

# NAURU AUTTAA JAKSAMAHAN HOITOTYÖSSÄ

Tatu Halonen ja Samuli Tiainen

# NAURU AUTTAA JAKSAMAAAN HOITOTYÖSSÄ

Tatu Halonen ja Samuli Tiainen  
Opinnäytetyö, Kevät 2014  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Sairaanhoitaja (AMK)

## TIIVISTELMÄ

Halonen, Tatu & Tiainen, Samuli  
Huumori auttaa jaksamaan hoitotyössä  
Kevät 2014. 58 sivua, 4 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Sairaanhoidaja  
(AMK)

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Meilahden kolmiosairaalan hematologian osasto 7A:n huumorikulttuuria ja sen merkitystä työyhteisölle. Tutkimuksessa selvitettiin sairaanhoitajia haastatellen, miten he kokivat osastolla käytettävän huumorin ja miten se vaikuttaa heidän työssä jaksamiseensa.

Tutkimusta varten haastateltiin kuutta hematologisen osaston sairaanhoitajaa. Haastattelut toteutettiin ryhmähaastatteluina. Haastattelut analysoitiin käyttäen sisällönanalyysejä.

Tutkimustuloksista ilmenee, että huumori on myönteinen voimavara työyhteisössä. Osaston huumorikulttuuri koettiin työhyvinvointia lisääväksi voimavaratekijäksi. Huumorin keinoin pystyttiin keventämään työn raskuutta ja kohtaamaan yhdessä työn asettamia haasteita. Sairaanhoitajat kokivat huumorin rentouttavan työyhteisöä. Huumorilla nähtiin myös olevan rooli myönteisen työilmapiirin luojana, tekemällä työpaikasta miellyttävän, ja johon oli mukava tulla.

Osaston huumorikulttuuri on tilanne- ja käsitteidonnaista, jota yhteisön ulkopuolisen on vaikea ymmärtää. Työyhteisöön sopimattomaksi huumoriksi mainittiin pilkallinen ja irvailuva huumori. Potilaan ja omaisen vahingossa kuulemat vitsit ja kaskut olivat huumorinkäyttöön liittyviä pelonaiheita.

Asiasanat: huumori, hoitotyö, työhyvinvointi, työn imu, työssä jaksaminen

## ABSTRACT

Halonen, Tatu & Tiainen, Samuli

Humor helps you to cope – The humor culture of the hematology ward of the Meilahti Triangle hospital and its meaning for coping.

58 pages, 4 appendices. Language: Finnish. Helsinki spring 2014.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree program in nursing, Degree: Nurse.

The purpose of this thesis was to examine the humor culture of the hematology ward of Meilahti Triangle hospital and to find out its meaning to the work community. The aim of the study was to examine how the nurses experienced the humor used in the ward and how it affected their coping skills.

Six nurses were interviewed from the hematology ward by conducting two separate group interviews. The results were transcribed and the data analyzed using content analysis.

The results show that humor is a positive asset in the work community. The humor culture in the ward was found as an elevating factor for the well-being at work. The challenges set by the work environment were easier to overcome with a humorous manner. Humor was found to increase work engagement by making the work community more relaxed, pleasant and more appealing.

Mocking and derisive humor was found to be inappropriate in the work community. The humor culture of the ward is context and situation bound. Jokes and wittiness accidentally overheard by patients or their relatives were feared for the most.

Key words: humor, nursing, workplace, well-being, work engagement, coping skills

# SISÄLTÖ

1. JOHDANTO .....	6
2. HUUMORI TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA .....	8
2.1 Huumori .....	8
2.1.1 Nauru.....	9
2.1.2 Koomisuus.....	10
2.1.3 Musta huumori.....	10
2.1.4 Huumori sosiaalisissa suhteissa.....	11
2.1.5 Huumorikulttuuri .....	13
2.2 Työhyvinvointi ja työn imu.....	13
3. HUUMORI SAIRAANHOITAJIEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ .....	16
4. TUTKIMUSYMPÄRISTÖ .....	18
4.1 Syöpäsairaanhoidon erityispiirteitä .....	18
5. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	20
6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	21
6.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	21
6.2 Ryhmähaastattelu.....	21
6.3 Aineistonkeruu .....	22
6.4 Aineiston analysointi .....	24
7. TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	25
7.1 Huumorin merkitys työilmapiirille .....	25
7.1.1 Huumorin vaikutus koettuun yhteisön hyvinvointiin .....	25
7.1.2 Huumorin avulla roolit näkyviksi .....	26
7.1.3 Huumorin vaikutus kollegiaalisuuteen .....	27
7.2 Huumori työyhteisöä yhdistävänä tekijänä.....	28

7.2.1 Osaston oma huumorikulttuuri.....	28
7.2.2 Työntekijöiden sitoutuminen työyhteisöön .....	29
7.2.3 Esimiesten vaikutus huumorinkäyttöön .....	30
7.3 Huumorin merkitys työhyvinvoinnille.....	30
7.4 Sairauden ja kuoleman käsitteleminen huumorin avulla .....	31
8. TULOSTEN TARKASTELU .....	32
9. POHDINTA .....	35
9.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu .....	35
9.2 Tutkimuksen eettisyys .....	36
9.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet.....	37
LÄHTEET .....	41
LIITTEET .....	45

## 1. JOHDANTO

Huumori on osa elämää ja sen ilmenemismuotoja on lukuisia. Huumori ja sen ehkä konkreettisimmin aistittava ilmaisumuoto, nauru, ovat olennainen osa päivittäistä vuorovaikutustamme. Huumoria on tutkittu useissa eri tieteenaloissa, kuten filosofiassa, teologiassa, psykologiassa ja lääketieteessä. Huumorin jäljet johtavat meidät miljoonien vuosien päähän, aikaan, jolloin nauru oli osana tapaamme selvitä. Nauru on heijastus alkukantaisista reflekseistämme, jotka kuljettavat meidät aivan kommunikointikykyjemme juurille. Nauru ei ole vain tapa ilmaista huvittuneisuutta vaan se on myös osa meidän yhteisölliseen ja työntekoon liittyvää eloonjäämis- ja selviytymisstrategiaa. Nauru yhdistää ja luo yhteisöjä sekä kulttuureja. (Rusch 2005, 8–9.)

Huumori arki- ja työelämässä poikkeaa toisistaan ja sen käyttö riippuu yhteisön sisäisistä arvoista. Mielenkiintoista on, milloin huumorinkäyttö on sopivaa eroavat toisistaan. Vesán (2009) tutkimuksessa todettiin, että huumorilla on erityinen merkitys työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työn mielekkääksi kokemiseen. Huumorintutkimus Suomessa on saanut alkunsa vasta 1990-luvun alussa, ja sen jälkeenkin siitä on saatu vain niukasti uutta tutkimustietoa.

Tutkimme opinnäytetyössämme huumorin vaikutusta työhyvinvointiin. Saimme idean opinnäytetyöhömme luettuamme *Hoitotiede*-lehteä (3(12),140–149.), jossa esiteltiin Pirjo Vesán tekemä väitöskirja työhyvinvointia edistävästä keskinäisestä huumorista hoitotyössä. Tutustuimme aiheeseen, ja huomasimme, että etenkin suomeksi kirjallisuutta ja tutkittua tietoa on aiheesta melko niukasti.

Huumori ja työhyvinvointi ovat mielestämme mielenkiintoisia sekä tärkeitä aiheita. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen ovat myös ajankohtaisia kysymyksiä. Vuonna 2008 alkanut globaali talouskriisi on, näivettyneen euroalueen lisäksi, jättänyt jälkensä myös suomalaiseen kuntatalouteen (Tilastokeskus 2014; Santaharju 2013). Taloudellisessa ahdingossa

kamppailevien kuntien säästötoimenpiteet säteilevät sosiaali- ja terveystalouden työelämään (Valtionvarainvaliokunta 2013, 6). Työn tehostus ja hoitotyössä koettu resurssipula asettavat haasteita työhyvinvoinnille (Järvelä 2013, 3). Hoitotyössä työhyvinvointi on noussut puheenaiheeksi niin eettisenä kuin taloudellisenä kysymyksenä. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat miettivät yhä enemmän alanvaihtoa, ja 30 000 sairaanhoitajaa työskentelee jo jollain muulla alalla kuin hoitoalalla. Työhyvinvointi on tärkeä aihe, sillä hoitotyötä tulee jaksaa tehdä.

Työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen vaikuttavat monet eri tekijät. Työssä jaksaminen on aihe, jossa korostuu ensisijaisesti yksilön vastuu huolehtia omista sisäisistä voimavaroistensa. Yksilön jaksamiseen vaikuttavat myös monet ulkoiset tekijät, kuten työympäristö, työyhteisö, työn resursointi ja esimiestasolla tehdyt päätökset. Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä voi tutkia monesta eri näkökulmasta. Opinnäytetyössämme keskitymme yksilön ja työyhteisön näkökulmaan.

Hoitotyönkentällä käydyissä keskusteluissa on tuotu usein esille huumori, etenkin musta huumori, keinona jaksaa työssä ja käsitellä työssä vaikeita aiheita. Tutkimuksissa on ilmennyt, että hoitotyötä tekevät käyttävät huumoria suoja-keinona uupumusta ja stressiä vastaan. Opinnäytetyössä keskitymme tutkimaan sitä, kuinka huumori ilmenee hematologisen hoitotyön arjessa, osana työhyvinvointiin vaikuttavia voimavaroistensa. Tutkimme sitä, mikä merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle sekä kartoitimme, mikä merkitys huumorilla on työssä hoitotyön ammattilaisten mielestä.



## 2. HUUMORI TYÖYHTEISÖN VOIMAVARANA

Huumori, nauru ja hymy ovat osa ihmisten välistä päivittäistä vuorovaikutusta. Ihminen nauraa huomattavasti enemmän ryhmässä kuin yksin. Hymy ja nauru ovat tiedostamattomia ja tiedostettuja ilmaisumuotoja, joilla ihminen on jakanut mielenliikkeitensä lajitovereilleen jo miljoonien vuosien ajan. Hymy on osa sanatonta viestintästrategiaa, jolla pyritään ilmaisemaan avoimuutta ja ystävällisyyttä. Naurulla ja hymyllä on yhtä pitkät juuret primitiivisenä viestintäkeinona.

Bachorowshi ja Owren (2004) pohtivat huumorin roolia ihmiskunnan alkuaajoilla. Tutkijoiden mukaan huumori on ihmisyyden alusta saakka ollut keino yhdistää lajitovereita yli sukurajojen. Huumoria on tarvittu vaikeissa sosiaalisissa suhteissa yhdistävänä tekijänä. Yhteisesti koetun ja positiivisesti virittyneen kokemuksen jakaminen on lisännyt kahden yksilön välistä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Positiivisiin kokemuksiin liittyvä nauru on assosioitunut miellyttäviin kokemuksiin. Naurulla on siten voitu ilmaista omia tunteita, joihin lajitoverit ovat voineet vastata. Positiivisten tunteiden ilmaisu on ollut osa esi-ihmisten välistä diplomatiaa ja tärkeää lajin kehityksen kannalta. Huumori on luonut ilmapiirin, jossa esihistorialliset ihmiset ovat aloittaneet yhteistyön ja yhteisöjen muodostamisen.

Huumori on edelleen tärkeä osa ihmisten välistä vuorovaikutusta. Huumori on osa työyhteisöjen sosiaalisia suhteita ja merkittävä työhyvinvoinnin tekijä. Huumorin tekeminen näkyväksi osana työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tärkeää, jotta huumoria ja siihen vaikuttavia tekijöitä on mahdollista ylläpitää ja vahvistaa.

### 2.1 Huumori

Sivistyssanakirja kuvaa huumorin leikkimielisyydeksi, pilailuksi ja myötätuntoiseksi suhtautumiseksi huvittaviin elämänilmiöihin. Huumori on osa

luonteen laatua. Huumorin avulla asennoidutaan elämään ja ennen kaikkea elämän koomisiin tilanteisiin. (Turtia 2005.)

Sana "huumori" juontuu latinan sanasta "humor", joka tarkoittaa nestettä tai kosteutta. 1600-luvulla tietämys ihmisen anatomiasta oli vielä vajavaista, ja mystiikka ohjasi ajattelua tutkitun tiedon sijaan. Kehon nesteiden ajateltiin hallitsevan mielentiloja. Näitä nesteitä olivat keltainen sappi, musta sappi, veri ja lima. Nesteiden ollessa tasapainossa ihminen oli hyvinvoiva ja huumorintajuinen. (Vesa 2009. 23.)

Aristoteleen mukaan ihminen on sekä järjellinen että naurava eläin. Freud puolestaan näki huumorin tapana vapauttaa sisäistä, tukahdutettua energiaa. Ranskalaisen filosofin Henri Bergsonin mukaan nauru on mentaalista anestesiaa, jossa maalliset murheet unohdetaan hetkeksi, ja jonka avulla ihminen vaipuu euforiseen uneen. (Heinimäki 2000, 10–11.)

Huumori on mielletty mielentilaksi ja ominaisuudeksi, joka tulee näkyväksi hauskuutena ja hyvänä mielenä. Yksinkertaistettuna huumorintaju on jokaisen ihmisen persoonallinen tapa nähdä ja oivaltaa jokin ilmiö huumoriksi. (Vesa 2009. 24.)

### 2.1.1 Nauru

Nauru on näkyvin todiste huumorista. Se on muskulaarinen refleksi, johon liittyy ääntelyä, joka usein on hallitsematonta ja persoonasidonnaista. (Heinimäki 2000,9-10.) Nauru ei itsessään palvele selkeästi mitään biologista tarkoitusta. Naurun on kuitenkin todettu rentouttavan lihaksia, vähentävän stressiä ja tuottavan mielihyvää. Naurun kautta pallea toimii tehokkaammin, jolloin syvä hengitys tehostuu. Hapenottokyky paranee ja verenkierto tehostuu. Nauraminen lisää myös endorfiinien eritystä, mikä vähentää kivuntuntemusta. Huumori voi siis lievittää stressiä, ei pelkästään tilannetta keventämällä, vaan myös fysiologisten tekijöiden avulla. (Vesa&Isola 2000, 140–141; McCreaddie & Wiggins 2007, 586–587.)

