

The Diak logo consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The letter 'i' has a small crossbar, and the letter 'k' has a distinctive shape with a small crossbar. The background of the page features large, overlapping, semi-transparent pink shapes that create a modern, abstract design.

Jasmin Korvenpää
Luukas Lindeman
Veera Perttunen
Karoliina Wirtanen

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattitutkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2019

HUUMORIN MERKITYS HOITOTYÖN VUOROVAIKUTUKSESSA

TIIVISTELMÄ

Jasmin Korvenpää, Luukas Lindeman, Veera Perttunen & Karoliina Wirtanen
Huumorin merkitys hoitotyön vuorovaikutuksessa
36 sivua, 3 liitettä
Syksy 2019
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja (AMK)

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä halusimme nostaa esille huumorin merkityksen työyhteisöön ja sen ilmapiiriin. Huumori voidaan nähdä tärkeänä osana ihmisten välistä vuorovaikutusta, jonka vuoksi sen rooli työyhteisön hyvinvoinnille on merkittävä. Pohdimme, milloin huumori on rakentavaa ja edistää henkilöstön jaksamista, milloin taas epäammattimaista ja alentaa työpaikan ilmapiiriä. Tarkoituksenamme oli kuvata huumorin merkitystä työyhteisössä ja huumorin oikeanlaista käyttöä eri tilanteissa. Tarkoituksenamme oli myös tuottaa toiminnallinen tuokio, josta olisi hyötyä työntekijöille ja heidän työyhteisölleen jatkossa.

Tuotimme tilaajayksikön hoitajien tiimien kehittämispäivään toiminnallisen tuokion, johon osallistui hoitohenkilökuntaa ja heidän esimiehiään. Osallistujia oli noin 50. Tuokiossa oli tarkoituksena herättää pohdintaa ja keskustelua huumorin käytöstä sekä rohkaista työntekijöitä jakamaan kokemuksiaan huumorin käytöstä työpaikalla.

Tilaisuudessa osallistimme työntekijät viestintäharjoituksen avulla havainnollistamaan sanattoman viestinnän merkitystä, ja kuinka tulkinnanvaraista vuorovaikutus on. Hyödynsimme esityksessämme käytännön esimerkkejä ”hyvästä” ja ”huonosta” huumorista ja tuotimme työyhteisölle lahjoitettavan taulun, johon toiminnalliseen tuokioon osallistujat saivat keksiä ”hyvän huumorin avaimia”. Taulua voidaan jatkossa käyttää muistuttamaan huumorin käytön merkityksestä työhyvinvointiin. Tavoitteena oli, että toiminnallisesta tuokiosta syntyisi työyhteisön jäsenille uusia oivalluksia siitä, kuinka he itse käyttävät huumoria työyhteisössään, ja kuinka se vaikuttaa muihin työntekijöihin.

Saadun palautteen perusteella tuokiomme oli onnistunut, piristävä ja ajatuksia herättävä. Osallistujat arvioivat viestintäharjoituksen mielekkääksi ja hauskaksi. Toisaalta rakentavaa palautetta annettiin aikataulutuksen tiimoilta; osallistujat olisivat tarvinneet enemmän aikaa yhteiseen keskusteluun.

Asiasanat: huumori, vuorovaikutus, ilmapiiri, työhyvinvointi

ABSTRACT

Jasmin Korvenpää, Luukas Lindeman, Veera Perttunen & Karoliina Wirtanen

The importance of humour in interaction of nursing

36 pages, 3 appendices

Autumn 2019

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Health Care

Registered Nurse

In this developmental thesis, we wanted to bring up the importance of humour in the work environment and its atmosphere. Humour can be seen as an important part of human interaction, which is why its role in creating a healthy community in the workplace is significant. In this thesis we thought about circumstances where humor is constructive and helps employees with coping at work. On the other hand, we thought about situations where humour can be seen as unprofessional and detrimental to the atmosphere in the workplace. Our purpose was to describe the importance of humour in the workplace and to determine when to use humor in specific situations. Additionally, our purpose was also to create an interactional hour for the employees of our commissioner, which could benefit the employees and their workplace in the future as well.

