ja monitulkintaisena, kuten kirjallisuudessakin on usein todettu (Bailey ym., 2019a; You ym., 2020). Lisäksi työelämään liittyvä keskustelu saattaa pysytellä usein melko abstraktilla tasolla, minkä vuoksi esimerkiksi mahdollisiin ratkaisuihin voi olla vaikea päästä konkreettisella tavalla käsiksi. Yhtenä TMT-kyselymenetelmän suurimpana hyötynä ammattilaisen työskentelyn kannalta koettiin sen rooli keskustelun välineenä, sillä visuaalisesti nähtävissä oleva ja konkreettinen Työn merkitysten ja täyttymysten profiili (ks. Kuvio 2) toi asiakkaan kanssa käytyyn keskusteluun systemaattisuutta ja laajempaa näkökulmaa. Menetelmä voi tuoda keskusteluun lisäarvoa esimerkiksi tekemällä näkyväksi työn merkityksellisyyden osa-alueet, selkeyttämällä asiakkaan tilannetta ja jäsentämällä työhön liittyvää pohdintaa.

Urasuunnittelun ja uraohjauksen tarve on viime aikoina kasvanut työelämän jatkuvien muutosten myötä (Onnismaa, 2021; Vanhalakka-Ruoho, 2005). Petersonin ym. (2019) mukaan VMFS- ja siten myös TMT-kyselymenetelmä voi olla yhdessä ammattilaisen kanssa käytynä hyödyllinen kenelle tahansa työelämää tai työuraansa pohtivalle henkilölle. Työuran pohdinta tulikin tässä tutkimuksessa esiin

selkeästi yleisimpänä TMT-kyselymenetelmän käyttötilanteena. Menetelmää pidettiin erityisen hyödyllisenä silloin, jos asiakas ei ole aiemmin tarkastellut tai pohtinut omaa työtään kovin paljon. Ammattilaisten mukaan menetelmä vaatii asiakkaalta tietynlaista halua ja kykyä reflektoida asioita, mutta toisaalta voidaan ajatella, että se voi konkreettisuuden ja visuaalisuuden ansiosta myös tukea asiakkaan itsereflektiokykyä. Se voi siis sopia erityisesti sellaisille henkilöille, jotka kaipaavat pohtimisen tueksi konkretiaa tai joille esimerkiksi työn arvoista ja merkityksistä puhuminen ei lähtökohtaisesti ole kovin luontevaa.

Työn merkityksen ja täyttymyksen profiili auttaa tämän tutkimuksen mukaan kartoittamaan asiakkaan nykyisen ja halutun työtilanteen välistä ristiriitaa, mikä on eräs alkuperäisen VMFS- ja siten myös TMT-kyselymenetelmän tarkoituksista (Peterson ym., 2017; Rantanen ym. 2022a, 2022b). Ristiriita tai epäsuhta voi liittyä esimerkiksi arvoihin, merkityksiin tai yleisesti työtilanteeseen liittyvään tyytymättömyyteen. Tämän tutkimuksen perusteella TMT-kyselymenetelmä auttaa Petersonin ym. (2017) oletuksen mukaisesti kartoittamaan työhön liittyvän tyytymättömyyden tunteen mahdollisia lähteitä, jolloin tyytymättömyys ei jää asiakkaalle pelkästään epämääräiseksi tunteeksi, vaan tarkentuu asiaksi, johon on mahdollista lähteä etsimään joko konkreettisia ratkaisuja tai johon voi tietoisesti sopeutua. Ohjausalan ammattilaiset voivat myös auttaa asiakkaitaan löytämään erilaisia tapoja lisätä työn merkitystä (Dik ym., 2009). Työn merkitysten ja täyttymysten profiili voi auttaa hahmottamaan, miten työ voisi vastata paremmin asiakkaan arvoja ja tarpeita sekä siten vahvistaa työn merkityksellisyyden kokemusta (Stuer ym., 2019).