### 2.1.2 Koomisuus

Seppo Knuutila pohtii väitöskirjassaan *Kansanhuumorin mieli*, huumorin ja koomisuuden välistä eroa. Koomisuus on ulkosyntyistä eli se liittyy aina esineisiin, tilanteisiin tai kerrottuihin kaskuihin. Knuutilan mukaan huumori on sisäsyntyistä. Se on henkilökohtainen suhtautuminen elämään ja etenkin elämän koomisiin ilmiöihin. Koomisia tilanteita voidaan tietoisesti tuottaa, mutta ne eivät välttämättä herätä kaikissa ihmisissä toivottuja reaktioita eli huumoria, huvittuneisuutta tai naurua. Komiikka kaipaa aina kohteen, kun taas huumori on näkemys maailmasta. (Knuutila 1992, 94–95; Kerkkänen 1997, 8.)

Koomisuuden ymmärtäminen purkautuu sosiaalisissa tilanteissa näkyvänä nauruna. Nauru on tapa kommunikoida ja hyväksyä ihmisiä lähelleen. Vuorovaikutustilanteissa erilaisten naurujen tunnistaminen on olennaista luottamuksen ja keskinäisen ymmärtämisen kannalta. Kaikki nauru ei ole spontaania. Ihminen hymyilee ja usein nauraakin tarkoituksellisesti, vaikka tämä saatetaan kokea epäaidoksi käytökseksi. Tarkoituksellinen hymy tai nauru voi olla erinomainen työkalu sosiaalisissa suhteissa ja toisten huomioon ottamisessa. Toisaalta tahattomat naurun pyrskähdykset voivat loukata ihmisiä, jos he eivät ymmärrä naurun syytä. (Vesa 2009, 24–26.)

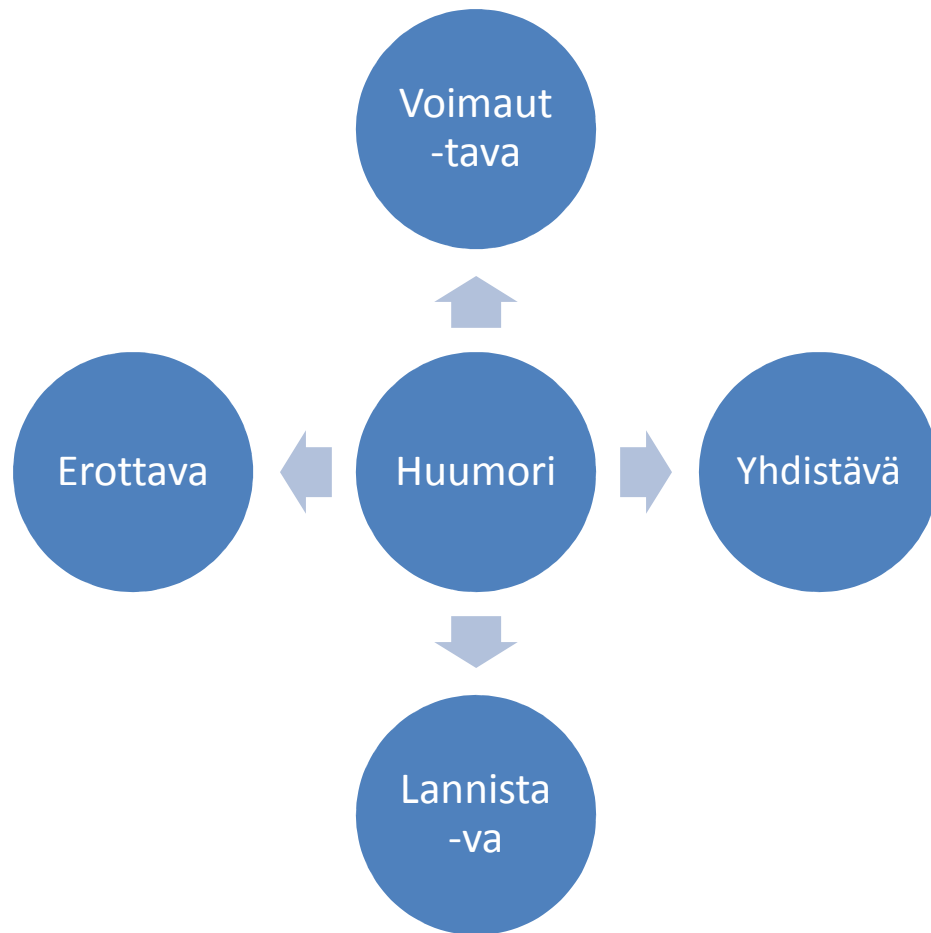
### 2.1.3 Musta huumori

Musta huumori sivuaa filosofian eksistentiaalista suuntausta. Eksistentiaalisen ajattelutavan mukaan yksilön kokemukset ja olemus määrittävät ympäröivää maailmaa sekä hänen olemassaolonsa. Yksilö luo itse käsityksensä maailmasta ja antaa kokemuksilleen merkityksen. Musta huumori kuvaa yksilön ponnisteluja maailman ristiriitaisuuksia ja mielettömyyttä vastaan. Musta huumori on elämän traagisten asioiden tarkastelua koomisesta näkökulmasta. (Mäkinen 2004, 56–57.) Musta huumori on tilannesidonnaista ja sen käyttö herättää usein kysymyksen: saako tällaisille asioille edes nauraa?

## 2.1.4 Huumori sosiaalisissa suhteissa

Huumori näkyy ennen kaikkea sosiaalisissa tilanteissa. Sosiaalinen kyvykkyys on usein sidoksissa henkilön käyttämään huumoriin. Ihmiset hakeutuvat ryhmiin, joissa käytetään heille mieluisaa huumoria ja joissa heidän itsensä käyttämää huumoria ymmärretään. Huumori on sosiaalinen ilmiö, jolla rakennetaan yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta, mutta sitä voidaan käyttää myös päinvastaisella tavalla, kuten vallan välineenä yksilöiden eristämiseksi ja alistamiseksi. (Vesa 2009, 30.)

Psykologi Rod Martin on jakanut huumorin neljään tyyppiin, joiden avulla huumorin käyttötapoja voidaan tutkia yksilöittäin (The Humor Styles Questionnaire (HSQ))(kuvio1.). Ensimmäinen tyyppi on yhteisöä yhdistävää (*affiliative*) huumoria, jonka keinoin ylläpidetään ihmissuhteita. Toinen huumorityyppi on yhteisöä erottavaa (*aggressive*), muita alistavaa, vihamielistä ja hierarkisoivaa huumoria. Kolmannen ja neljännen tyyppin huumori vaikuttaa yksilön itsetuntemukseen. Yksilön on huumorin keinoin mahdollista voimauttaa itseään (*self-enhancing*) tai lisätä omaa itsetuntoa, mutta myös lannistaa itseään (*affiliative*) vähättelevällä tai itseironisella huumorilla. (Martin, Puhlik-Doris, Larsen Gray, Weir 2003.)



Kuvio 1. Huumorin neljä käyttötapaa. (Martin & ym. 2003.)

Vitsillä voi olla erilaisia lähtökohtia. Vitsi voi olla kaikille suunnattu ahdistavien tilanteiden vapauttaja ja yhteisöllisyyttä lisäävä tekijä. Vitsi voi olla myös muita alistava, kyyninen ja jopa vihamielinen. Freud kutsuu vitsien eri lähtökohtia tendensseiksi eli vitsin pyrkimykseksi tai tavoitteeksi. Tendenssit vaihteleva positiivisista negatiivisiin, ja vitsi voi olla vallankäytön ja alistamisen väline.

Älykkäät ja terävät havainnot ovat vitsien ja komiikan ydintä. Nopeat sivallukset saavat ihmisissä aikaan huvittuneisuutta, vaikka he tietäisivät sen olevan sopimatonta. Osuva vitsi saa kuulijan kokemaan mielihyvää ja antaa vitsin kertojasta suosiollisen vaikutelman. Näin ollen hyvä vitsinkertoja voi saada ihmisiä puolelleen ilman tarkempaa älyllistä kyseenalaistamista kuulijoiden taholta. (Freud 1905, 90–103.)

### 2.1.5 Huumorikulttuuri

Työyhteisöihin, kuten kaikkiin pysyviin ryhmiin, syntyy usein omanlainen kulttuuri eli tapa toimia ja puhua. Työyhteisössä esiintyvää huumoria voi kuvata huumorikulttuuriksi. Kulttuuri itsessään on jonkin yhteisön henkisten ja aineellisten saavutusten kokonaisuus. Huumorikulttuuri onkin tiettyjen ihmisten tietyssä paikassa syntyvä tapa käyttää huumoria. (Uusi sivistyssanakirja. 2005; Vesa 2009. 34–35.)

Tutkimuksissa on huomattu ihmisten pitävän pääsääntöisesti samanlaisesta huumorista, kuten arjen hauskoista sattumuksista, kuivasta huumorista, sarkasmista ja satiirista. Kysyttäessä suurin osa ihmisistä kuvailee itsensä huumorintajuiseksi. Näkemykset kuitenkin vaihtelevat asioista, joista saa tehdä huumoria. Uskontoihin ja rotuihin kohdistuvat vitsit ovat esimerkkejä ihmisiä jakavista aiheista. Toisille aiheista vitsailu on ehdottomasti kiellettyä, mutta toiset sanovat kerrontatavan ja persoonan ratkaisevan vitsin soveliaisuuden. (Thornton & White 1999, 269–270.)

Hoitotyön huumoritutkimuksissa on huomattu, että Sairaanhoidajien huumori on samantyyppistä eri hoitotyön alueilla. Asioihin suhtaudutaan samalla lailla ja huumorin sävyt ovat usein yhtenevät. Musta huumori mainitaan usein selviytymiskeinona. Hoitajat toteavat huumorin käytön olevan tiedostettua suojaantumista stressiä ja uupumusta vastaan. (Thornton & White 1999, 275–276.)

### 2.2 Työhyvinvointi ja työn imu

Työhyvinvointi muodostuu monista ulkoisista ja sisäisistä voimavaroitehtijöistä. Työhyvinvointiin vaikuttavat ensisijaisesti työntekijän sisäiset voimavarat, kuten terveys, arvot ja motivaatio, mutta myös ulkoiset tekijät, kuten työn turvallisuus, työn hallinta, työilmapiiri sekä johtaminen. Sosiaali- ja teveysministeriön (2013) mukaan työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä.

Työhyvinvointi koostuu yksilön psyykkisen ja fyysisen terveyden lisäksi koko työyhteisön toimivuudesta ja vaikuttaa välillisesti koko yhteiskuntaan. Työhyvinvoinnilla on välineellisiä arvoja, kuten sen vaikutus työn tuottavuuteen ja tehokkuuteen (Tuomi 2007, 125). Työhyvinvointia ei kuitenkaan voi nähdä pelkkänä välineellisenä työkaluna, vaan sen lähtökohtana on näkemys hyvinvoinnista monitasoisena ja moniulotteisena ilmiönä. (Mamia 2009, 20–21.)

Työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa ennen kaikkea työn organisoinnilla. Työn tulisi olla tarvittavan monipuolista ja työntekijällä mahdollisuuksia kehittyä työssään sekä vaikuttaa sen päätöksentekoon (Vahtera, Kivimäki, Virtanen 2002, 2). Mielekäs työ on ihmiselle eräänlainen elämisen ja olemassa olon mielekkyyden perusta (Juuti 2006, 86).

Mielekkään työnkuvan ja työn organisoinnin lisäksi sosiaalisella tuella on suuri merkitys työhyvinvoinnille. Toimiva työyhteisö on toistaan tukeva ja yhdenvertainen yhteisö, jossa vallitsee turvallinen ja avoin työilmapiiri. Avoin ja myönteinen työilmapiiri kannustaa työntekijöitä osallistumaan. Osallistumisella on oletettavasti ryhmän kehityksen kannalta positiivisia vaikutuksia. Yhtenäinen ryhmä sitoutuu päätöksentekoon ja yhteisiin tavoitteisiin. Sitoutunut työyhteisö myös kehittää työtään, sietää erilaisuutta ja parantaa laatua itsenäisesti. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera, Virtanen 2002, 46.)

Työn imu on käsite, joka on vakiintunut työhyvinvointia kuvaavaan sanastoon. Työn imu (engl. *work engagement*) on alun perin hollantilaisten työ- ja organisaatiopsykologian tutkijoiden, Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin käyttämä termi, jolla he tarkoittivat työssä aidosti koettua myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Hakanen 2011, 38). Työn imulla tarkoitetaan työssä koettua vireyttä, työhön syventymistä ja sitoutumista työhön. Työn imu on voimavara, jolla on myös positiivinen vaikutus terveyteen. Työtyytyväisyys, työsitoutuneisuus ja työn imu kuvaavat myönteistä suhtautumista työhön. Kun työ koetaan mielekkääksi, siihen halutaan myös sitoutua. Työn imu ja muut voimavaratekijät auttavat työntekijöitä kohtamaan työn vaatimuksia.

Työntekijän, työnantajan ja koko työyhteisön tulisi tunnistaa työn imua edistäviä tekijöitä. Voimavaratekijöitä tulee osata tunnistaa ja nimetä, ja niitä tulisi vaalia, ylläpitää ja kehittää työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Vesterinen 2006, 8-9.)

Työterveyslaitos (2013) kuvaa työn imun syntyvän niin arjessa kuin työtä tehden. Työn imua edistämällä organisaatio voi tukea työntekijän ja työn välistä sidettä myönteisellä tavalla. Työn imulla on merkittävä vaikutus työn tuottavuuteen, asiakastyytyvyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen ja työtapaturmiin. (Työterveyslaitos 2013.)

Organisaatio voi edistää työn imua huolehtimalla, että työ on riittävän haastavaa ja mielekästä. Työn imua edistää myös yhteisöllisyyden ylläpitäminen, joka vaalii työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja on erittäin tärkeä voimavaratekijä. Turvallisuuden tunne lisääntyy kun uudet työntekijät saavat riittävän perehdytyksen uusiin työtehtäviin. Vanhojen työntekijöiden koulutuksesta ja kehityksestä sekä ammattitaidoissa huolehtiminen ja työntekijän edistyminen tyouralla lisää työn imua. Tarvittaessa työn sisältöä voi kehittää tai rikastuttaa.