We produced the interactional hour to coincide with our commissioner's development days for their team of nurses. The participants were made up of the nursing staff and their superiors, with approximately 50 people partaking in total. The purpose of the interactional hour was to raise awareness and discussion in regards to using humour at work, and also to encourage the participants to share their own experiences with humour in the workplace.

During the interactional hour, we got the nurses involved with the presentation by asking them to join us in a communication exercise to demonstrate the importance of nonverbal cues, and how much of communication is based on subjective interpretation. We also used practical examples of "good" and "bad" humour during our presentation, and used them to gift the work community with a board, where the participants got to write down "the keys to good humour". The board is meant to help the nursing staff remember the importance of using humour on the welfare of the workplace. The goal of the interactional hour was to help the employees reflect on how they themselves use humour in the workplace and how it affects their co-workers around them.

Based on the received feedback, the interactional hour was a success. The session was deemed uplifting and thought-provoking. The participants graded the communication exercise as pleasant and fun. Constructive feedback was given in regards to the scheduling of the interactional hour. The participants had hoped for more time to discuss amongst themselves at the end, to further elaborate on the session's content.

Keywords: humour, interaction, atmosphere, workplace welfare

SISÄLLYS

<u>1 JOHDANTO</u>	4
<u>2 VUOROVAIKUTUKSEN JA VIESTINNÄN MERKITYS HOITOTYÖSSÄ</u>	5
<u>2.1 Sanallinen ja sanaton viestintä</u>	6
<u>2.2 Vuorovaikutuksen ongelmatilanteita</u>	7
<u>2.3 Vuorovaikutuksen työhyvinvointia lisäävä vaikutus</u>	9
<u>3 HUUMORI HOITOTYÖSSÄ</u>	11
<u>3.1 Huumori käsitteenä</u>	11
<u>3.2 Huumorin historiaa ja teorioita</u>	11
<u>3.3 Huumorin merkitys hoitotilanteissa</u>	13
<u>3.4 Huumorin merkitys hoitajien välisessä vuorovaikutuksessa ja työhyvinvoinnissa</u>	15
<u>3.5 Hyvän huumorin ominaispiirteitä</u>	17
<u>3.6 Huumorin käyttöön liittyviä haasteita</u>	20
<u>4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANI</u>	22
<u>5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET</u>	24
<u>6 TOIMINTATUOKIO HUUMORIN KÄYTTÖ HOITOTYÖSSÄ</u>	25
<u>6.1 Toiminnan tavoitteet</u>	25
<u>6.2 Toiminnan suunnitelma</u>	26
<u>6.3 Toiminnan toteutus</u>	28
<u>6.4. Toiminnan arviointi</u>	29
<u>7 POHDINTA</u>	31
<u>7.1. Toiminnan pohdinta</u>	31
<u>7.2. Eettinen näkökulma</u>	32
<u>7.3. Ammatillinen kasvu</u>	33
<u>LÄHTEET</u>	35
<u>LIITE 1. Kutsu osallistumiseen</u>	38
<u>LIITE 2. Toimintatuokion taustamateriaali</u>	39
<u>LIITE 3. Palautelomake</u>	45

1 JOHDANTO

Aron (2018, 65) mukaan “puhuminen kultaa, vaikeneminen ei edes pronssia”, tarkoittaen viestinnän olevan erittäin tärkeä osa toimivaa työyhteisöä. Hän kuvaa viestintää organisaation osien liimaksi, jota ilman viestinnässä voi tulla katkoksia ja väärinkäsityksiä. Pahimmillaan viestinnän puute voi johtaa konflikteihin ja ristiriitatilanteisiin.