Asiakas voi ammattilaisten kokemusten ja käsitysten perusteella saada profiilin myötä konkreettista apua erilaisten ratkaisujen tekemiseen, sillä se voi esimerkiksi selkeyttää asiakkaan tilannetta, tuoda uusia näkökulmia, lisätä itsetuntemusta tai vahvistaa asiakkaan aiempia ajatuksia ja kokemuksia. Sampsonin ym. (2004) mukaan yksi uraohjaajien tärkeimmistä tehtävistä onkin auttaa asiakkaita ratkomaan omia ongelmiaan ja tekemään työelämä tietoon sekä vahvaan itsetuntemukseen pohjautuvia harkittuja päätöksiä. VMFS ja täten myös TMT-kyselymenetelmä perustuu juuri Sampsonin ja kollegoiden (2004) uraohjaukselliseen teoriataustaan kognitiivisen informaation prosessoinnin mallista (engl. Cognitive Information Processing Model). Tässä tutkimuksessa haastateltujen ammattilaisten näkemykset näyttävätkin antavan vahvan käytännön kokemuksen tuen tälle VMFS ja TMT-kyselymenetelmän teoreettisesti oletetulle vaikutusmekanismille ja tehtävälle.

TMT-kyselymenetelmä voi auttaa organisaatioita tunnistamaan sekä työntekijöiden välisiä yksilöllisiä eroja että laajemmin sellaisia organisaatioiden käytäntöjä, jotka vaikuttavat työn merkityksen ja täyttymyksen kokemiseen. Työn merkityksellisyyden kokemuksen saavuttaminen tietyssä työssä tai työtilanteessa voi olla paljon syvempää kuin esimerkiksi pelkän tyytyväisyyden tai organisaatioon sitoutuneisuuden täyttäminen (Bailey & Madden, 2016). Työtä ei myöskään välttämättä koeta merkitykselliseksi, vaikka sillä nähtäisiin olevan jokin tietty merkitys, kuten työn rooli tulonlähteenä (Rosso ym., 2010). TMT-kyselymenetelmän avulla työnantajat ja esihenkilöt saavat tietää tarkemmin työntekijöiden tarpeista, odotuksista ja toiveista, jolloin niihin on myös helpompi vaikuttaa. Jos esimerkiksi yhteenkuuluvuus on Työn merkitysten ja täyttymysten profiilin perusteella työntekijöille hyvin tärkeää, organisaatiot voivat pyrkiä edistämään työn merkityksellisyyden kokemusta tukemalla työntekijöiden välisiä suhteita (You ym., 2020). Menetelmä voi ammattilaisten käsitysten mukaan toimia ryhmissä ja organisaatioissa myös hyvänä keskustelun ja puheeksi oton välineenä.

#### **4.2. TMT-kyselymenetelmän käytössä huomioitavat asiat ja reunaehdot**

Työn merkitysten ja täyttymysten profiilin herättämiä reaktioita tai menetelmän hyödyllisyyttä juuri tietylle asiakkaalle voi olla vaikea ennustaa etukäteen. Menetelmä ei ammattilaisten mukaan tuo kaikille asiakkaille välttämättä uusia oivalluksia, mutta tällöinkin esimerkiksi oman tilanteen hyvien puolten näkeminen tai tärkeiden teemojen äärelle pysähtyminen voi olla asiakkaan kannalta hyödyllistä. Ammattilaiset eivät pitäneet menetelmän käyttöä tarkoituksenmukaisena erilaisissa työpaikan tai henkilökohtaisen elämän kriisitilanteissa, akuutin uupumuksen ja työkykyyn liittyvien haasteiden kohdalla, sillä tällaisissa tilanteissa se saattaisi pahimmillaan aiheuttaa asiakkaalle esimerkiksi lisää ahdistusta tai toivottomuutta. Profiili saattaa ammattilaisten käsitysten mukaan aiheuttaa kielteisiä tunteita tai reaktioita muulloinkin esimerkiksi huonon ajoituksen tai asiakkaan epärealististen odotusten vuoksi. Tällaisissa tilanteissa korostuu ammattilaisen asiantuntemuksen ja taidon merkitys siinä, miten tilanteessa kannattaa edetä ja miten asiakas voisi saada siitä jotain irti. TMT-

kyselymenetelmän hyödyntämisen eettiset lähtökohdat eli ymmärrys, aika, huomio ja kunnioitus (Rantanen ym., 2022b) onkin hyvä pitää mielessä aina profiileja käsiteltäessä.