Organisaation vallan etäisyys tulisi olla pieni ja johdon tulisi olla herkkä ottamaan vastaan viestejä myös alhaalta ylös, tiedon tulisi myös siirtyä molempiin suuntiin. Työyhteisön terveyttä tulisi vaalia yhdessä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Työntekijöiden hyvinvointia voi myös seurata ja arvioida esimerkiksi työhyvinvointi-, työkyky-, ja ilmapiirikartoituksilla. Koska työelämä ja arkielämä nivoutuvat yhteen, on työn ja muun elämän yhteensovittavilla käytännöillä ja rakenteilla suuri merkitys työn imun kannalta. (Hakanen, Ahola, Härmä, Kukkonen, Sallinen 2009, 88.)



### 3. HUUMORI SAIRAAHOITAJIEN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄJÄNÄ

Meilahden hematologian osasto asettaa muiden työympäristöjen tapaan omat haasteensa työhyvinvoinnille. Erikoissairaanhoito on usein haastavaa ja stressaavaa varsinkin työuran alkutaipaleella. Syöpähoidon erikoisosaaminen saadaan vasta lisäkoulutuksella tai työelämässä. (Lahti 2008.) Hoitajien kokemat onnistumisen ja hyvän olon tunteet liittyvät oleellisesti työssä jaksamiseen. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi tulevat näkyviksi myös asiakkaiden saamaa hoitoa tutkittaessa. Hyvinvoivat hoitajat antavat parempaa hoitoa ja positiivisuus tarttuu usein muihin ihmisiin. Huumori on oleellinen osa kaikkea vuorovaikutusta, oli se tahallista tai tahatonta, piilotettua tai räiskyvää. Huumori on oleellinen osa jokaisen persoonaa. (Åstedt-Kurki & Isola 2001, 454; Vesa 2009, 14–16.)

Hoitajien ja muiden työntekijöiden tulee olla sitoutuneita antamaan potilaille korkeatasoinen yksilöllinen hoito sekä arvostamaan ja kunnioittamaan toisia työntekijöitä. Henkilöstön hyvinvointi syntyy työpaikoilla, joissa kaikki voivat vaikuttaa työilmapiiriin ja työoloihin omalla vastuuntuntoisella toiminnallaan. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2010.)

Hoitotieteellisissä tutkimuksissa on osoitettu, että huumorilla on selviä myönteisiä vaikutuksia niin potilaan olotilaan kuin työntekijöiden työssä jaksamiseen. Elämänkriiseissä huumori on usein puolustusmekanismi, jolla ihminen käsittelee kriisiä ja astuu hetkeksi tilanteen ulkopuolelle. (Åstedt-Kurki & Isola 2001, 457.) Kykyä nauraa itselleen pidetään myös merkinä psykososiaalisesta terveydestä. Itselleen naurava ihminen osaa antaa itselleen anteeksi ja asettaa asioita mittakaavaan (Vesa 2009, 27–28).

Huumori voi lieventää epämiellyttäviä tunteita sekä tukea potilaan itsetuntoa. Huumorinkäytön haaste on sen riippuvuussuhde tilanteeseen, ääneensävyihin ja ihmisen luonteeseen. Nämä haasteet saattavat aiheuttaa väärinymmärryksiä, jos ei tunne vitsailun aihetta tai huumorintajut eivät kohtaa. Huumori voidaan erotella sopivaan ja sopimattomaan huumoriin, joiden erottaminen vaatii

hoitajalta tilannetajua, älyä, ihmistuntemusta ja kokemusta. (Vesa & Isola 2000(1.) 24–26.)

Huumorilla on huomattu olevan suhde ryhmään sitouttamiseen ja oppimiseen. Hyvä sitouttaminen niin työpaikkaan kuin opiskeluun tarvitsee mielenkiintoa, nautintoa, motivaatiota, luovuutta, rentoutta ja avoimen ilmapiirin. Näitä kaikkia elementtejä tuottaa, edistää ja ylläpitää huumori. (Vesa & Isola 2000(2.) 140–149.)

Pelkistetysti työhyvinvointi koostuu neljästä osasta; työympäristön, työyhteisön, terveyden ja osaamisen vuorovaikutuksesta. Ihmisen oma terveys eli työkyky sekä fyysinen työympäristö ovat aineellista, kun työyhteisö ja osaaminen ovat aineetonta pääomaa. (Vesterinen 2006. 49–50.)

Keskitymme opinnäytetyössämme työyhteisön osuuteen työhyvinvoinnissa. Selvitämme työyhteisössä tapahtuvaa huumorinkäyttöä ja sen suhdetta työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen. Yhteisöllisyyden ylläpitäminen edistää työhön sitoutumista, toimivassa yhteisössä työntekijät haluavat vaalia tätä yhteisöllisyyttä ja näin syntyy positiivinen ketjureaktio (Hakanen, ym. 2009, 87). Työhyvinvoinnin ollessa suuri kokonaisuus, sitä tulee tutkia jakamalla se pienempiin osiin, keskittyä niihin ja lopuksi verrata sitä osana suurempaa kuvaa. Työhyvinvoinnissa ei ole kyse yksittäisistä tempuista, vaan laaja-alaisesta työkehittämisestä. (Luukkonen 2004, 402.)

#### 4. TUTKIMUSYMPÄRISTÖ

Meilahden kolmiosairaalan osasto 7A on hematologian eli veritautien osasto. Veritaudeissa normaali verisolujen muodostus on häiriintynyt. Luuytimessä ja verenkierrossa esiintyy kypsyttömiä, huonosti kypsyviä tai virheellisesti toimivia soluja. Joskus kypsyvät pahanlaatuiset solut voivat toimia normaalisti, mutta niiden liiallinen määrä aiheuttaa ongelmia. (Holmia, Murtonen, Myllymäki, Valtonen 2008, 348.) Osastolla yleisimmin hoidettavat taudit ovat erityyppisiä hematologisia syöpäsairauksia, kuten leukemioita ja lymfoomia eli veri- ja imusolmukesyöpiä. Potilaat saavat osastolla solunsalpaajahoidoja, joiden kesto vaihtelee 1-9 päivään. Solunsalpaajat eli sytostaatit ovat syövän lääkehoidossa käytettäviä aineita, joilla estetään solujen normaali kasvu ja jakaantuminen (Holmia ym. 2008, 118). Keskimääräinen hoitoaika osastolla, sisältäen tukihoidot, kestää 12 vuorokautta. Sytostaattihoidoista johtuvan verenkuvanmuutosten tukihoidoihin ja mahdollisten sytopeniasta eli matalasoluvaiheesta johtuvien infektioiden hoidon pituus vaihtelee 5-6 viikkoon (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a.). Pitkät hoitajaksot sekä henkisesti ja fyysisesti vaativat hoidot luovat pitkäaikaisia hoitosuhteita potilaiden ja hoitohenkilökunnan välille.

Hematologian osastolla työskentelee moniammatillinen henkilöstö, johon kuuluu sairaan- ja lähihoitajien lisäksi hematologian erikoislääkäreitä ja sairaalalääkäri, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, osastofarmaseutti, osastonsihtööri, välinehuoltaja, laitoshuoltaja, sekä psykologi. Osaston oman henkilökunnan lisäksi hoitotyötä tukevat muiden alojen erikoislääkärit, sosiaalityöntekijä ja sairaalateologi.

##### 4.1 Syöpäsairaanhoidon erityispiirteitä

Syöpäsairauksien hoidot ovat pitkäaikaisia. Syöpähoitojen erityispiirteinä sairaanhoitajille ja potilaille kehittyy usein pitkäaikainen hoitosuhde. Potilaan kokonaisvaltainen kohtaaminen korostuu vakavien sairauksien pitkäaikaisissa hoidoissa. Hoidot ovat usein myös erittäin raskaita potilaan läheisille ja hoitoa tulisi suunnitella yhteistyössä potilaan ja tämän omaisten kanssa (Ahonen, Blek-

Vehkaluoto, Ekola, Partamies, Sulosaari & Uski-Tallqvist 2012, 161). Varsinkin hoitojen alkuvaiheessa potilailla ilmenee tavallista enemmän masennusta. Syöpä on edelleen sairaus, johon liittyy paljon uskomuksia sairauden parantumattomuudesta. (Kuuppelomäki 2000, 130.)

Syöpäsairauteen ja varsinkin leukemiaan sairastuminen luo potilaalle ja tämän läheisille äkillisesti uudenlaisen elämäntilanteen, jossa tulevaisuus voi näyttää epävarmalta. Leukemiadiagnoosi saadaan usein vasta hakeuduttaessa hoitoon infektion takia. Näissä tapauksissa diagnoosi tulee potilaalle yllätyksenä. (Holmia ym. 2008, 104.) Syöpään sairastumista ja uuteen elämäntapaan sopeutumista kuvataan prosessina, joka Suomessa pohjautuu kriisiteorioihin. Kriisissä potilas käsittelee ja käy läpi uutta tilannetta sekä etsii keinoja selvitäkseen sairaudesta ja sen hoidoista. Hoitohenkilökunnan tulee vastata potilaan tarpeisiin hoitojen eri vaiheiden aikana ja hoitohenkilökunnan tavoitteena on luoda potilaalle turvallinen hoitosuhde, joka lievittää ja ylläpitää potilaan fyysistä, psyykkistä, emotionaalista, sosiaalista ja hengellistä hyvinvointia. (Ahonen ym. 2012, 162.)

Sairaanhoitajalle syöpäsairaanhoito asettaa paljon haasteita. Hematologiseen hoitotyöhön ei saada valmiuksia koulutuksen aikana, vaan se hankitaan lisäkoulutuksilla ja työkokemuksen kautta (Lahti 2008, 71). Teoreettisen tiedon lisäksi sairaanhoitajan tulee tunnistaa potilaan tunnetiloja, jotta hän pystyy kohtaamaan potilaan henkiset ja emotionaaliset tarpeet. Esimerkki potilaiden henkisistä tarpeista ovat vaativien hoitojen sekä alhaisen hemoglobiinin aiheuttamat haittavaikutukset. Haittavaikutukset ilmenevät muun muassa hoitoväsymyksenä ja masennuksena. (Holmia ym. 2008, 136.)

## 5. TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää yhden osaston huumorikulttuuria ja sen merkitystä työyhteisölle työssä jaksamisen näkökulmasta. Tutkimme sairaanhoitajia haastatellen, miten he kokevat osastolla käytettävän huumorin ja miten se vaikuttaa heidän työssä jaksamiseensa. Haastatteluissa pyrimme kartoittamaan osastolla käytettävää huumoria haastateltavien kertomien esimerkkien avulla. Tavoitteenamme on selvittää, miten sairaanhoitajat käsittävät huumorin työyhteisössä, käyttävätkö he itse huumoria vuorovaikutustilanteissa, minkälaisia kokemuksia huumorista heille on kertynyt työelämässä ja arjessa sekä miten kokemukset eroavat toisistaan. Lisäksi tarkastelemme, mikä sairaanhoitajien mielestä on sopivaa ja sopimatonta huumoria ja onko sellaista heidän mielestään edes olemassa. Selvitämme myös miten myönteinen huumorikulttuuri vaikuttaa työn imuun ja työyhteisön sitoutumiseen. Tutkimusentulosten avulla tuotamme tietoa sairaanhoitajien keskinäisestä huumorinkäytöstä ja sen merkityksestä työssä jaksamiselle.

### TUTKIMUSKYSYMYKSET:

1. Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?
2. Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?
3. Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?

## 6. TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

### 6.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Valittuamme tutkimuskohteeksemme huumorin työyhteisössä mietimme mille osastolle tarjoaisimme aihetta. Toisen tutkimuksen tekijän aikaisempi harjoittelu- ja nykyinen työpaikka tuntui sopivalta vaihtoehdolta, joten ehdotimme aiheitamme Meilahden hematologian osastolle 7A. Keskustelimme opinnäytetyön aiheesta osastonhoitajan sekä apulaisosastonhoitajan kanssa ja he kiinnostuivat valitsemastamme aiheesta sekä pitivät työtä tarpeellisena osastolle. Sovimme heti, että työn valmistuttua tulimme esittelemään tutkimuksen tuloksia osaston sairaanhoitajille. Tulosten avulla osaston sairaanhoitajille tuodaan tutkittava ilmiö näkyväksi ja tietoa huumorin vaikutuksesta osaston työhyvinvointiin.

Tutkimus on laadullinen. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten yksilöllisiä kokemuksia ja ajatuksia. Lähtökohtana on kuvata todellista elämää, ajatuksena että todellisuus on moninainen. (Hirsijärvi 2000, 152.) Ajatukset ja totuudet huumorista ovat yksilöllisiä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan valittua kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Aiheen laajuuden vuoksi tarkka rajaaminen ja tarkasti valitut kysymykset olivat tärkeitä tutkimuksen laadun ja työmäärän kannalta (Hirsijärvi 2000, 72). Kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillistä on tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen edetessä. Vaikka rajasimme aihetta ja jaoimme haastattelukysymyksiä teemoittain, jätimme myös tilaa vapaalle keskustelulle.

### 6.2 Ryhmähaastattelu

Valitsimme tutkimusmuodoksemme ryhmähaastattelun, koska huumori on abstrakti aihe ja ilmenee usein ryhmässä. Ryhmässä haastateltavat pystyvät keskustelemaan ja opponoimaan toistensa ajatuksia. Ryhmähaastattelussa haastateltavat saivat mahdollisuuden jäsentää kokemuksiaan, muistelemaan

yhteisiä huumorikokemuksia sekä muodostamaan yhteisen näkemyksen osaston huumorikulttuurista. (Pötsönen & Välimaa 1998, 3.)

Ryhmähaastattelun toimivuudesta ei ole takeita. Ryhmähaastattelu voi menetelmänä olla joko myönteinen tai kielteinen. Ryhmässä ihmiset voivat kontrolloida toisiaan. Toisaalta ryhmä luo turvallisuuden tunnetta ja muiden puhuessa haastateltavat voivat kehittää uusia ajatuksia. Tämän totesimme toimivan käytännössä. Negatiiviseksi ilmiöksi on aiemmissa tutkimuksissa tuotu esille ryhmää dominoivat henkilöt, jotka kontrolloivat muiden mielipiteitä ja keskustelun suuntaa. (Hirsjärvi 2000, 198.) Otimme huomioon nämä asiat haastattelun aikana ja tuloksia tutkittaessa. Pyrimme ohjaamaan keskustelua ja antamaan puheenvuoron jokaiselle haastatteluun osallistuneelle.