Yksi työilmapiiriä tuhoava tekijä on huono käytös ja sen hiljainen hyväksyminen, joka pahimmillaan häiritsee työntekoa. (Aro 2018, 50). Huono käytös voi näkyä vuorovaikutustilanteissa erityisesti huonon vitsin kertomisena tai työkaverin mollaamisena vit-sillä, liittyen esimerkiksi hänen uskontoonsa, etnisyyteen tai ulkonäköön.

Vuorovaikutus ja viestintä on tärkeä sekä yksi haastavimmista osa-alueista hoitotyössä. Sen takia vuorovaikutus- ja viestintätaitojen jatkuva kehittäminen vaatii työyhteisön yhteistä halua oppia parantamaan työnlaatua sekä työilmapiiriä. (Mönkkönen 2007, 168). Hyvän huumorin käyttö työyhteisössä osana viestintää kertoo työyhteisön sisällä olevista vuorovaikutustaidoista ja halusta kehittää niitä.

Toiminnallisen opinnäytetyömme aiheena on huumorin merkitys hoitotyön vuorovaikutuksessa. Huumori on osa vuorovaikutustaitoja, jotka ovat välttämättömiä toimivassa työyhteisössä. Toiminnallisessa osuudessa pohdimme yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa heidän työyhteisössään vallitsevaa huumorikulttuuria, ja sen merkitystä työn mielekkyyteen. Pohdimme myös hyvän ja huonon huumorin eroja, ja milloin ja missä tilanteessa huumoria on sopiva käyttää. Vuorovaikutustilanteiden harjoittelu eri tavoilla voi olla työyhteisön ilmapiiriä piristävä kokemus.

2 VUOROVAIKUTUKSEN JA VIESTINNÄN MERKITYS HOITOTYÖSSÄ

Kaikenlainen vastavuoroinen kommunikointi kahden tai useamman ihmisen välillä on vuorovaikutusta. Myös sanaton viestintä on vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on usein täydentää viestin sisältöä, tai varmistaa sen oikein ymmärrys. Vuorovaikutus voi siis olla sanojen ja puheen lisäksi muun muassa eleitä, ilmeitä ja katseita. Keskusteltaessa sanoin, myös äänenpainolla sekä kosketuksella voi olla suuri merkitys viestin sisällön kannalta. Tämän vuoksi internetissä tai puhelimella kirjoitetuissa tekstiviesteissä voi tulla helposti väärinymmärryksiä, nämä kuitenkin ovat mahdollistaneet vuorovaikutuksen välimatkasta huolimatta. (Väestöliitto 2016.)

Hoitotyössä vuorovaikutuksen merkitys korostuu niin työkavereiden kuin potilaidenkin kanssa kommunikoinnissa. Silvennoisen (2004, 15) mukaan vuorovaikutustaidot toimivat vahvana pohjana työpaikalla tapahtuvalle kommunikoinnille ja yhteistyölle muun muassa erilaisissa verkostoissa toimiessa. Hoitajien tulee varmistua siitä, että potilasraportin aikana muut hoitajat ymmärtävät oikein potilaiden voinnissa tapahtuneet muutokset, ja pystyä keskustelemaan tiimissä hoidon jatkosta sekä erilaisista hoitotoimenpiteistä. Mikäli vuorovaikutus on puutteellista, voi myös potilaan hoito olla vajavaista ja ääritapauksissa potilaan turvallisuus voi vaarantua sen johdosta.

Vuorovaikutuksessa dialogisuus on yksi tärkeimpiä asioita, sillä tilanteet ovat spontaaneja, ja erityisesti hoitotyössä uusia tapoja toimia syntyy moniammatillisissa tiimeissä, joissa yhdessä pyritään löytämään uudenlaisia käytäntöjä potilaan terveydentilan edistämiseksi. (Mönkkönen 2007, 28–29.) Dialogisuus on vuorovaikutuksen kautta tulevaa yhteisymmärrystä ja uusia oivalluksia toimintatavoista. (Mönkkönen 2007, 86.)