Menetelmää ei suositeltu akuutisti eli hyvin voimakkaasti uupuneille henkilöille, mutta sen nähtiin kuitenkin sopivan lievemmin uupuneille. Työn merkityksellisyyden on havaittu olevan yhteydessä vähempään uupumukseen (Allan ym., 2017), joten sen käsittely voi olla tärkeää myös uupumuksen ja etenkin sen ennaltaehkäisyn kannalta. Aineistoa tarkemmin tarkasteltaessa huomattiin, että psykologian ammattilaiset mainitsivat muita ammattilaisia useammin menetelmän soveltuvuuden uupuneille, mutta toisaalta he toivat myös useammin ilmi sen, ettei menetelmää välttämättä kannata käyttää akuutissa uupumistilassa. Tämä voi selittyä sillä, että työterveyspsykologit työskentelevät yleisesti ottaen muita ammattilaisia enemmän uupuneiden ihmisten kanssa ja heidän asiakkainaan on todennäköisesti enemmän myös voimakkaasti uupuneita ihmisiä. Psykologit saattavat siis erottaa työssään tarkemmin, milloin asiakkaan uupumuksen taso on menetelmän käytön kannalta sopiva tai liiallinen.

Ammattilaiset toivat esiin menetelmän käytössä huomioitavia tärkeitä tekijöitä ja reunaehtoja, jotka selittävät osaltaan myös ammattilaisten näkemyksiä siitä, mihin tilanteisiin menetelmä ei sovellu. Hyödyllisyyden kannalta oleellisena vaikutustekijänä korostui etenkin oikea-aikaisuus eli menetelmän käytön tulisi osua asiakkaan prosessissa oikeaan vaiheeseen. Esimerkiksi aiemmin mainituissa ei-suositeltavissa tilanteissa täytyy ammattilaisten mukaan keskittyä ensisijaisesti muihin akuutimpiin asioihin ja asiakkaan toipumiseen. Menetelmä nähtiin kuitenkin hyödyllisenä mahdollisesti sen jälkeen, kun asiakas on jo toipunut hieman ja hänellä on riittävästi voimavaroja asioiden pohtimiseen. Lisäksi tämä tutkimus vahvisti Petersonin ym. (2017, 2019) ja Rantasen ym. (2022a, 2022b) ajatusta siitä, että TMT-kyselymenetelmässä on oleellista ennen kaikkea profiilin pohtiminen ohjatusti ammattilaisen kanssa. Myös keskustelun ajoitus nähtiin tässä tutkimuksessa tärkeänä eli sen tulisi tapahtua riittävän nopeasti kyselyn täyttämisen jälkeen. Menetelmän käytössä näyttää siis korostuvan ammattilaisen arvio siitä, kenelle menetelmää ehdottaa, milloin ja missä tilanteessa sitä käyttää ja miten sen purku tapahtuu. Nämä tässä tutkimuksessa esiin tulleet menetelmän käyttöön vaikuttavat tekijät voivat siten tuoda erityisen hyödyllistä tietoa jatkoa ajatellen.

Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että ammattilaisten käsitysten mukaan menetelmä saattaa sopia tietyille ammattiryhmille ja aloille paremmin kuin toisille. Joidenkin ammattilaisten mukaan se ei välttämättä

sovi parhaalla tavalla esimerkiksi suorittavaa työtä tekeville tai matalammin koulutetuille henkilöille. Syiksi esitettiin muun muassa menetelmän abstraktius ja työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien puute. Etenkin tietyillä ammattialoilla työn merkityksellisyyden kokemukseen saattaa vaikuttaa erilaiset työstä riippumattomat ulkoiset tekijät, kuten työntekijän palkka, työehdot, sosiaalinen asema organisaatiossa tai koulutustaso (Tong, 2018). Tässä tutkimuksessa haastateltujen ammattilaisten käsityksiin on saattanut vaikuttaa esimerkiksi heidän oman asiakaskuntansa tausta tai ennako-oletukset, sillä vain yksi ammattilaisista oli ehdottanut menetelmää myös suorittavaa työtä tekeville. Aiheeseen liittyvä pohdinta saattoi siis perustua ammattilaisten käsityksiin tai tulkintoihin asiasta eikä välttämättä todellisiin kokemuksiin siitä, että he olisivat käyttäneet menetelmää matalammin koulutetuilla ja suorittavaa työtä tekeillä ja sen perusteella todenneet menetelmän huonosti soveltuvaksi.