### 6.3 Aineistonkeruu

Haastattelimme tutkimusta varten hematologisen osaston kuutta sairaanhoitajaa. Toteutimme haastattelut kahtena, kolmen hengen ryhmänä kahtena eri päivänä. Tilana toimi osaston rauhallinen neuvotteluhuone. Valitsimme haastateltaviksemme työurien eri vaiheissa olevia sairaanhoitajia saadaksemme esille mahdollisia kokemuksen tuomia näkemyseroja huumoriin.

Haastatteluihin rekrytointi tapahtui apulaisosastonhoitajan avustuksella sekä osastotunnilla annetulla informaatiolla ja sairaanhoitajien sähköpostiin lähetetyllä kutsulla. Vapaaehtoiset haastateltavat ilmoittautuivat apulaisosastonhoitajalle, joka välitti tiedon meille ja piti huolen, että osallistujien työvuorot osuivat haastattelupäiville.

Lähetimme haastattelurungon ja teemat haastateltaville etukäteen, koska huumorihetket ovat ohimeneviä ja unohtuvat helposti. Toivoimme haastateltavien pohtivan ja muistelevan huumorihetkiä etukäteen sekä kannustimme haastateltavia tekemään muistiinpanoja. Kysymykset eivät olleet tarkkaan muotoiltuja, vaan esittelivät aiheemme tutkimuskysymyksiä. Haastattelurungon avulla haastateltavat pystyivät etukäteen orientoitumaan

haastattelun teemaan. Haastateltavat kertoivat käyneensä haastattelua edeltäneellä viikolla aiheeseen liittyviä keskusteluja kollegoidensa kanssa.

Ennen varsinaista haastattelua teimme testihaastattelun kahdelle opiskelijatoverillemme. Testihaastattelussa selvitimme haastatteluihin tarvittavan ajan ja haastattelurungon toimivuuden. Haastattelut olivat selkeitä, informatiivisia ja niiden välityksellä saimme materiaalia, joka vastasi tutkimuskysymykseemme. Aikaa testihaastatteluun kului vajaa tunti, joten varasimme varsinaisille haastatteluillekin aikaa tunnin.

Ryhmähaastattelu toteutettiin sairaanhoitajien työajalla osaston 7A neuvotteluhuoneessa, jonka käyttöön oli kysytty ja saatu lupa osastonhoitajalta. Tähän ratkaisuun päädyttiin, koska se oli helpointa niin haastatteliijoille, kuin haastateltavillekin.

Suurin osa haastateltavista oli tutustunut annettuihin materiaaleihin ja osa oli valmistautunut tekemällä pienet muistiinpanot. Avasimme haastattelun esittäytymällä ja esittämällä helpon lämmittely kysymyksen, jolla saimme luotua keskustelevan ilmapiirin. Ryhmähaastattelussa kaikki osallistuivat keskusteluun tasapuolisesti. Rohkaisimme avoimeen ja vapaamuotoiseen ilmaisuun, mutta hyödynsimme haastattelukysymyksiä keskustelun ohjaamisessa. Tilannetta rentouttaaksemme tarjosimme kahvia ja pientä purtavaa.

Haastattelutilanne oli vapaa ja keskusteleva, vaikka haastattelijoina veimme haastattelua haastattelurungon perusteella eteenpäin. Haastattelun aikana esitimme tarkennettuja kysymyksiä myös yksilöille tilanteen niin vaatiessa. (Pötsönen & Välimaa 1998, 8.)

Haastatteluiden aikana ei ollut häiriötekijöitä. Haastattelunauhoitteella kaikkien osallistujien äänet kuuluivat selkeästi ja ne pystyttiin erottamaan toisistaan.



## 6.4 Aineiston analysointi

Litteroitua aineistoa tuli 12 sivua. Sovelsimme aineiston analysointiin sisällönanalyysiä, joka on objektiivinen ja systemaattinen menetelmä analysoida dokumentteja. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa, niin suullisten kuin kirjallisten aineistojen analysoinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93.) Aineistoanalyysillä pyrimme saamaan tiivistetyn kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä. Menetelmän avulla tarkastelimme asioiden ja tapahtumien merkityksiä, seurauksia sekä niiden yhteyksiä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21.)

Aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa viiteen osaan: aineiston pelkistäminen, ryhmittely sekä alakategorioiden, yläkategorioiden ja yhdistävien luokkien luominen. Tutkijan tehtävä on arvioida, mitkä asiat saatetaan yhdistää saman kategorian alle. Kun ryhmittely ja kategorisointi on tehty, aineisto abstrahoidaan eli samansisältöiset luokat yhdistetään. Keskenään samanlaisista sisällöistä muodostetaan aineistoista luokkia. Nämä luokat nimetään sisällön mukaan. Abstrahointia jatketaan mahdollisimman pitkälle eli sen tasoa nostetaan, mutta niin että se on järkevää ja tutkimusta tukevaa. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 21–29.) Abstrahointi on tärkeää, sillä pelkkä sisällönanalysointi ei anna tutkimukselle tuloksia. Analysointiprosessin jälkeen aineistoa tulkitaan ja johtopäätökset syntyvät abstrahoinnin sekä tulkinnan perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.)

## 7. TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 7.1 Huumorin merkitys työilmapiirille

Haastatteluissa tuli selvästi esille huumorin myönteinen vaikutus työilmapiiriin. Huumorinkäyttö osastolla koettiin tutuksi ja helposti lähestyttäväksi aiheeksi. Huumori oli huomaamaton osa osastolla tapahtuvia vuorovaikutustilanteita. Huumori yhdistettiin usein persoonaan ja sen koettiin heijastavan käyttäjänsä suhtautumista elämään.

*Jokaisella on niin ku oma tapansa ja tyylinsä käyttää huumoria eli niin ku vitsailla tai sillee...*

*Mut täällä on niin hyvä työyhteisö, rento ilmapiiri ja kyllä se huumori on yksi osatekijä siinä*

#### 7.1.1 Huumorin vaikutus koettuun yhteisön hyvinvointiin

Työpaikalla tapahtuvalla huumorin käytöllä pyrittiin tietoisesti rakentamaan mennekeä ja tekemään työyhteisöstä mukavampi paikka olla. Työyhteisö koettiin niin isoksi osaksi elämää, että siitä haluttiin tietoisesti tehdä mahdollisimman hyvinvoiva. Huumorin ajateltiin kuuluvan automaattisesti kollegiaaliseen ja toisia arvostavaan työilmapiiriin.

*Kun kaikki haluavat auttaa ja olla ystävällisiä, niin huumorikin varmaan tulee siihen automaattisesti.*

Hematologian osastolla ollaan päivittäin tekemisissä vakavien sairauksien kanssa. Työn henkistä raskautta ja kiirettä kerrottiin tasapainotettavan usein mustalla huumorilla. Työyhteisö koettiin paikaksi, jossa on paras jakaa kokemuksia ja tukea toisia työntekijöitä. Töihin liittyvät asiat haluttiin käsitellä työpaikalla työkavereiden kanssa mahdollisimman nopeasti tapahtumien jälkeen. Tapahtumia ei haluttu viedä kotiin käsiteltäviksi, sillä ulkopuolisten henkilöiden ei koettu ymmärtävän osastolla tapahtuvia vuorovaikutustilanteita.

*...kun kuitenkin on raskas työ ja kiirettä ja näin. Niin sitten kun istuudutaan tonne kahvihuoneeseen, niin kyllä me aika mustalla huumorilla asioita käsitellään.*

*Ehkä sitä ajattelee, ettei ne ihan ymmärrä... Nämä hoitotyön jutut on välillä sellaisia, että niitä on ulkopuolisille vaikea sanoittaa.*

### 7.1.2 Huumorin avulla roolit näkyviksi

Huumorin huomattiin heijastavan yksilöiden persoonia, mutta keskusteluissa nousi esille myös huumorin avulla työyhteisön roolittautuminen. Työminän ja arkiminän välillä huomattiin eroja. Varsinkin vähemmän aikaa työyhteisössä mukana olleilla työ- ja arkiminä erottuivat selkeästi toisistaan. Töissä yritetään olla ammatillisempia - ”*asiallisempia ja rauhallisempia*”.

Työuran alussa suuri osa voimavaroista kului varsinaiseen työhön ja sen oppimiseen. Kokemuksen karttuessa sairaanhoitajilla riitti paremmin aikaa kiinnittää huomiota työyhteisöön ja yhteisöllisyyteen. Pidemmän työuran tehneiden sairaanhoitajien työ- ja arkielämässä oli enemmän yhtymäkohtia, jolloin myös arkena käytetty huumori saattoi vastata osastolla käytettyä huumoria.

*Suurin osa kavereista on sairaanhoitajia. Niin usein illanvietoissakin keskustelut siirtyvät työasioihin ja työpaikkahuumoriin.*

Huumorin käyttötarkoitus voi olla myös vallanväline ja alistaminen. Yksilöt voivat nostaa omaa profiiliaan työyhteisössä, jolloin kielteinen huumori toimii työyhteisöä hajottavana voimana, joka vähentää työhyvinvointia, työyhteisöön sitoutumista sekä työilmapiiriä. Kielteinen huumorinkäyttö, kuten pilkka ja irvailu, eivät sovi haastateltavien mielestä osastolla käytettyyn huumoriin.

*...Se olis paha sellanen suoranainen toisten kustannuksella naureskelu tai pilkkaaminen, se ei olisi sopivaa.*

Työhyvinvointia lisääväksi tekijäksi koettiin esimiestason myönteinen suhtautuminen huumorinkäyttöön ja sen huomioiminen osana työhyvinvointia.

Osastonhoitaja voi asenteellaan vaikuttaa myönteisesti koko osaston työilmapiiriin.

### 7.1.3 Huumorin vaikutus kollegiaalisuuteen

Huumorin käytöllä huomattiin olevan myönteinen vaikutus osastolla tapahtuviin vuorovaikutustilanteisiin. Huumorin avulla saatiin aikaan avoin ilmapiiri ja vapaus olla oma itsensä. Työyhteisössä koettiin, että huumori ja myönteinen vuorovaikutus lisäsivät yhteenkuuluvuuden tunnetta; toisista pidetään huolta ja ”puhalletaan yhteen hiileen”. Vaativa työ vaatii toimiakseen yhteistyötä ja kollegiaalisuutta. Pienillä asioilla, kuten hymyllä ja myönteisellä asenteella luotiin pohja luottamukselle ja yhteisyydelle. Yhteisen huumorin nähtiin syntyvän näistä tekijöistä.

Potilaidenkin on huomattu kiinnostavan huomiota työntekijöiden välisiin suhteisiin. Hoitajien välisen hyväntuulisuuden on huomattu vaikuttavan potilaisiin myönteisellä tavalla. Haastatteluissa tuotiin esille myös huumorinkäytössä ilmenevät riskit. Vaikeudeksi koettiin kyky arvioida millaisesta huumorista potilas tai vieraampi hoitaja pitää.

*Joskus tulee naljailtua toiselle potilaan edessä, niissä jäänyt välillä miettimään, että jos toinen hoitaja ottaakin itseensä tai että potilas luulee että olin töykeä.*

Haastateltavat kokevat, että osastolla työskentelee huomattava määrä samanlaisen huumorikäsitteen ja huumorintajun omaavia ihmisiä. Työtä ei kuitenkaan koettu pelkkänä nauramisena ja huumorihetkestä toiseen siirtymisenä. Positiivinen ilmapiiri oli kuitenkin niin vahva, että haastateltavat kertoivat töihin tulemisen olevan mukavaa, kun tietää ilmapiirin toimivaksi.

*On ollut hienoa huomata, ettei aina ärsytä tulla töihin, niin se on mahtavaa!*

*Aamulla ei tarvitse miettiä, että töissä on taas se yks maailman ärsyttävin tyyppi.*

## 7.2 Huumori työyhteisöä yhdistävänä tekijänä

Huumori kuuluu tiedostamattomana osana osaston työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen. Huumori koetaan yhdistäväksi ja voimaannuttavaksi tekijäksi työilmapiirin kannalta. Osastolla käytetty huumori on käsite- ja tilannesidonnaista ja sopii sellaisenaan harvoin arkielämään. Yhteinen huumorikulttuuri kehittyy vahvan ryhmäkoheesio seurauksena ja auttaa työntekijöitä kohtaamaan työn asettamia vaatimuksia. Huumori tekee työyhteisöstä ja työilmapiiristä mielekkäämmän ja sen on koettu lisäävän työn imua.

*Joskus sitä ihan miettii kuinka paljon sitä taas tulikaan työpäivän aikana naurettua, ja se on kivaa!*

*Kyllähän sillä (huumorilla) on tosi paljon merkitystä, kun se just tekee työyhteisöstä rennomman ja semmosen miellyttävän, että on mukavampi tulla töihin...*

*Mutta tota, töissähän nyt se huumori liittyy potilastilanteisiin ja tähän hoitokulttuuriin – sairaalaelämään, kotona sitten taas ihan johonkin muuhun.*

### 7.2.1 Osaston oma huumorikulttuuri

Työyhteisön yhteisestä huumorikulttuurista riippumatta huumorintaju koetaan usein yksilökohtaisena. Vitsailukumppanit valikoituvat samanlaiseksi koetun huumorintajun ja osastolla tehdyn työuran perusteella. Työyhteisössä pidempään työskennelleet määrittävät osaston huumorikulttuuria, uudemmilla työntekijöillä kestää oman aikansa sisäistää työyhteisön dynamiikka ja sen huumorikulttuuri.

*Ite oon oppinu valikoimaan, että ensinnäkin semmosten ihmisten ollessa läsnä, joista tietää, että niillä on vähän samantyyppinen huumorintaju kuin itellä, niin sitten sitä viljelee sitä huumoria...*

*Yleensä kun uudet opiskelijat ja työntekijät tulevat niin nehen ensin tunnustelee sitä ilmapiiriä (...) mut siitä sen (huumorikulttuuriin mukaan tulemisen) sitten erottaa kun ne tulee mukaan siihen naureskeluun*

*Ja sitten miettii sitä, että jos on joku uudempi ihminen tai jotenkin semmonen, jota ei vielä tunne siinä työyhteisössä niin voihan siitä (huumorista) joku loukkaantuakin – eihän kaikki välttämättä ymmärrä sitä.*

Osastolla hoidettavien tautien ja sen luoman osaston luonteen huomioon ottaen sairaanhoitajat kuitenkin tiedostavat, että naurun ja ilonpidon täytyy olla rajattua. Huonot kokemukset ja huono omatunto huumorinkäyttökäytöstä liittyvät nimenomaan tilanteisiin, joissa sairaanhoitajat ovat tiedostamattaan osoittaneet hilpeyttä potilaan tai omaisen kuullen.