Suomen Mielenterveys ry:n (i.a.) mukaan vuorovaikutus edellyttää osallisilta halua ja kykyä vaihtaa mielipiteitä, ajatuksia ja kokemuksia toistensa kanssa. Tämä voi heijastua käytännön hoitotyössä esimerkiksi moniammatillisen tiimin toiminnassa. Jos vuorovaikutusta ei olisi, tiimin työskentely olisi mahdotonta. Tiimityöskentelyssä pyritään tarkastelemaan pohdittavaa asiaa eri näkökulmista, ja näin saamaan paras mahdollinen lopputulos yhdessä toimimalla.

Hoitotyössä moniammatillisessa tiimissä voi olla osallisina muun muassa lääkäri, hoitaja, toimintaterapeutti, fysioterapeutti, psykologi ja sosiaalityöntekijä. Vuorovaikutuksen tärkeys korostuu, kun useiden ammattialojen edustajat osaavat kertoa hoidon kannalta oleellisia asioita omasta ammatillisesta näkökulmastaan. Kun eri ammattialojen edustajat pohtivat yhdessä tietyn potilaan asioita ja hoidon etenemistä, joudutaan usein tekemään kompromisseja potilaan terveyden edistämistä ajatellen, kyky niiden tekemiseen liittyy tärkeänä osana vuorovaikutustaitoihin (Silvennoinen 2004, 17). Potilaan oma näkemys hänen hoitoaan koskeviin päätöksiin ohjaa terveystalon ammattilaisia heidän pohdintoissaan. Hyvällä vuorovaikutuksella ja luottamussuhteen luomisella potilaan sekä hänen asioitaan hoitavien ammattilaisten välillä pyritään lisäämään potilaan turvallisuuden tunnetta.

2.1 Sanallinen ja sanaton viestintä

Viestinnässä on monia muotoja, jotka tulee ottaa huomioon, kuten sanallinen ja sanaton viestintä. Jokaisessa vuorovaikutustilanteessa yksilö käyttää joitakin viestinnän muotoja. (Niemi, Nietosvuori & Virikko 2006, 22–23.) Viestintä on kuitenkin usein subjektiivista, eli tulkinnanvaraista, jolloin saattaa syntyä vuorovaikutustilanteita, joissa viestintäajalla ja -vastaanottajalla saattaa tulla erikäsitys viestinsisällöstä.

Sanallisessa viestinnässä sanoilla on tietty merkitys, jonka viestinkertoja pyrkii kertomaan vastaanottajalle käyttäen tietynlaisia sanoja ja lauseenrakenteita. Puhekieli on tilanteesta riippuvaista ja käytännönläheistä, toisin kuin kirjakieli, joka on tarkkaa ja ytimekästä. Puhekieltä käytetään vuorovaikutustilanteissa, kun taas kirjakieltä esimerkiksi tietokirjoissa. (Niemi ym. 2006, 24.)

Sanaton viestintä on osa vuorovaikutustilanteita, usein se on jopa tärkeämpää, kun sanallinen. Sanattomasta viestinnästä voidaan käyttää myös termiä fyysinen viestintä, jolla tarkoitetaan muun muassa eleitä, ilmeitä, kehonkäyttöä sekä äänenpainoa. Näillä pyritään vahvistamaan viestin tarkoitusta vastaanottajalle. (Niemi ym. 2006, 32-33.) Työyhteisössä sanattomalla viestinnällä voidaan tuoda esiin esimerkiksi sen hetkistä tunnetilaa tai mielialaa.