Vaikka menetelmän nähtiin soveltuvan ryhmille ja organisaatioille, nämä kontekstit koettiin ammattilaisten kesken selvästi yksilötapaamisia haastavammiksi käyttötilanteiksi. Tähän ammattilaisten käsitykseen voi vaikuttaa työn merkityksellisyyden kokemuksen yksilöllisyys ja monimutkaisuus (Rosso ym., 2010; Lysova ym., 2019) sekä se, että menetelmä oli ammattilaisilla vasta kokeilussa ja melko uusi myös heille. Haasteina nähtiin organisaatioihin ja ryhmiin vaikuttavat monenlaiset tekijät, kuten niiden kokonaistilanne sillä hetkellä, ihmisten väliset suhteet, erot motivaatiossa ja sitoutumisessa sekä riittävä psykologinen turvallisuus ja sisäisen luottamuksen tila. Ammattilaiset kokivat, että menetelmän hyödyllisyyteen ryhmien ja organisaation kanssa voi vaikuttaa heikentävästi myös se, ettei heillä välttämättä ole vaikutusmahdollisuuksia tai päätäntävaltaa asioiden edistämiseen ja tarvittavien muutosten tekemiseen. Menetelmä saatettaisiin siis kokea hyödyllisemmäksi organisaatioiden sisäisenä työkaluna, jolloin mahdollisia ongelmakohtia voidaan edistää helpommin. Tätä ajatusta tukee Konstin ym. (2023) tutkimus, jossa haastatellut johtajat pitivät TMT-kyselymenetelmää potentiaalisena työkaluna tiimien ja organisaatioiden kanssa. Hekin kokivat kuitenkin reunaehtona sen, että mahdolliset haasteet tiedostetaan ja otetaan huomioon ryhmien ja organisaatioiden kanssa menetelmää käytettäessä.

### 4.3. Tutkimuksen rajoitukset, vahvuudet ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota siihen, että tutkimukseen on saattanut lähteä mukaan erityisesti sellaisia ammattilaisia, jotka ovat alun perinkin olleet innostuneita menetelmästä ja todenneet sen MEANWELL-hankkeen markkinoinnin ja käyttökoulutuksen perusteella heidän työhönsä sopivaksi. Sen sijaan sellaiset ammattilaiset, jotka eivät ole nähneet menetelmää lähtökohtaisesti niin hyödylliseksi, eivät välttämättä ole osallistuneet koulutukseen tai sen jälkeen lähteneet kokeilemaan menetelmää. Näin ollen myönteinen suhtautuminen menetelmään voi olla haastateltujen keskuudessa paljon korostuneempi kuin samoissa konteksteissa työskentelevillä muilla ammattilaisilla. Toisaalta on myös toivottavaa, että menetelmää hyödyntävät ensisijaisesti ne ammattilaiset, jotka kokevat sen sopivaksi sekä asiakkaiden että oman työotteen kannalta.

Eskolan ja Suorannan (2014) mukaan tutkimuksen luotettavuutta lisää siinä käytetty triangulaatio eli useiden tutkimusmenetelmien yhteiskäyttö. Tässä tutkimuksessa on käytetty sekä aineistotriangulaatiota eli palautekyselyn määrällistä tietoa yhdistettiin syventäviin haastatteluihin että tutkijatriangulaatiota eli samaa ilmiötä tutki kaksi tutkijaa. Näiden triangulaatioiden voidaan katsoa monipuolistavan tutkimusta ja tarjoavan siihen laajempia näkökulmia. Aineiston kannalta voi olla myös etu, että enemmistön haastatteluista tehneet kaksi tutkijaa eivät ole olleet mukana kehittämässä TMT-kyselymenetelmää, sillä sen ansiosta haastateltavat uskalsivat mahdollisesti tuoda haastatteluissa helpommin esiin myös kriittisiä näkökulmia. Toisaalta kolmas haastattelija oli TMT-kyselymenetelmän edustaja ja kouluttaja, mikä on saattanut vaikuttaa jollakin tasolla sekä haastattelijan kysymyksiin että haastateltavien vastauksiin. Haastatteliijoita oli kuitenkin riittävän vähän, jotta haastatteluissa säilyi johdonmukaisesti sama tyyli. Eri haastattelijat ovat siis todennäköisesti tuoneet aineiston sisältöön sopivalla tavalla variaatiota siten, että haastateltavien käsitykset saatiin tavoitettua mahdollisimman moniulotteisesti. Aineistoa syvensi myös se, että haastatteluissa esitettiin tarvittaessa haastateltavien vastauksia tarkentavia kysymyksiä (Puusa, 2020).