*Se tunne tulee muuten, jos potilas on saanut huonoja uutisia; hoidot ei tehoa ja 'tää oli nyt tässä' (...) ja sitten jos hoitajat nauraa hilpeänä jossain, niin itse ajattelee, että miten se potilas sen kokee, kun sen maailma on just romahtanut.*

#### 7.2.2 Työntekijöiden sitoutuminen työyhteisöön

Työhön sitoutuminen lisää työyhteisön kykyä kohdata yhdessä työn asettamia haasteita. Yhtenäinen työyhteisö tukee jäseniään ja lisää työhyvinvointia. Myönteisellä huumorikulttuurilla osoitetaan työyhteisön avoimuutta ja luodaan uusille työntekijöille myönteinen kuva työilmapiiristä, johon on helppo samaistua. Myönteinen työilmapiiri lisää työhön sitoutumista.

*Kyllähän mäkin mietin, etten jaksais kauaa tällä alalla, mutta sitten löysin tän meidän upean työyhteisön.*

*Mut täällä on niin hyvä työyhteisö, työilmapiiri ja kyllä se huumori on yks osatekijä siinä.*

Monet kertoivat miettineensä työpaikan vaihtoa, mutta jääneet osastolle pidemmäksi aikaa, kuin ehkä aluksi kuvittelivat. Syiksi kerrottiin juuri hyvä työyhteisö, mutta myös kuulopuheet huonoista työyhteisöistä ja negatiiviset kokemukset muista työpaikoista.

*Kyllä sitä on miettinyt, että jos vaihtais työpaikkaa. Mutta kyllä tää työyhteisö on sen verran hyvä, että kynnys lähteä on korkea.*

*Onko se nämä persoonat, vai erikoisala, vai haastava työ, joka*

*lisää viihtyvyyttä? Ei ole sellainen asenne, että on vain töissä täällä ja työvuorot lusitaan alta pois.*

Työyhteisöön liittymisen kerrottiin olevan ”pitkälti luonnekysymys”. Osa koki yhteisöön integroitumisen helppona prosessina, kun osa oli huomannut, etteivät kaikki pääse sisään yhteisöön tai viihdy työpaikassa niin pitkään. Osastolla olleissa opiskelijoissa huomattiin eroja: toiset ovat viihtyneet todella hyvin ja hakeneet töitä, kun taas osa opiskelijoista ei ole viihtynyt juuri ollenkaan. Tähän ei osattu sanoa, muita syitä, kuin persoonallisuus- ja luonne-erot.

*Saman henkisiä ihmisiä on jotenkin kerääntynyt tänne. Ei tää oo kaikkien paikka.*

*Varsinkin opiskelijoista helposti huomaa ketkä viihtyy ja ketkä ei. (...) Osa tekee työnsä eikä koe tarvetta tutustua ohjaajan lisäksi muihin ihmisiin. Eikä ne yleensä sitten kysele täältä töitä.*

### 7.2.3 Esimiesten vaikutus huumorinkäyttöön

Esimiesten vaikutus osaston ilmapiiriin tuotiin muutamaan kertaan esille haastatteluissa. Heidän koettiin määrittelevän ainakin osaksi osastolla käytettävän huumorin laatua ja etenkin tilanteita joissa huumorinkäyttö oli sopivaa.

*Varmaan just pomojen takia työkuultuuri on tervehtynyt (...) Avoimepaa kulttuuria kannustetaan ja palautetta annetaan suoraan, muttei loukaten.*

### 7.3 Huumorin merkitys työhyvinvoinnille

Huumori koetaan osastolla tärkeäksi selviytymiskeinoksi työelämän haasteita kohdattaessa. Huumori on osastolla tapa keventää työn raskuutta. Haastateltavat kokivat, että työn keventämiseen on löydettävä keinoja, muuten työ käy liian raskaaksi. Huumori toimii apukeinona vaikeiden asioiden puheeksi

ottamiseen ja sen avulla käsitellään myös omia epäonnistumisia työelämässä. Myönteinen ja avoin ilmapiiri auttavat sairaanhoitajia kohtaamaan työn asettamat vaatimukset.

*Ilman huumoria ei jaksais ollenkaan.*

*Totta on, että sellaset ihmiset täältä lähtee, jotka ei itse pysty sitä työtään keventämään. Työ käy psyykkisesti raskaaksi, eikä sellaset meillä kauaa viihdy.*

*Vakavat asiat ei miksikään muutu, mutta huumorin keinolla niistä on helpompi päästä yli.*

*Ja sitten ehkä, ehkä vähän sellasta itseironiaa voi käyttää, itseironista huumoria, jos on vaikka mokannu tai semmosta.*

Nuoremmat työntekijät kokivat kokeneempien hoitajien kanssa vaikeiden tilanteiden läpikäynnit positiivisina. Vakavistakin asioista etsittiin usein humoristisia puolia. Ne koettiin vapauttavana ja rentouttavana. Tilanteissa käytetty huumori oli usein tiedostettu selviytymiskeino.

*Kävin tosi paljon sitä tapausta läpi yhden vanhemman kollegan kanssa. (...) Heitettiin vitsiä potilaasta, muttei tietenkään pahantahtoisesti. Se oli enemmän sellaista huumorin avulla asianpurkua ja oman olon helpottamista.*

*No ehkä mulle jäi vähän kevyempi olo siitä että työstettiin huumorin kautta. Se ei ollut enää niin kuoleman vakavaa, vaikka periaatteessa oli.*

#### 7.4 Sairauden ja kuoleman käsitteleminen huumorin avulla

Huumorilla voidaan käsitellä vakavia asioita vakavoitumatta. Huumori keventää aihetta ja toimii suojaimekanismina vaikeiden asioiden äärellä.

*Täällä huumori voi liittyä aika rankkoihinkin tilanteisiin; kuolemaan jne.*

Huumori ei ole ainoa keino vaikeiden asioiden käsittelyyn, mutta sen koettiin



helpottavan esimerkiksi vaikeiden asioiden puheeksi ottamista sekä keventävän jo valmiiksi raskaita aiheita. Huumorin on koettu olevan hyvä keino purkaa tunteita.

*(Ilman huumoria) työ tuntuis raskaammalta. Noita rankkoja tilanteita käsitellään huumorilla sitten kun ne on ohi. Se on se meidän keino purkaa niitä. Se on meidän työyhteisölle ihan tunnusomaista.*

*Se (huumori) niinku keventää sitä yleistä tunnelmaa ja siihen pystyy purkamaan niitä omia tunteita, ja ehkä menemään sen (huumorin) kautta syvemmälle siihen asiaan (...) kun aluksi ja lopuksi käyttää huumoria.*

Sairaanhoitajien välisessä vuorovaikutuksessa käytetään mustaa huumoria. Musta huumori kuitenkin kuuluu vain hoitohenkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen.

*Kyllä se (huumori) välillä aika rankkaa on, mustaa huumoria (...) itekkin aina välillä hätkähtää niin, että varmistaa ettei ketään ollut kuulemassa.*

## 8. TULOSTEN TARKASTELU

Tutkimuksessamme haastatellut sairaanhoitajat kokivat työyhteisön myönteiseksi voimavaraksi. Huumorihetkiä koettiin töissä päivittäin. Kuten Vesa (2009) tutkimuksessaan korostaa, nauru on tapa kommunikoida ja hyväksyä ihmisiä lähelleen. Vesa tuo tekstissään esille, että vuorovaikutustilanteissa erilaisten naurujen tunnistaminen on olennaista luottamuksen ja keskinäisen ymmärryksen syntymiseksi. Haastateltavamme kuvailivat huumorin ilmenevän työyhteisössä hyvänä mielenä, nauruna ja hymyinä. Huumorin koettiin olevan työyhteisöä yhdistävä voima. Huumoria pidettiin itsestään selvänä osana toisiaan tukevaa ja kollegiaalista työyhteisöä. Huumori ilmeni myös tiedostamattomana osana vuorovaikutustilanteita.

Hematologisen hoitotyön erityispiirteenä on työn henkinen kuormittavuus.

Vakavien sairauksien hoito vaatii työntekijöiltä runsaasti henkisiä voimavaroja. Vitseillä ja huumorilla voi Freudin (1905) mukaan olla useita erilaisia lähtökohtia: ne voivat olla kaikille suunnattuja ahdistavien tilanteiden vapauttajia, yhteisöllisyyttä nostattavia, mutta yhtäläillä muita alistavia, kyynisiä ja jopa vihamielisiä. Haastateltavat kokivat osastolla käytetyn huumorin auttavan vakavien tilanteiden kohtaamisessa ja läpikäynnissä. Osastolla käytettävän huumorin tendenssi oli myönteinen ja rakentava voimavaratekijä. Huumorikulttuureille ominaisesti, myös osastolla käytetty huumori oli tilannesidonnaista, ja se liittyi lähes poikkeuksetta sairaalamaailmaan. Osastolle ominaisen huumorikulttuurin kehittymiseen vaikuttivat yhdessä koetut huumorihetket sekä huumorin käsite- ja tilannesidonnaisuus.

Uudet työntekijät ja opiskelijat otettiin mukaan työyhteisöön myös huumorin keinoin. Huumori luo kuvan avoimesta työyhteisöstä, johon on helppo osallistua. Huumori lisäsi työssä viihtymistä ja työyhteisöön sitoutumista.

Kielteisiksi huumorikokemuksiksi koettiin pilkallinen ja irvaileva huumori. Sen koettiin olevan työhyvinvointia vähentävä tekijä. Huumorin haittapuoleksi ja pelon aiheeksi koettiin tilanteet, joissa potilas tai omainen oli vahingossa kuullut leikinlaskua. Osaston potilaiden vakavat sairaudet ja elämänkriisit loivat tilanteita, joihin huumori ei kuulunut. Sairaanhoidajat pelkäsivät tahtomattaan satuttavansa potilaan tai omaisen tunteita. Haastatteluissa tuotiin esille huumoritajun yksilökohtaisuus; kaikkien kollegoiden kanssa ei voinut vitsailla samoista asioista.

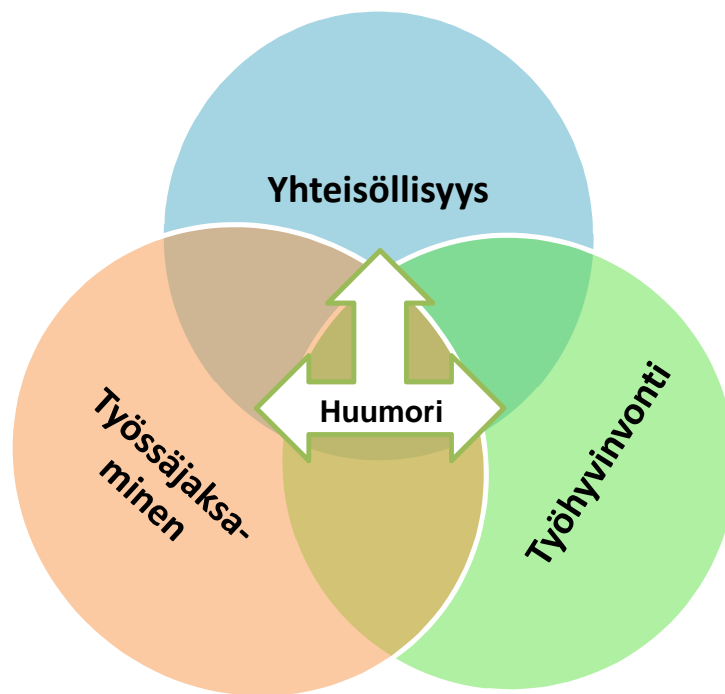
Osastolla käytettävä huumori oli värikästä ja huumorin eri lajeja ilmeni laajasti komiikasta itseironiaan. Haastateltavat mainitsivat mustan huumorin keinona kohdata raskaita tilanteita. Mustalla huumorilla kevennettiin vakavia aiheita, jolloin niistä tuli helpommin käsiteltäviä. Huumori ei ollut ainoa keino käsitellä vakavia aiheita, mutta teki niistä helpommin lähestyttäviä.

Vesan (2009) tekemän tutkimuksen mukaan huumori on sosiaalinen ilmiö, jolla rakennetaan yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta. Meilahden hematologisen osaston huumorikulttuuri koettiin juuri työhyvinvointia lisääväksi

voimavaratekijäksi. Huumorin keinoin pystyttiin keventämään työn raskautta ja kohtaamaan yhdessä työn asettamia haasteita. Huumori lisäsi työyhteisön työn imua ja työyhteisöön sitoutumista. Huumorin koettiin tekevän työyhteisöstä rennomman ja miellyttävän, työpaikan, johon oli mukava tulla.

Haastatteluissa käsiteltiin niukasti huumorin haittapuolia ja sen luomia negatiivisia kokemuksia. On kuitenkin oletettavaa, että sairaanhoitajat kokevat ajoittain huumorin haittapuolia. Lisähaastatteluilla ja sairaanhoitajien kanssa syvemmin aiheeseen paneutuen olisimme saaneet paremmin esille huumorin mahdollisia negatiivisia vaikutuksia työyhteisössä. Tutkimus tuloksia voidaan pitää luotettavina ja kuvailevan todenmukaisesti osastolla käytettävän huumorin luonnetta sekä merkitystä, sillä haastatteluissa huumori tuotiin työyhteisön voimavarana voimakkaasti esille.

Tutkimuksemme kuvaa tutkimuksen tekohetkellä osastolla vallinnutta huumorikulttuuria ja sen merkitystä työssä jaksamiselle. Tulokset ovat yleistettävissä: oikein käytettynä huumori on myönteinen työhyvinvoinnin voimavaratekijä.



Kuvio 2. Huumori hyvinvointitekijöiden rajapinnoilla. (Halonen & Tiainen 2014.)