2.2 Vuorovaikutuksen ongelmatilanteita

Väärinkäsityksiä voi syntyä, jos vuorovaikutustilanteessa joku osallisista ymmärtää viestinnän eri tavalla mitä sillä ei ole tarkoitettu. Ympäristö, asiayhteys ja yksilölliset tekijät, kuten osallisten ennako odotukset ja tunteet, muovaavat vuorovaikutustilanteen tulkinnanvaraisuutta. (Silvennoinen 2004, 18.) Osallisten hyvät vuorovaikutustaidot auttavat tilanteissa, kun tulkinnanvaraa on enemmän. Jos luotamme sokeasti siihen, että viestintämme tavoittaa osalliset sellaisenaan, kun olemme sen alun perin tarkoittaneet, voi tulkinnat olla yllättävän erilaisia. Puhelimessa keskusteltaessa ilmeet, eleet ja katseet jäävät pois, samoin kuin esimerkiksi viesteillä kirjoittaessa, tällöin viestin sisältö voi muuttua huomattavasti tulkinnasta riippuen.

Silvennoisen (2004, 27) mukaan ei voida todistaa tarkkaa prosentuaalista sanallisen ja sanattoman viestinnän merkitystä, joka koskisi kaikkia vuorovaikutus tilanteita. Useissa konteksteissa esitetään kuitenkin vuorovaikutustilanteessa ilmeiden ja eleiden merkityksen tulkintaan olevan 55 %, äänen 38 % ja sanojen 7 %. Sanattomalla viestinnällä sekä kielellä voi olla eri kulttuureissa erilaisia merkityksiä, jopa Suomen sisällä olevien murrealueiden sanastot voivat poiketa merkitykseltään täysin toisistaan. Eri ihmisillä sanoihin voi liittyä myös assosiaatioita, jotka eivät vastaa viestijän tarkoitusta, tämä tuo viestintään omat haasteensa niin potilaiden, kun työntekijöidenkin välisessä kommunikoinnissa (Silvennoinen 2004, 22). Jos sanot että sinulla meni potilastietojen kirjaamiseen tänään "jonkin aikaa", on kuulijan tulkinnasta kiinni, kuinka kauan aikaa hän ajattelee sinulla kirjaamiseen menneen.

Sanattomalla viestinnällä voimme vaikuttaa potilaan tai työkaverin hyvinvointiin eritavoin, siksi tapaan, jolla sitä käytetään, tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Jotkin tunnetiloihin kytköksissä olevat vaikeasti hallittavat ilmeet voidaan tulkita eritavoin. Potilaalle saattaa tulla epämiellyttävä tai kiusallinen olo, jos hoitaja menee hänen luokseen tyhjentämään virtsapussia kuvotusta tai inhotusta viestivä ilme kasvoilla. Äänenpainolla ja puhenopeudella pystytään viestimään helposti välittämistä tai kiinnostusta, mutta sillä on myös yhtä helppoa viestittää suuttumusta tai kiirettä. Sanonta "katse kertoo enemmän kuin tuhat sanaa", kiteyttää hyvin sanattoman viestinnän merkityksen. Toiset saattavat kokea ahdistavana tai jopa uhkaavana pitkän katseen, toisille se

voi merkitä vastauksen odotusta tai vihjettä jostain ympärillä tapahtuvasta asiasta. (Silvennoinen 2004, 23-25.)

Ihmiset voivat tarkoituksettomasti viestiä toisilleen eriarvoisuudesta. Esimerkiksi vuodeosastolla työskentelevä hoitaja tai lääkäri voi mennä potilaan luokse kertomaan hoitoon liittyviä asioita seisomalla vuoteessa makaavan potilaan yläpuolella, sen sijaan että laskeutuisi hänen kanssaan samalle tasolle ja istuutuisi potilaan viereen. Edestakaisin kävely voidaan usein tulkita hermostuneisuudeksi tai kireydeksi, se voi kuitenkin tosiasiasa tarkoittaa jotain aivan muuta. Väärinymmärrysten vähentämiseksi jokaisen olisikin tärkeää opetella kysymään mieluummin, kuin tehdä vääriä tulkintoja ja aiheuttaa niillä mahdollista mielipahaa itselleen tai muille. Ei ole tarkoituksen mukaista, että ketään kohdellaan huonosti, siksi myös omat tunteet tulee tunnistaa ja osata arvostaa itseään sekä omia mielipiteitä. On tärkeää opetella antamaan anteeksi, käsittelemään ristiriidat osallisten kanssa sovussa, sekä siirtymään eteenpäin käsittelyn jälkeen. (Suomen Mielenterveys ry, i.a.)