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa se, että analyysin tehneet kaksi tutkijaa analysoivat aineistoa ensin toisistaan erillään ja päätyivät analyysissa samankaltaisiin lopputuloksiin (Aaltio & Puusa, 2020). Näin saatiin varmistusta sille, että aineistosta tuli esiin selkeästi juuri tietyt teemat. Vaikka tutkijoita oli tässä

tutkimuksessa kaksi, tulos olisi voinut olla erilainen, jos tutkijoita olisi ollut enemmän tai jos kyseessä olisi ollut kokonaan eri tutkija erilaisella koulutus- ja työkokemustaustalla. Tämän tutkimuksen luotettavuuden varmistamiseksi analyysistä käytiin keskustelua myös kolmannen henkilön kanssa, joka on MEANWELL-hankkeen johtaja ja tämän tutkimuksen ohjaaja. Lisäksi tutkijat ovat tarkastelleet kriittisesti oman subjektiivisuuden vaikutusta tutkimuksen tekemiseen ja sen vaikutusta on pyritty vähentämään esimerkiksi tiedostamalla etukäteen omat aiemmat käsitykset työn merkityksellisyydestä, mikä lisää Aaltion ja Puusan (2020) mukaan tutkimuksen luotettavuutta.

Laadullista tutkimusta arvioitaessa voidaan pohtia tulosten yleistettävyyttä eli sitä, voisivatko tutkimustulokset toteutua myös toisenlaisessa tutkimusympäristössä (Aaltio & Puusa, 2020). Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan tutkimuksessa saavutettu saturaatio voidaan yhdistää tulosten luotettavuuteen ja yleistettävyyteen. Kun aineistossa tulee esiin selkeästi tiettyjä teemoja eri haastateltavien kesken, voidaan ajatella, että samat teemat toistuisivat todennäköisesti myös seuraavissa haastatteluissa. Eskola ja Suoranta (2014) ovat esittäneet, että yleensä noin 15 haastattelua riittää saturaation saavuttamiseen. Tässä tutkimuksessa aineiston havaittiin selvästi toistavan itseään, joten sitä voidaan pitää laajuudeltaan riittävänä. Tulosten yleistettävyyden kannalta täytyy kuitenkin ottaa huomioon se, että haastateltavina oli psykologian ja ohjausalan ammattilaisia, joista kaikki olivat korkeakoulutettuja naisia ja suurimmalla osalla oli pitkä työkokemus. Eri alojen ammattilaiset saattaisivat kokea menetelmän eri tavalla, joten tässä tutkimuksessa haastateltujen ammattilaisten käsitykset menetelmän hyödyistä ja haasteista eivät välttämättä näyttäyty samalla tavalla työelämän muissa konteksteissa. Jatkossa voisikin olla hyödyllistä selvittää laajemmin eri alojen ammattilaisten kokemuksia TMT-kyselymenetelmän käyttämisestä asiakastyössä.

TMT-kyselymenetelmän tarkoituksena olisi Rantasen ym. (2022a) mukaan tavoittaa koko työväestö ja eri ammattiryhmät. Tämän tutkimuksen ammattilaiset pohtivat kuitenkin TMT-kyselymenetelmän soveltuvuutta matalammin koulutetuille ja suorittavaa työtä tekevillä henkilöillä. Työsuojelurahaston Duunareiden työn merkityksellisyys -hankkeen (Saari ym., 2021) mukaan myös suorittavaa työtä tekevät kokevat työn merkityksellisyyttä. Heidän kokemiaan työn merkityksellisyyden lähteitä voi olla esimerkiksi työn itsenäisyys, oman osaamisen toteuttaminen, yhteisöllisyys sekä hyvän tekeminen toisille (Saari ym., 2021), jotka vastaavat hyvin myös TMT-kyselymenetelmän osa-alueita. Menetelmän voisi siis ajatella sopivan myös suorittavaa työtä tekeville ja matalammin koulutetuille. Jatkossa olisikin

hyödyllistä tehdä tutkimusta laajemmin eri ammattialojen ja koulutustason edustajilla, jolloin voitaisiin saada tarkempaa tietoa menetelmän soveltuvuudesta koko työväestöön ja menetelmää voitaisiin tarvittaessa kehittää paremmin eri ammattiryhmille sopivaksi.