## 9. POHDINTA

### 9.1 Tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Tuomen ja Sarajärven (2003, 135) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa ei ole yksiselitteistä ohjetta. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. Laadullisen tutkimuksen perusvaatimus on tutkimukseen käytettävän ajan riittävyys. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 139.) Luotettavuuden parantamiseksi on ehdotettu tutkimusprosessin julkisuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija raportoi tekemänsä yksityiskohtaisesti ja että esimerkiksi tutkijakollegat arvioivat prosessia.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa selvitetään, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on kyetty tuottamaan (Kylmä & Juvakka 2007, 127). Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on välttämätöntä tutkimustoiminnan, tieteellisen tiedon ja sen hyödyntämisen kannalta.

Tutkimuksemme haastatteluihin valikoitui osaston sairaanhoitajia monipuolisesti edustava otos. Hematologian osastolla 7A työskentelee 28 sairaanhoitajaa, joista haastatteluihin osallistui kuusi eli runsas viidennes osaston sairaanhoitajista. Otoksen satunnaisuuden lisäämiseksi valitsimme haastateltavat heidän työuriensa pituuden perusteella, näin menetellen saimme esille myös kokemuksen luomia näkökulmia. Haastateltavat olivat saaneet haastattelukysymykset kaksi viikkoa ennen varsinaista haastattelua, jolloin heillä oli runsaasti aikaa perehtyä tutkimuksen teemaan. Osalla haastateltavista oli mukana muistiinpanoja. Haastattelua edeltäneellä viikolla sairaanhoitajat kertoivat myös käyneensä kollegoiden kanssa keskusteluja opinnäytetyön aiheeseen liittyen. Tutkimuksen tuloksia analysoimme sisällönanalyysiä mukaillen ja tarkastelimme tuloksia kriittisesti.

Käyttämämme ryhmähaastattelu-menetelmä mahdollisti haastateltavien välisen

vuoropuhelun, jolloin saimme myös tarkennettua ja tarkennettua tietoa osaston työ- ja huumorikulttuurista. Ryhmähaastattelu oli tiedonkeräämisen kannalta tehokas tapa, koska samalla kerralla saimme tietoa usealta eri ihmiseltä. Haastattelumme sujuivat hyvin, eikä mahdollisia esteitä, kuten ryhmädynaamisia- tai haastateltavien henkilökohtaisia ongelmia ilmennyt.

Tutkimuksen haasteiksi muodostui tutkimuksen tekijöiden kokemattomuus. Teimme testihaastattelun ensin varsinaisia haastatteluja, mutta siitä huolimatta haastattelujen aikana keskustelu ajautui ajoittain tutkittavan aiheen ulkopuolelle. Lisäksi analyysivaiheessa tutkimusmateriaalin pelkistäminen ja abstrahointi tarkemmin tutkittavaksi materiaaliksi osoittautui aikaa vieväksi ja ajoittain vaikeaksi osittain kokemattomuuden takia.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut laadullisen tutkimuksen työmenetelmiä ja tulevaisuudessa tutkimuksenteko on varmasti helpompaa. Tutkimusmenetelmiin perinpohjaisesti perehtyminen ja tutkimuksen suunnitelmallisuus ei anna samoja lähtökohtia tutkimuksentekoon kuin kokemus, joka saadaan vain toteuttamalla niitä käytännössä.

## 9.2 Tutkimuksen eettisyys

Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen. Apulaisosastohoitajan kautta työntekijöille välitettiin tieto haastattelusta ja kiinnostuneita vapaaehtoisia kehoitettiin ilmoittautumaan haastateltaviksi. Annoimme tietoa tutkimuksesta ja siihen osallistumisesta osaston sairaanhoitajille niin suullisesti kuin kirjallisesti. Asetimme osaston kahvihuoneeseen esille tutkimusta esittelevän infokirjeen.

Laadullisen tutkimuksen eettisiä ohjeita noudattaen, kerroimme haastatteluun osallistujille, että heidän oli mahdollista perua tai keskeyttää mukanaolonsa tutkimuksessa. Haastateltaville oli myös mahdollista kieltää itseään koskevan aineiston tutkimuskäyttö. Haastatteluun osallistujille kerrottiin heidän oikeudet tutkimuksentekoon liittyen. Tutkimukseen osallistuville sairaanhoitajille kerrottiin

haastatteluiden alussa, mistä tutkimuksessa oli kyse, tutkimuksen lähtökohdat, tarkoitus ja tavoitteet. Lisäksi kerroimme, mihin tutkimustuloksia käytetään ja missä ne julkaistaan. Osallistujien tutkimuskäyttöön antamat tiedot ovat luottamuksellisia, niitä käytetään vain luvattuun tarkoitukseen, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Tutkimuksessa kerätty aineisto eli nauhoitteet ja niistä tehdyt litteroinnit hävitetään tutkimuksen valmistuttua asianmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 128–129.)

Haastatteluissa saamiemme vastausten kirjaaminen toteutui litterointivaiheessa. Haastattelut kirjattiin nauhoitteiden perusteella sanatarkasti tekstimuotoon. Tutkimustuloksiin lisättiin suorat lainaukset sellaisinaan. Tutkimustuloksia tarkasteltiin kriittisesti työpari-menettelyllä. Tutkimuksessa otettiin huomioon haastateltavien anonymiteetti eikä tutkimus loukkaa siihen osallistuneiden tai haastatteluissa mainittujen tahojen yksityisyyttä. Haastateltavien nimiä ei julkaista, eikä heitä voida tunnistaa opinnäytteessä käytettävistä suorista lainauksista.

Opinnäytetyö tulee luettavaksi Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötietokantaan, sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Tietu-järjestelmään. Lisäksi olemme sopineet järjestävämme Meilahden kolmiosairaan hematologian osasto 7A:lla osastotunnin opinnäytetyön aiheesta, jossa samalla käsittelemme opinnäytetyön tuloksia siihen osallistuneen työyhteisön kanssa.

### 9.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimushaasteet

Hoitotyön arki on ihmisten lähellä tapahtuvaa työskentelyä. Sen sisälle mahtuvat kaikki elämän ilot ja surut. Kuvainnollisesti saman katon alla sairastutaan, parannutaan, synnyttään ja kuollaan. Hoitotyöntekijät eivät ole immuuneja näille elämänilmiöille ja he kokevat samoja tunnetiloja kuin osastoilla hoidettavat potilaat ja näiden omaiset kokevat. Hoitotyön erityispiirteinä, näiden ilmiöiden kanssa ollaan päivittäin tekemisissä. Jokainen tilanne kuitenkin jättää jälkensä ja työ on kuormittavaa. Tällaista työtä tekevien työhyvinvointi on tärkeä

teema, koska hoitotyö on tärkeää ja sitä tulee jaksaa tehdä.

Työhyvinvointia on mahdollista tukea sisäisillä ja ulkoisilla voimavaratekijöillä. Omasta jaksamisesta tulee ottaa vastuu, mutta siihen vaikuttavat myös ympäristötekijät ja koko muu henkilöstö. Yksilöiden omalla aktiivisuudella ja asenteilla voi vaikuttaa niin omaan kuin muiden hyvinvointiin. Jokaisen työpäivän alkaessa kukin voi miettiä, ”mitä minä voin tehdä työyhteisöni työhyvinvoinnin eteen”. Avoin, tukeva, turvallinen ja myönteinen työilmapiiri ovat voimavaratekijöitä, joiden ansiosta työntekijät sitoutuvat ensisijaisesti työyhteisöönsä, mutta myös sen sopimukseen ja päätöksiin. Työhyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä on tunnustettava työyhteisöissä ja niitä on ylläpidettävä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on haaste koko työyhteisölle, esimiestaso mukaan lukien. Hoitotyön resursointi, valtio- ja kuntatasolla vaikuttavat myös merkittävästi hoitotyötä tekevien työhyvinvointiin.

Yleisradio (Hiltunen 2013) uutisoi vuonna 2013 joka toisen sairaanhoitajanammattissa työskentelevän miettivän alanvaihtoa. Sairaanhoitajaliiton mukaan noin 30 000 sairaanhoitajaa työskentelee jollain muulla kuin hoitoalalla. Tulevaisuuden haasteena onkin sitouttaa vastavalmistuneita sairaanhoitajia pysymään hoitoalalla. Ammatillisen sitoutumisen kriittiseksi vaiheeksi on todettu etenkin valmistumisen jälkeiset ensimmäiset työvuodet.

Tutkimusta tehdessämme keskustelunaiheet liikkuvat myös ajoittain työn palkitsevuuden ja työhön sitoutumiseen liittyvissä teemoissa. Hoitajat kokivat työnsä raskaaksi, mutta palkitsevaksi. Alanvaihtoa oltiin myös jossain vaiheessa tyouraa mietitty. Tärkeänä pidettiin sitä, että työtä pystyttiin keventämään. Työyhteisö oli ratkaisevassa asemassa työn keventämisen kannalta. Työyhteisö ei ole pelkästään ryhmä, jossa tehtiin työtä. Sen kanssa myös jaettiin ilot ja surut, vaikeat ja helpot hetket. Monelle toimiva työyhteisö oli syy pysyä valitsemallaan alalla.

Opinnäytetyömme aiheena oli huumori. Huumori, hymy ja nauru ovat myönteisiä ilmaisumuotoja, joihin sisältyy paljon muutakin kuin komiikkaa, vitsejä ja huvitusta. Huumori on ihmisiä yhdistävä tekijä, jonka tarkoitus on ilmaista, että olemme ystävällisiä ja avoimia toisillemme. Huumori ei yksin voi synnyttää positiivista ilmapiiriä ja työyhteisöä, mutta sillä on oma tärkeä roolinsa sillanrakentajana ja ihmissuhteiden ylläpitäjänä. Huumori, iloinen mieli ja elämänmyönteisyys ovat tunnusmerkkejä hyvinvoivasta työyhteisöstä. Opiskelijan on oman ammatillisen kehittymisen kannalta hyvä oppia huumorin merkitys työelämässä ja tunnistaa sen eri muodot työyhteisössä. Huumorin tunnistaminen ja käyttö auttaa häntä sopeutumaan ja löytämään voimavaroja työssä jaksamiseen.

Opinnäytetyössämme käsitelimme sairaanhoitajien välistä huumorinkäyttöä. Aihe on tärkeä työyhteisön kehittämisen kannalta, ja merkittävä tutkittaessa työhyvinvoinnin eri tekijöitä. Tutkimuksemme tuloksia tarkastellessa pohdimme, kuinka hoito- ja huumorikulttuurit eroavat eri osastoilla ja sairaaloissa. Huumori voisi ilmetä erilaisena osastoilla, joissa vallitsee kiire ja työpäivät ovat hektisiä. Voisiko huumori ilmetä työyhteisöissä erilaisena myös hoidettavien sairauksien perusteella. Mietimme myös, onko myönteinen huumorinkäyttö syy vai seuraus hyvinvoivissa työyhteisöissä.

Toimivien työyhteisöiden haasteena on ylläpitää ja vahvistaa työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Heikosta työilmapiiristä kärsivissä työyhteisöissä voimavaratekijöitä tulisi löytää ja työyhteisöä kehittää. Huumoritutkimuksella muissa hoitoalan yksiköissä voitaisiin selvittää työyhteisön hyvinvoinnin tilaa. Huumori ei yhtenä osatekijänä kerro totuutta työyhteisön kokonaistilanteesta, mutta osana suurempaa kokonaisuutta se toisi esille työyhteisön erityispiirteitä.

Opinnäytetyönteko on ollut opettavainen kokemus. Opinnäytetyöprosessin aikana opimme erityisesti yhteistyöstä työelämän kanssa, mutta myös pitkäjänteistä parityöskentelyä. Tutkimusenteko Meilahden hematologisella osastolla on opettanut työskentelemään pitkäjänteisesti yksittäisen aiheen ja sen tutkimuskysymyksien äärellä. Olemme oppineet, miten laadullinen tutkimus lähtee liikkeelle ideasta – tarpeesta, ja miten se etenee suunnitelmasta



aineistonkeruuseen ja edelleen aineiston analysoinnin jälkeen valmiiksi tutkimukseksi tuloksineen. Olemme oppineet tutkimukseen liittyvien virallisten asiakirjojen, lupa-anomusten, ja tutkimussuunnitelman laatimisen ohella myös, haastateltavien kohtaamisesta, haastattelemisesta ja laadukkaan tutkimusaineiston keräämisestä. Opimme miten aineistoa käsitellään ja mitä kaikkea analysoidessa tulee ottaa huomioon.

Opinnäytetyö on ollut ennen kaikkea pitkäjänteinen parityö, jonka aikana olemme joutuneet ottamaan huomioon toistemme vahvuudet ja heikkoudet sekä yhteiset voimavaramme. Olemme itsekin tukeutuneet huumoriin keinona keventää opinnäytetyön tuomia haasteita. Olemme oppineet myös paljon tutkimastamme aiheesta. Tutkiminen on ollut kysymysten asettamista ja selitysten etsimistä. Tutkimukseen on sisältynyt havaintoja, pohdintaa ja paljon tulkintaa. Huumori on ollut mielenkiintoinen ja tärkeäksi kokemamme aihe. Huumori ei ole ollut opinnäytetyötä tehdessä vain huvitusta ja naurua, vaan se on ollut voimavara ja ilmaisumuoto. Huumorin keinoin olemme myös osoittaneet olevamme avoimia ja vastaanottavaisia niin toisillemme kuin uusille ideoille. Huumori on ollut osana luomassa työskulttuuria, jonka avulla tutkimuksen ja opinnäytetyön tekeminen on ollut iloista ja myönteistä.