Luottamussuhteen luominen on tärkeää potilaan ja hoitajan välisessä vuorovaikutuksessa. Kun hoitaja kertoo potilaalle osaston sääntöjä tai haavanhoito-ohjeita, ja toimii itse ohjeista poiketen ilman perusteellista syytä, tulee luottamukseen säröjä. (Silvennoinen 2004, 83). Voimme ajatella samalla tavalla esimerkiksi työntekijän ja hänen lähiesimiehensä välistä luottamussuhdetta. Jos esimies tulee osastolle kertomaan nykyään käytön olevan myös tauoilla kielletty, ja samanaikaisesti itse selaa puhelintaan, voi arvostus ja luottamus esimiestä kohtaan kokea kolauksen.

Mönkkösen (2018) mukaan työyhteisön ristiriitatilanteissa lähiesimiehet ovat väliselvittelijöitä, jonka takia heiltä edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja, sekä ymmärrystä viestintätaitojen tärkeydestä. Mikäli työyhteisössä ristiriitatilanne on kärjistynyt niin voimakkaaksi, etteivät osalliset suostu yhteistyöhön, on sovittelijan, tässä tapauksessa esimiehen, pyrittävä löytämään osallisille viestinnän välineitä, joilla he pääsevät yhteisymmärrykseen. Esimerkiksi hoitoalan työkentällä voi syntyä tilanteita, joissa kahden hoitajan mielipide potilaan hoitosuunnitelmasta eroaa niin paljon, etteivät he suostu tekemään yhteistyötä. Tällöin esimiehen on hyvä istuttaa työntekijät saman pöydän ääreen, jotta hän saa heidät keskustelemaan tilanteesta ja löytämään siihen yhteistyössä ratkaisuja.

2.3 Vuorovaikutuksen työhyvinvointia lisäävä vaikutus

Vuorovaikutustaidot ja niiden kehittäminen on osa ammatillista asiantuntemusta. Sen avulla tavoitellaan jotakin päämäärää, joka voi olla esimerkiksi viihdyttämistä, tiedon välittämistä tai tuen antamista (Silvennoinen 2004, 18.) Ensivaikutelman toisesta muistaa usein pitkään, siinä kiinnitetään huomiota ulkoiseen olemukseen, sanoihin ja siihen, miten ne esitetään. Työhaastattelutilanteessa haastattelijalla on usein ennakkotietoja haastateltavasta, tällöin hänellä on myös ennako-odotuksia muun muassa haastateltavan ammattitaidosta. Mikäli haastateltavan sanaton ja sanallinen viestintä eroavat merkittävästi toisistaan, kiinnittää haastattelija huomionsa sanattomaan. (Silvennoinen 2004, 27.)

Hyvät vuorovaikutustaidot auttavat jaksamaan raskaassa työssä. Tunteet usein näkyvät ulospäin ja vaikuttavat muihin lähellämme oleviin ihmisiin. Vuorovaikutustaitoja opettelemalla ja kehittämällä voimme vaikuttaa toisten mielialaan positiivisesti ja sillä tavoin lisätä omaa ja muiden hyvinvointia pienillä teoilla. Hyviin vuorovaikutustaitoihin kuuluu muun muassa taito kuunnella, antaa tukea ja rakentavaa palautetta, olla läsnä ja huomioida toista, rohkaista ja osoittaa empatiaa. Empatiaa opitaan läpi elämän, se tarkoittaa taitoa huomioida muiden ihmisten sanallisesti ja sanattomasti viestittämiä tarpeita ja tunteita, sekä kykyä vastata niihin. (Suomen Mielenterveys ry, i.a.)