Tulosten tulkinnassa ja jatkoa ajatellen täytyy huomioida myös se, ettei tämä tutkimus kerro suoraan, miten asiakkaat itse kokivat menetelmän ja miten he olisivat sitä kuvanneet. Asiakkaiden ääni olisi tärkeää saada kuuluville jatkotutkimuksissa, jotta menetelmän käytettävyydestä sekä sen hyödyistä ja mahdollisista riskeistä saataisiin laajempaa tietoa. Voisi olla myös mielenkiintoista vertailla, eroavatko asiakkaiden kokemukset jotenkin tässä tutkimuksessa esiin tulleista ammattilaisten käsityksistä. Lisäksi jatkossa voisi olla hyödyllistä tutkia, miten menetelmästä nousseet oivallukset hyödyttävät asiakkaita pidemmällä aikavälillä eli tekevätkö he esimerkiksi itsetuntemukseen perustuvia työtään ja uraansa koskevia päätöksiä (Sampson ym., 2004) ja lähtevätkö he toteuttamaan ammattilaisen kanssa tehtyjä toimintasuunnitelmia arjessa.

#### **4.4. Johtopäätökset ja käytännön suositukset**

Tämä tutkimus vastasi tarpeeseen tuoda työelämän ja uraohjauksen parissa työskenteleville ammattilaisille tieteellisesti tutkittu ja konkreettinen työväline käytännön työhön. TMT-kyselymenetelmän myötä saatu laajempi ymmärrys asiakkaan nykyisestä tilanteesta sekä toisaalta työhön liittyvistä toiveista ja odotuksista voi auttaa sekä ammattilaista että asiakasta hahmottamaan erilaisia mahdollisuuksia, joiden avulla työn merkityksen ja täyttymyksen väliseen ristiriitaan voidaan pyrkiä vaikuttamaan. Tällaisia konkreettisia asiakasta hyödyttäviä toimenpiteitä voi tämän tutkimuksen perusteella olla esimerkiksi erilaiset muutokset työnkuvassa, työpaikan vaihtaminen tai uudelleen kouluttautuminen. Menetelmän avulla voidaan siis saada arvokasta tietoa yksilöllisten tavoitteiden asettamiseen ja urasuunnitteluun liittyen. TMT-kyselymenetelmä näyttääkin tuovan aiempiin työn merkityksiä ja työn merkityksellisyyden kokemusta kartoittaviin menetelmiin (mm. Steger ym., 2012; Lips-Wiersma & Wright, 2012) verrattuna uusia mahdollisuuksia nimenomaan käytännön työn ja yksilöiden näkökulmasta.



Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa esimerkiksi ammattilaisten käytännön työssä, menetelmän käyttökoulutuksissa ja menetelmän eteenpäin kehittämisessä. TMT-kyselymenetelmää voidaan käyttää niin työn merkityksellisyyden kokemuksen yksilölliseen työn eri osa-alueet huomioivaan kartoittamiseen, ryhmien kanssa työskentelyyn kuin koko organisaation työn merkityksellisyyden kehittämiseen. Tämä tutkimus toi myös tärkeää lisätietoa siitä kenellä, milloin ja missä tilanteissa menetelmän käytössä kannattaa käyttää enemmän harkintaa. Ammattilaisten käsityksiä käyttötilanteisiin ja menetelmän käytössä huomioitaviin asioihin liittyen onkin hyödyllistä tuoda esiin jo TMT-kyselymenetelmän käyttökoulutuksissa, sillä tieto voi auttaa ammattilaisia tunnistamaan etukäteen tilanteita, joissa menetelmä ei välttämättä hyödytä asiakasta parhaalla tavalla. Kaiken kaikkiaan TMT-kyselymenetelmä vaikuttaa tämän tutkimuksen perusteella soveltuvan hyvin psykologian ja ohjausalan ammattilaisten käytännön työhön, kun sen käytössä huomioidaan tietyt reunaehdot.

## LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 103–117.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of management studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Allan, B.A., Dexter, C., Kinsey, R. & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38–44. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1244718>
- Allan, B. A., Owens, R. L. & Douglass, R. P. (2017). Character Strengths in Counselors: Relations with Meaning Work and Burnout. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 151–166. <https://doi.org/10.1177/1069072717748666>
- Arslan, A., Yener, S. & Schermer J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28(3), 710–717. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019a). 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. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bailey, C., & Madden, A. (2016). What makes work meaningful—or meaningless. *MIT Sloan management review*, 57(4), 1–9
- Bailey, C., Yeoman, R., Madden, A., Thompson, M., & Kerridge, G. (2019b). A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. *Human Resource Development Review*, 18(1), 83–113. <https://doi.org/10.1177/1534484318804653>

- Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M. & Beersma, B. (2017). Sweeping the Floor or Putting a Man on the Moon: How to Define and Measure Meaningful Work. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01658>
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian Theory of Meaningful Work. *Journal of Business Ethics*, 17(9/10), 1083–1092
- Csordás, G., Matuszka, B., Sallay, V., & Martos, T. (2022). Assessing meaningful work among Hungarian employees: testing psychometric properties of work and meaning inventory in employee subgroups. *BMC psychology*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00749-0>
- De Boeck, G., Dries, N., & Tierens, H. (2019). The experience of untapped potential: Towards a subjective temporal understanding of work meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(3), 529–557. <https://doi.org/10.1111/joms.12417>
- Dik, B. J., Duffy, R. D., & Eldridge, B. M. (2009). Calling and vocation in career counseling: Recommendations for promoting meaningful work. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(6), 625–632. DOI:[10.1037/a0015547](https://doi.org/10.1037/a0015547)
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & Chinea-Montesdeoca, C. (2021). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2014). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Huusko, M. & Paloniemi, S. 2006. Fenomenografia laadullisena tutkimussuuntauksena kasvatustieteissä. *Kasvatus*, 37 (2), 162–173.
- Kettunen, J., & Tynjälä, P. (2018). Applying phenomenography in guidance and counselling research. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1285006>
- Konsti, S., & Tossavainen, A., Markkula, S., Mauno, S. & Rantanen, J. (2023). Työn merkityksellisyyden johtaminen: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn mahdollisuudet ja haasteet. *Hallinnon Tutkimus*, 42(3), 360–375. <https://doi.org/10.37450/ht.116636>

- Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification: Toward a dual conceptualization. *Organizational Psychology Review*, 7(2), 99–121.  
<https://doi.org/10.1177/2041386616630039>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- 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.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Martela, F. & Riekkilä, T. J. J. (2018). Autonomy, competence, relatedness, and beneficence: A multicultural comparison of four pathways to meaningful work. *Frontier in Psychology*, 9, 1–14.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01157>
- Maslow, A. H., & Frager, R. (1987). *Motivation and personality* (3rd ed.). Harper and Row.
- Mauno, S., Minkkinen, J., & Auvinen, E. (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä?: Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus*, 38(4), 271–288.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11–37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Mäkikangas, A., Minkkinen, J., Muotka, J., & Mauno, S. (2021). Illegitimate tasks, job crafting and their longitudinal relationships with meaning of work. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–29. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1987956>

- Onnismaa, J. (2021). *Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta* (Kolmas, uudistettu laitos.). Gaudeamus.
- Paola, M., Rita, Z. & Giuseppe, S. (2022). Evaluating meaningful work: Psychometric properties of the Work and Meaning Inventory (WAMI) in Italian context. *Curr Psychol.* <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02503-y>
- Peterson, G. W., MacFarlane, J. & Osborn, C. (2017). The Vocational Meaning Survey (VMS) An Exploration of Importance in Current Work. *Career Planning and Adult Development Journal.*
- Peterson, G. W., MacFarlane, J. & Osborn, C. (2019). Vocational Meaning Survey and Vocational Fulfillment Survey. Teoksessa K. B. Stoltz & S. R. Barclay (toim.), *A Comprehensive Guide to Career Assessment* (339–346). National Career Development Association.
- Pollari, P., & Vesterinen, S. (2019). The Vocational Meaning Survey-kyselyn soveltuvuus ja sovittaminen suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen työvälineeksi. Pro Gradu -tutkielma Kasvatustieteen tiedekunta.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). 'Fostering meaningfulness in working and at work'. Teoksessa Cameron K S, Dutton J E, Quinn R E (toim.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (309-327), Berrett-Koehler Publishers.
- Puusa, A. (2020). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus, 103–117.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Rantanen, J. (2021). Vocational Meaning Survey (VMS): Uusi käytännönläheinen työväline työn merkityksellisyyden työstämiseen uraohjauksessa. Suullinen esitys, Ohjausalan tutkimuspäivät Oulu 6.5.2021.
- Rantanen, J., Martela, F., Auvinen, E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (2022a). Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön validiteetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*, 57(05–06)