## LÄHTEET

- Ahonen, Outi; Blek-Vehkaluoto, Mari; Ekola, Sirkka; Partamies, Sanna; Sulosaari, Virpi & Uski-Tallqvist, Tuija 2012. Kliininen hoitoyö, Syöpää sairastavan potilaan hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro oy.
- Bachorowshi, Jo-Anne & Owren, Michael J. 2004. Laughing matters. American Psychological Assosiation. Viitattu 16.4.2014. Saatavissa: <http://www.apa.org/science/about/psa/2004/09/bachorowski.aspx>
- Ehdin, Susanna 2002. Itsensä parantava ihminen. Helsinki: WSOY.
- Eriksson, Elina & Kuuppelomäki, Merja 2000. Syöpää sairastavan potilaan hoitotyö. Helsinki: WSOY.
- Freud, Sigmund 1905. Vitsi ja sen yhteys piilotajuntaan. Suom. Rutanen, Mirja 1983. Juva: WSOY.
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari & Ahola, Kirsi; Härmä, Mikko; Kukkonen, Ritva; Sallinen, Mikael 2009. Voiman lähteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heinimäki, Jaakko 2000. Pyhä nauru. Kirjoituksia uskonnosta ja huumorista. Helsinki: LIKE.
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2010. Työhyvinvointia tukeva tavoiteohjelma vuosille 2010-2013. Viitattu 5.3.2014. <http://hus01.tjhosting.com/kokous/2010983-7-52514.PDF>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri i.a., Meilahden kolmiyssairaala, osastot. Viitattu 4.3.2014 Saatavissa: [http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/meilahden-kolmiosairaala/kolmiosairaala\\_osastot/Sivut/Osasto-7A.aspx](http://www.hus.fi/sairaanhoito/sairaalat/meilahden-kolmiosairaala/kolmiosairaala_osastot/Sivut/Osasto-7A.aspx)
- Hiltunen, Elina 2013. Työelämä yllätys nuorille sairaanhoitajille. Helsinki: Suomen yleisradio. Viitattu 10.3.2014. Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/tyoelama\\_yllatys\\_nuurille\\_sairaanhoitajille/6877930](http://yle.fi/uutiset/tyoelama_yllatys_nuurille_sairaanhoitajille/6877930)
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara Paula 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holmia, Silja & Murtonen, Irja; Myllymäki, Hannele; Valtonen, Katariina 2008.

- Sisätautien, kirurgisten sairauksien ja syöpätautien hoitotyö.  
Helsinki: WSOY.
- Juuti, Pauli 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö - Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi toim. Pirkko Vesterinen. Helsinki: WSOY.
- Järvelä, Jukka 2013. "Kuka hoitaa ne potilaat?" - Super-lehti 10/2013. Helsinki: Suomen perus- ja lähihoitajaliitto.
- Kerkkäinen Paavo. 2003. Huumorintaju ja terveys itäsuomalaisten poliisien työssä 1995-1998. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Knuutila Seppo. 1992. Kansanhuumorin mieli. Kaskut maailmankuvan aineksena. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lahti, Leena 2008. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen hematologista syöpää sairastavan potilaan hoitotyössä. Kuopion yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro gradu –työ.
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa. 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen S. - Nikkonen M. (toim.): Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Luukkonen, Liisa 2004. Työhyvinvointi ei ole sattumaa. Suomen Hammaslääkärilehti 7/2004, 402.
- MacCreaddie, May & Wiggins, Sally 2007. The purpose and function of humour in health, health care and nursing: a narrative review. Journal of Advanced Nursing. 61(6), 584–595.
- Mamia, Tero 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? – Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? s. 20–55. Teoksessa toim. Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari. Helsinki: Gaudeamus.
- Martin, Rod; Puhlik-Doris, Patricia; Larsen, Gwen; Gray, Jeanette & Kelly Weir 2003. Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. Journal of Research in Personality. 37(1), 48–75.

- Meri, Veijo 2002. Sanojen synty. Jyväskylä: Gummerus.
- Mäkinen, Olli 2004. Moderni, toisto ja ironia: Sören Kierkegaardin estetiikan aspekteja ja Joseph Hellerin Catch-22. Oulu: Oulun yliopisto.
- Piironen Kristiina. 2007. Huumorin ilmeneminen ja yhteys työhyvinvointiin tehosastolla. Oulu: Oulun yliopisto.
- Rusch, Caroline 2005. Pieni nauruterapeutti – huumorin psykologiaa. Helsinki: Kustannus oy Majakka.
- Santaharju, Teija 2013. Kuntatalous horjahtelee – tilinpäätökset synkeää luettavaa. Helsinki: Suomen yleisradio. Viitattu 10.3.2014.  
Saatavissa: [http://yle.fi/uutiset/kuntatalous\\_horjahtelee\\_-\\_tilinpaatokset\\_synkeaa\\_luettavaa/6493471](http://yle.fi/uutiset/kuntatalous_horjahtelee_-_tilinpaatokset_synkeaa_luettavaa/6493471)
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 4.3.2014.  
Saatavissa: <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>
- Thornton Judith & White Alan 1999. A Heideggerian investigation into the lived experience of humour by nurses in an intensive care unit. Intensive and Critical Care Nursing. 15: 266 – 278.
- Tilastokeskus 2014. Kansantalous. Viitattu 8.3.2014. Saatavissa:  
[http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_kansantalous.html](http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_kansantalous.html)
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Kaija 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa, 121–134. Työ murroksessa. Teoksen toim. Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna Helsinki: työterveyslaitos.
- Turtia, Kaarina 2005. Uusi sivistyssanakirja. Helsinki: Otava.
- Työterveyslaitos 2013. Työn imu – mitä organisaatio voi tehdä. Viitattu 5.3.2014. Saatavana:  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/mita\\_tyopaikoilla\\_voidaan%20tehda/mita\\_organisaatio\\_voi\\_tehda/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/mita_tyopaikoilla_voidaan%20tehda/mita_organisaatio_voi_tehda/Sivut/default.aspx)
- Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika & Virtanen, Pekka 2002. Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita.

Helsinki: Työterveyslaitos.

Elovainio, Marko; Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika & Virtanen, Marianna 2002.

Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa – tutkittua tietoa ja haasteita. Teoksessa Vahtera, Jussi; Kivimäki, Mika; Virtanen, Pekka (toim.) Helsinki.

Valtionvarainvaliokunta 2013. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2014. Helsinki. Saatavissa:

<http://web.eduskunta.fi/dman/Document.phx?documentId=ik35013101515363&cmd=download>

Vesa, Pirjo & Isola, Arja 2000.(1) Huumori – elämän inhimillisyyttä hoitotyössä. Sairaanhoitaja. 4(73), 24–26.

Vesa, Pirjo & Isola, Arja 2000.(2) Huumori hoitotyön laboraatio-opetuksessa. Hoitotiede, 3(12), 140–149.

Vesa, Pirjo 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja.

Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.

Åstedt-Kurki, Päivi & Isola, Arja 2001. Humour between nurse and patient, and among staff: analysis of nurses' diaries. Journal of Advanced Nursing. 35(3), 452–458.

Åstedt-Kurki, Päivi 1992. Terveys, hyvä vointi ja hoitotyö kuntalaisten ja sairaanhoitajien kokemana. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Väitöskirja.

## LIITTEET

### Liite 1. Saatekirje osastolle

Hyvä 7A-osaston hoitotyön ammattilainen,

Olemme sairaanhoitajaopiskelijoita Helsingin Diakonia-ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheesta: **Huumori hoitotyössä – Nauru auttaa jaksamaan?**

Opinnäytetyömme tarkoituksena on selvittää osastonne huumorikulttuuria ja sen merkitystä työyhteisölle.

Hoitotyössä, kuten kaikessa elämässä huumoria ja sen ilmenemismuotoja on yhtä paljon kuin meitä on erilaisia persoonia. Toiset ihmiset voivat laittaa vitsiksi oikeastaan kaiken, kun toiset voivat olla hyvinkin tarkkoja milloin ja mihin huumori soveltuu ja mihin ei. Uskomme kuitenkin, että juuri huumorilla on erityinen asema työssä jaksamisessa ja sen mielekkäänä kokemisessa.

Selvitämme sairaanhoitajia haastatellen miten he kokevat osastolla käytettävän huumorin ja miten se vaikuttaa heidän työssä jaksamiseensa. Pyrimme selvittämään osastolla käytettävää huumoria *ryhmähaastattelun* avulla. Selvitämme miten sairaanhoitajat käsittävät huumorin työyhteisössä, käyttävätkö he itse huumoria vuorovaikutustilanteissa, minkälaisia kokemuksia huumorista heille on kertynyt työelämässä ja arjessa sekä miten ne eroavat toisistaan. Lisäksi selvitämme mikä heidän mielestään on sopivaa ja sopimatonta huumoria tai onko sellaista edes olemassa. Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tietoa sairaanhoitajien keskinäisestä huumorinkäytöstä ja sen merkityksestä työssä jaksamiselle.

Pyydämme halukkaita ilmoittautumaan vastaamalla apulaisosastonhoitaja Mika Mustajärvelle. Tarkoituksenamme on haastatella 5-6 sairaanhoitajaa kahdessa erillisessä ryhmähaastattelussa. Yritämme valita haastateltaviksi työuriensa eri vaiheissa olevia sairaanhoitajia. Haastattelun kesto on n. 1h ja se suoritetaan työajalla. Tutkimus tehdään niin, että siinä otetaan huomioon nykyinen lainsäädäntö yksityisyydensuojan ja tekijänoikeuksien nojalla. Tutkimusta tehtäessä huomioidaan haastateltavien anonymiteetti, jolloin tutkimuksen tekijöitä sitoo salassapitovelvollisuus, eikä henkilötietoja tai haastatteluja julkaista.

Ystävällisin terveisin,

Samuli Tiainen

Tatu Halonen

Liite 2. Kirje haastatteluun osallistuneille

Haastateltavalle,

Kiitos, että osallistut haastateltavaksi opinnäytetyötämme varten.

Haastattelu tapahtuu kahdessa ryhmässä, joista yhteen osallistuu sinun lisäksi kaksi (2) muuta haastateltavaa. Myöhemmän aineistonanalysoinnin tueksi tallennamme haastattelun nauhoittamalla. Sinun anonymiteettisi kuitenkin säilyy, sillä emme julkaise haastatteluja tai henkilötietoja. Meitä sitoo myös salassapitovelvollisuus.

Toivomme teidän tutustuvan haastattelukysymyksiin (liitteenä) etukäteen, sillä haastateltavamme aihe – huumori – on usein vain ohimenevä hetki vuorovaikutustilanteissa. Voit myös halutessasi ottaa mukaan muistiinpanoja haastattelun tueksi. Olemme etenkin kiinnostuneita osastolla tapahtuneista vuorovaikutustilanteista, joissa huumori on ollut mukana tavalla tai toisella.

Haastattelu-aika:

Paikka:

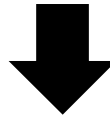
Ystävällisin terveisin,

Samuli Tiainen & Tatu Halonen

## Liite 3. Haastattelukysymykset ja tutkimuskysymykset

## Haastattelukysymykset -&gt; Tutkimuskysymykset

- ✓ Miten koette huumorin ilmentyvän osastolla?
- ✓ Mikä merkitys yhteisillä humoristisilla hetkillä on?
  - ✓ Millainen huumori ei sovi osastolle?
  - ✓ Milloin huumori ei sovi osastolle?
- ✓ Millaisissa tilanteissa huumori on mennyt ”yli”?
  - ✓ Onko osastolla yhteistä huumoria?
  - ✓ Sopiiko huumori työpaikalle?
- ✓ Eroavatko arki- ja työpaikka huumori toisistaan?
  - ✓ Sitouttaako huumori ihmisiä työpaikkaan?
  - ✓ Mitä huumori merkitsee työhyvinvoinnille?



- ✓ Miten osaston sairaanhoitajat kokevat huumorin ilmentyvän työyhteisössä?
  - ✓ Millainen/milloin huumori ei sovi osastolle?
  - ✓ Onko osastolla yhteistä huumoria?
  - ✓ Sitouttaako huumori ihmisiä työpaikkaan?
  - ✓ Mitä huumori merkitsee työhyvinvoinnille?



- ✓ Miten huumori ilmenee sairaanhoitajien välisessä vuorovaikutuksessa?
  - ✓ Koetaanko yhteisön huumori yhdistäväksi tekijäksi?
  - ✓ Mikä on huumorin suhde työhyvinvointiin?



## Liite 4. Haastatteluiden analysointitaulukko

## Haastattelu 1.

Tutkimuskysymys	Sitaatti	Tulkinta
Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?	<i>"Tulee kyllä joka työvuorossa naurettua..."</i>	<b>Huumori on osa työ kulttuuria, ja sitä ilmenee työpaikalla päivittäin</b>
Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?	<i>"Mutta tota, töissähän nyt se huumori liittyy potilastilanteisiin ja tähän hoitokulttuuriin, sairaalaelämään. Kotona sitten taas ihan johonkin muuhun..."</i>	<b>Osastolla käytetty huumori on käsite- ja tilannesidonnaista.</b>
Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?	<i>"Täällä huumori voi liittyä aika rankkoihinkin tilanteisiin; kuolemaan jne..."</i>	<b>Huumorilla voidaan käsitellä vakavia asioita vakavoitumatta. Huumori keventää aihetta ja toimii suojamekanismina vaikeiden asioiden äärellä.</b>
Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?	<i>"Kyllähän sitä yrittää välillä töissä vähän hillitä itseään..."</i>	<b>Arkihumori voi olla rajumpaa kuin työhumori.</b>
Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?	<i>.."Kyllä se (humori) aika rankkaa on välillä, mustaa huumoria" ... "Itekin iha hätkähtää niin, että varmistaa ettei ketään ollut kuulemassa"</i>	<b>Sairaanhoitajien välisessä vuorovaikutuksessa käytetään mustaa huumoria, mutta varmistetaan ettei sitä ole muut kuulemassa. Musta huumori kuuluu vain hoitohenkilökunnan väliseen vuorovaikutukseen.</b>

<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"Ja sitten miettii sitä, että jos on joku uudempi ihminen tai jotenkin semmonen, jota ei vielä ihan niin hyvin tunne siinä työyhteisössä niin voihan siitä (huumorista) joku loukkaantuakin – eihän kaikki välttämättä ymmärrä sitä"</i></p>	<p><b>Työyhteisön dynamiikan ja sen huumorikulttuurin ymmärtäminen vie aikansa. Huumorilla voi myös tiedostamattaan tulla loukanneeksi.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"...Se olis paha sellanen suoranainen toisten kustannuksella naureskelu, tai pilkkaaminen, se ei olisi sopivaa"</i></p>	<p><b>Irvailu ja pilkka eivät sovi sairaanhoitajien väliseen vuorovaikutukseen.</b></p>

<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"Ite oon oppinu valikoimaan, että ensinnäkin semmosten ihmisten ollessa läsnä, joista tietää, että niillä on vähän samantyyppinen huumorintaju kuin itellä, niin sitten sitä viljelee sitä huumoria..."</i></p>	<p><b>Huumori on yhteisestä huumorikulttuurista riippumatta yksilökohtaista – vitsailukumppani valikoituu ennalta huumorintajun perusteella.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"joskus sitä miettii kuinka paljon sitä taas tulikaan työpäivän aikana naurettua. Ja se on kivaa!"</i></p>	<p><b>Huumori on tiedostamaton osa työpäivää, jolla on suuri positiivinen merkitys työhyvinvoinnille.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"Yleensä kun uudet opiskelijat ja työntekijät tulevat niin nehan ensin tunnustelee sitä ilmapiiriä (...) mut siitä sen sitten erottaa kun ne tulee mukaan siihen naureskeluun"</i></p>	<p><b>Työyhteisön dynamiikan ja sen huumorikulttuurin ymmärtäminen vie aikansa.</b></p>

<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>"Ja ajan kanssa, jos ne (uudet työntekijät) viihtyy pidempään niin ne tuo esiin sitten sitä omaa huumorintajua"</i></p>	<p><b>Huumorilla osoitetaan työyhteisön olevan avoin ja uusille työntekijöille voidaan luoda huumorilla myös myönteistä työilmapiiriä. Työkulttuurin ymmärtäminen vie aikansa.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"...eikä tarkoitus ole ketään tehdä naurunalaiseksi tai loukata, mutta se on sitä, että kevennetään itse sitä raskasta työtä ja niitä tapahtumia, ja se keventää niitä ihan selvästi!"</i></p>	<p><b>Huumori koetaan voimavaratekijäksi, jolla voidaan purkaa päivätapahtumia.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Kyllähän sillä (huumorilla) on tosi paljon merkitystä, kun se just tekee työyhteisöstä rennomman ja semmosen miellyttävämmän, että on mukavampi tulla töihin..."</i></p>	<p><b>Huumori tekee työyhteisöstä ja – ympäristöstä mielekkäämmän sekä lisää työn imua.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Se tunne tulee muuten jos potilas on saanut huonoja uutisia; hoidot eivät tehoa ja "tää oli nyt tässä" (...) ja sitten jos hoitajat nauraa hilpeänä jossain, niin itse ajattelee, että miten se potilas kokee sen (naurun) kun sen maailman on just romahtanut..."</i></p>	<p><b>Osaston luonteen huomioiden sairaanhoitajat voivat kokea huonoa omaatuntoa omasta hyvästä mielestä, joka purkautuu nauruna.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"(Ilman huumoria) pinna olis kireemmällä ja helpommin menisi tiuskimiseksi muille"</i></p>	<p><b>Huumori ehkäisee negatiivisia tunteita.</b></p>

<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?  Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?  Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</p>	<p><i>"(Ilman huumoria) työ tuntuis raskaammalta. Noita rankkoja tilanteita käsitellään huumorilla sitten kun ne on ohi. Se on se meidän keino purkaa niitä. Se on meidän työyhteisölle ihan tunnusomaista"</i></p>	<p>Huumori koetaan voimavaratekijänä.  Huumorin avulla pystytään käsittelemään vaikeita asioita. Huumori koetaan koko työyhteisön keinona purkaa tunteita.</p>
<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</p>	<p><i>"Ilman huumoria ei jaksais ollenkaan"</i></p>	<p>Huumori koetaan voimavaratekijänä.</p>
<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?  Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</p>	<p><i>"Mut täällä on niin hyvä työyhteisö, rento ilmapiiri ja kyllä se huumori on yksi osatekijä siinä"</i></p>	<p>Huumori on työyhteisöä yhdistävä tekijä ja osaltaan luo työyhteisön yhteenkuuluvuuden tunnetta.</p>
<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</p>	<p><i>"totta on, että sellaiset ihmiset täältä lähtee, jotka ei itse pysty sitä työtään keventämään. Työ käy psyykkisesti liian raskaaksi, eikä semmoset meillä kauaa viihdy"</i></p>	<p>Huumori on tapa keventää työn rasitusta, jos työntekijä ei löydä muita keinoja työn keventämiseksi, voi työ käydä liian raskaaksi.</p>
<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</p>	<p><i>"Se (huumori) niinku keventää sitä yleistä tunnelmaa ja siihen pystyy purkamaan niitä omia tunteita, ja ehkä menemää sen (huumorin) kautta syvemmälle siihen asiaan (...) kun aluksi ja lopuksi on käytetty huumoria"</i></p>	<p>Huumoria käytetään apukeinona vaikeiden asioiden esille tuontiin ja niiden käsittelyyn.</p>
<p>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</p>	<p><i>"Ja sitten ehkä, ehkä vähän sellasta itseironiaa voi käyttää, itseironista huumoria, jos on vaikka mokannu tai semmosta"</i></p>	<p>Huumorin avulla on helpompi käsitellä omia epäonnistumisia . Asiat nähdään kepeimpinä huumoriin puettuina.</p>

<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Joo että se auttaa tuulettamaan niitä tunteita ja ajatuksia, eikä sitten tarvitse niitä vapaa-ajalla käsitellä. Osittain huumorilla, mutta myös vakavasti keskustellen"</i></p>	<p><b>Huumoria käytetään apukeinona vaikeiden asioiden esille tuontiin ja niiden käsittelyyn.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Vakavat asiat ei miksikään muutu, mutta huumorin keinolla niistä on helpompi päästä yli"</i></p>	<p><b>Huumoria käytetään apukeinona vaikeiden asioiden esille tuontiin ja niiden käsittelyyn.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Psyykkisesti meidän sairaanhoitajat voi tosi hyvin, kun vertaa minkälainen osasto tää on potilastyypeiltään. Stressinsietokyky nousee mun mielestä kun on tuota huumoria"</i></p>	<p><b>Myönteinen ja avoin työilmapiiri auttavat työntekijöitä kohtamaan työn asettamia vaatimuksia.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>"Silloin kun on kiirekin, ja sitä voi huumorilla jotenkin kommentoida niin se auttaa ja jotenkin laukaisee stressiä. Mieluummin sellasella positiivisella kun taas sellasella negatiivisella mielellä suhtautus...(kiireeseen)"</i></p>	<p><b>Myönteinen ja avoin työilmapiiri auttavat työntekijöitä kohtamaan työn asettamia vaatimuksia.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>"...ja huumorihan on jokaisella omanlaisensa"</i></p>	<p><b>Vaikka huumori kuulu osaksi työkuulttuuriin, huumori on silti yksilöllistä.</b></p>

<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>"Seura tekee kaltaisekseen eikä sen takia ole ollut ehkä semmosia tunteita, että nyt meni (huumori) liian pitkälle..."</i></p>	<p><b>Yhteinen huumorikulttuuri kehittyy vahvan ryhmäkoheesio seurauksena.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>"(Huumorinkäyttö on häirinnyt)ehkä joskus jossain osastokokouksessa kun jos haluaa, että asia menis eteenpäin, ja joku vaan naurattaa ja takertuu siihen huumoriin..."</i></p>	<p><b>Huumori voidaan väärässä paikassa käytettynä kokea häiritsevänä.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>"Kyllähän se (huumori) voi aiheuttaa sitä (kuppikuntia) (...) pitkäaikaiset työntekijät valikoituu silleen, että jos niille ei sovi tää osaston ilmapiiri niin ne sitten jossain vaiheessa vaihtaa työpaikkaa"</i></p>	<p><b>Työpaikkakulttuuri yhdessä huumorikulttuurin kanssa karsii työntekijöitä – sopeutumattomat vaihtavat työpaikkaa.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>"Ei täällä huumori määritä kuppikuntia, kyllä täällä asiapitoisesti puhutaan asioista ja kaikenlaisista asioista (...) totta on, että sellaiset ihmiset täältä lähtee, jotka ei itse pysty sitä työtään keventämään"</i></p>	<p><b>Huumorin ei koeta muodostavan "kuppikuntia".</b></p>

## Haastattelu 2.

Tutkimuskysymys	Sitaatti	Tulkinta
<b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b>	<i>Kyl mä huomaan että tälle suht nuorena, jos mä jonkun vitsin kerron vähän vanhemmalle työkaverille, niin se ei välttämättä sitä niin hyvin tajua</i>	<b>Eri ikäisillä erilainen huumori</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b>	<i>Jos toinen on ihan erilaisessa elämäntilanteessa tai luonteeltaan erilainen, niin kai se huumorintajukin on erilaista.</i>	<b>Oman elinpiirin vaikutus huumorintajuun</b>
<b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b>	<i>Jos vaikka on ollut joku vaikea potilas, niin saatetaan työkavereiden kanssa purkaa asioita mustalahuumorilla.</i>	<b>Huumorin kautta käsitellään työyhteisöä kuormittavia asioita.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b>	<i>Kun kuitenkin on raskas työ ja kiirettä ja näin. Niin sitten kun istuudutaan tonne kahvihuoneeseen, niin kyllä välillä on aika mustaahuumoria. Ehkä sen avulla jaksaa sitten.</i>	<b>Huumorin avulla rentoudutaan kiireen keskellä.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b>	<i>Kerran hoidin sairasta potilasta, joka teki siinä kuolemaa. Sitä sitten puitiin yhden vanhemman kollegan kanssa. Tietenkin suljettujen ovien takana. Niin kyllä siinä tuli siitä tilanteesta ja potilaastakin heitettyä vitsiä, muttei tietenkään mitenkään pahantahtoisesti. Se oli semmoista huumorin kautta asianpurkua ja oman olon helpottamista.</i>	<b>Huumorin avulla parannetaan tietoisesti omaa oloa.</b>

<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>Jonkun toisen kollegan kanssa, etenkin vieraamman, sitä olis varmaan vähän asiallisempi, jos ei oikein tuntisi vielä.</i></p>	<p><b>Vieraan ihmisen kanssa huumorinkäytön kanssa ollaan varovaisempia, kuin tutun.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>Eräällä entisellä hoitajalla oli sellaista huumoria, että mikä meni ainakin mulla aika pitkälle. Jotkut sen jutut loukkas juuri mua ja menivät jopa mun yksityiselämään. Kyllä huumoria pitää olla, muttei sillä pidä haluta loukata.</i></p>	<p><b>Huumorilla saatetaan myös kiusata työkavereita.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b></p>	<p><i>Jäi varmaan vähän kevyempi olo, kun sitä vaikeaa asiaa työstettiin huumorin kautta. Vois sanoa että stressi laukesi</i></p>	<p><b>Vaikeiden asioiden käsittely huumorin kautta voi laukaista stressiä.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>Se oikein nautti kun sai kohdistettu ilkeen kommentin jollekin. Kai se sillä yritti itseään korottaa.</i></p>	<p><b>Huumorin varjolla haetaan ”asemaa” työyhteisössä.</b></p>
<p><b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b></p>	<p><i>Periaatteessa jos saman asian olis sanonut joku muu, nii ne jutut olis saattanut olla hauskoja. (Entisestä työntekijästä puhuttaessa)</i></p>	<p><b>Kommunikointi ei ole pelkästään sanoja, vaan liittyvät henkilöön, äänenpainoihin ja kehonkieleen.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>Mä muistelen että aluks meni tosi paljon energiaa pelkästään itse työhön ja koko ajan mieltä että mitä tekee seuraavaksi. Ei sitten läpän heittoon tai muuhun osallistumiseen jäänyt voimia.</i></p>	<p><b>Uusilla työntekijöillä menee enemmän voimia päästä mukaan itse työhön. Yhteiseen kommunikointiin osallistuminen jää toisarvoiseksi.</b></p>
<p><b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b></p>	<p><i>Kun kaikki haluavat auttaa ja olla ystävällisiä, niin huumorikin varmaan tulee siihen automaattisesti.</i></p>	<p><b>Huumori on seuraus hyvästä työyhteisöstä.</b></p>



<b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b>	<i>Nyt on nää uudet osastonhoitajat, jotka on ehkä vähän rennompia ja ymmärtävät meidän ronskiakin huumoria.</i>	<b>Johdolla on suuri rooli osastolla vallitsevaan huumoriin.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b>	<i>Entinen osastonhoitaja halusi pitää linjaa, ettei huumori oikein sovi työpaikalle. On kuitenkin kyse vakavasti sairaista ihmisistä.</i>	<b>Johdolla on suuri rooli osastolla vallitsevaan huumoriin.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b>	<i>Välillä kollegoille tulee kerrottua huumorilla juttuja, joita ne eivät oikein ymmärrä ja niitä joutuu selittelemään. Ei mulla ehkä selkeitä ylilyöntejä ole ollut.</i>	<b>Huumorintajut eivät aina kohtaa ja voi syntyä väärinymmärryksiä.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b>	<i>Hyvä huumori lisää myös ideoita. Mun mielestä rennempi ilmapiiri tuo luovuutta. Esim. Joku järjestää jotain ohjelmaa tai myyjäisiä.</i>	<b>Huumori tuo hyvinvointia ja sitä kautta aktiivisemmän työilmapiirin</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työilmapiirille?</b>	<i>Välillä tulee naljailtua toiselle hoitajalle potilaiden edessä, jälkikäteen miettinyt, mitäköhän potilas on ajatellut ja että loukkantuiko se toinen hoitaja.</i>	<b>Ihminen ei aina ole varma käyttääkö huumoria oikeassa tilanteessa.</b>
<b>Millainen merkitys huumorilla on työhyvinvoinnille?</b>	<i>Kyllä varmaan hyvä työyhteisö sitouttaa ihmisiä. Luo viihtyvyyttä. Kyllä sen on huomannut että opiskelijoita on jäänyt aika paljon tänne töihin.</i>	<b>Hyvä ilmapiiri näkyy myös opiskelijoille.</b>
<b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b>	<i>Kyllä sitä on miettinyt, että voisi vaihtaa työpaikkaa. Mutta kyllä tää työyhteisö on sen verran hyvä että kynnys lähteä ainakin nyt on aika korkea.</i>	<b>Hyvästä työyhteisöstä ei haluta lähteä.</b>

<b>Miten huumori ilmenee työyhteisöä yhdistävänä tekijänä?</b>	<i>Saman henkisiä ihmisiä on jotenkin kerääntynyt tänne. Ei tää oo kaikkien paikka.</i>	<b>Osastolle on muodostunut omanlainen kulttuurinsa, johon eivät kaikki sopeudu.</b>
--	---	--