- Rantanen, J., Markkula, S. & Konsti, S. (2022b). MEANWELL: Työn merkitysten ja täyttymysten kyselymenetelmän käyttökoulutus. Osallistujien 19.8.2022 saama koulutusmateriaalipaketti. Jyväskylän yliopisto, psykologian laitos.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, Nikander, P. & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (s. 9–38). Vastapaino.
- Saari, T., Koivunen, T., Pyöriä, P., Leinonen, M., Tapanila, K., Melin, H. & Tampere University. (2021). *Duunarit – ammatistaan ylpeät: Duunarit-hankkeen loppuraportti*. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2237-3>
- Sampson, J. P. Jr., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career counseling and services: a cognitive information processing approach*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- 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. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B.I.J.M. & Akkermans, J. (2019). A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2572. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142572>
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2). <https://doi.org/10.1111/ijn.12620>
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2005). *Työelämäohjauksen mahdollisuuksia ja toimivia käytäntöjä*. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden selosteita.
- Yeoman, R. (2014). ‘Conceptualising meaningful work as a fundamental human need’. *Journal of Business Ethics*, 125, 235– 51. DOI:[10.1007/s10551-013-1894-9](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1894-9)

You, J., Kim, S., Kim, K., Cho, A., & Chang, W. (2020). Conceptualizing meaningful work and its implications for HRD. *European Journal of Training and Development*, 45(1), 36–51.  
<https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2020-0005>

## **LIITTEET**

Liite 1. Puolistrukturoitu teemahaastattelurunko

### **HAASTATTELUN ALOITUS JA SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN:**

Ensimmäiseksi lämmin kiitos, että saamme sinua nyt haastatella siitä, miten olet kokenut Työn merkitysten ja täyttymysten eli TMT-kyselyn käyttämisen ja sen profiilien hyödyntämisen asiakastyössäsi- ja keskusteluissasi. Ensimmäiseksi pyytäisin sinua tämän linkin kautta antamaan suostumuksesi tähän haastatteluun.

#### **Taustatiedot:**

- Kertoisitko ensin hieman itsestäsi ja työstäsi? Minkä ikäinen olet ja millainen on sinun koulutustaustasi?
- Mikä on sinun toimenkuvasi ja kuinka kauan olet toiminut tässä nykyisessä tehtävässäsi?
- Entä kuinka kauan olet ollut työelämässä kaiken kaikkiaan?

#### **Pääkysymykset:**

- Millaiset ovat päällimmäiset ajatuksesi ja tuntemuksesi Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyn ja profiilien käyttämisestä omassa työssäsi?
- Millaisissa asiakkaiden tilanteissa ehdotit menetelmän käyttöä? Miksi?
  - Olivatko asiakkaasi yksilöitä vai ryhmiä/tiimejä tai kenties molempia?
  - Millaisiin tilanteisiin menetelmä mielestäsi soveltuu erityisen hyvin? Entä millaisiin tilanteisiin menetelmä ei mielestäsi sovellu?
- Millä tavoin hyödynsit menetelmää asiakastapaamisillasi?



- Katselitteko asiakkaan kanssa profiilia ihan konkreettisesti ja mahdollisesti eri osa-alueittain? Vai keskustelitteko profiilin herättämistä ajatuksista ja tuntemuksista yleisesti?
  - Miten toimit ryhmien/tiimien kanssa? Hyödynsittekö profiileja konkreettisesti vai keskustelitteko profiilien herättämistä ajatuksista ja tuntemuksista yleisesti? Oliko teillä käytössä ryhmän/tiimin yhteisprofiilia?
  - Asetitteko keskustelun pohjalta esim. tavoitteita tai löytyikö uusia näkökulmia lähteä kokeilemaan/tekemään jotain?
- Millaiseksi koit tämän menetelmän asiakkaidesi näkökulmasta?
    - Mikä menetelmän käyttämisessä oli mielestäsi hyödyllistä asiakkaiden näkökulmasta? Mitä he mahdollisesti saivat itselleen menetelmän käyttämisen näkökulmasta? Missä se mahdollisesti heitä auttoi ja miten?
    - Mikä menetelmän käyttämisessä ei ollut mielestäsi hyödyllistä asiakkaiden näkökulmasta? Mitä he mahdollisesti jäivät kaipaamaan tai oliko jotain, mitä he eivät saaneet itselleen menetelmän käyttämisen näkökulmasta? Miksi mahdollisesti näin oli?
- Millaisia mahdollisuuksia ja hyviä puolia näet liittyvän menetelmän käyttämiseen asiakastapaamisissa ja työssäsi? Mitä muuta?
- Entä millaisia haasteita tai huonoja puolia menetelmän käyttöön mahdollisesti mielestäsi liittyy? Mitä muuta?
- Mitä ajattelet TMT-menetelmän käyttämisestä osana työtäsi jatkossa?
    - Olisitko kiinnostunut hyödyntämään menetelmää jatkossa asiakastapaamisissa? Miten ja miksi? Miksi et?