Työkavereiden kanssa kuluneen päivän tapahtumien purkaminen edistää työhyvinvointia. Tämä auttaa myös jättämään työasiat työpaikalle, jotta kotiin lähdön jälkeen voi keskittyä helpommin vapaa aikaan ja oman terveyden edistämiseen. Silvennoisen (2004, 141) mukaan tunteiden ja tapahtumien kirjoittaminen tai piirtäminen auttaa havainnollistamaan asioiden syy- ja seuraussuhteita ja näin omien tunteiden ymmärrys kehittyy. Myös potilaita voi ohjata käyttämään tätä apuvälineenä.

Utriainen (2009, 117-118) kuvaa väitöskirjassaan arvostuksen ja arvostavan vuorovaikutuksen merkitystä niin potilaiden kun hoitajienkin välisissä suhteissa. Yhteenkuuluvuuden tunne lisää hyvinvointia. Potilailla tämä voi toteutua esimerkiksi vastavuoroisissa hoitokeskusteluissa, joissa hän tuntee tulevansa kuulluksi ja olevansa merkittävä tekijä osana hoitotiimiä. Pidempiaikaisessa osastohoidossa potilas voi saada toisilta

samassa tilanteessa olevilta vertaistukea ja he saattavat käydä yhdessä esimerkiksi erilaisissa terapiaryhmissä, joissa parhaassa tapauksessa yhteenkuuluvuuden tunne kasvaa. Hoitohenkilökunnan keskuudessa työntekijöillä on yhteinen päämäärä, potilaiden terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Työntekijät saavat hyvässä vastavuoroisessa tiimityöskentelyssä aikaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, joka palkitsee ja motivoi työntekijöitä lisäten työhyvinvointia.

3 HUUMORI HOITOTYÖSSÄ

3.1 Huumori käsitteenä

Huumoria on vaikea määritellä tarkasti, sillä se voi tarkoittaa kaikkea ihmisen toimintaa ja sitä, mikä on muiden mielestä huvittavaa. Huumori on monimutkainen sosiaalinen ilmiö. Se on esimerkiksi mieliala ja tunnelma, johon kuuluu tunteiden sekoitusta, kuten iloa ja ahdistusta. Se on leikinlaskua ja leikkisyyttä, kujeilua ja pilailua, kykyä huomata elämän hullunkurisia puolia ja suhtautua myötätuntoisesti elämän humoristisiin ilmiöihin, sekä maailmankatsomus, iloa tuottava persoonallisuuden ilmiö ja arvostuksen saamisen väline. Huumori on osa ihmisyyttä, ja jokaisen ihmisen omaan käsitukseen huumorista vaikuttaa elämäkokemus, kulttuuri ja yhteisö. Se on olennainen osa vuorovaikutusta toisten ihmisten kanssa. (Häyhä 2013; Vesa 2009, 24; Karvinen 2003, 7.)

Huumorintaju on positiivinen persoonallisuuden piirre, joka tarkoittaa ymmärrystä siitä, että jokin ilmiö on huumoria. Hyvä huumorintaju liitetään terveyteen ja hyvinvointiin sekä muihin hyvinä pidettyihin luonteenpiirteisiin. Jokaisella ihmisellä huumorintaju on yksilöllinen ja persoonakohtainen. Huumorintaju on kykyä punnita, mikä on humoristista ja mikä hyvää tai huonoa huumoria. Huumori ilmenee nauruna ja hymynä, reaktioina, jotka välittävät henkilöstä merkin siitä, että tämä on havainnut jotakin koomista. (Vesa 2009, 24; Kylmänen 2015.)

3.2 Huumorin historiaa ja teorioita

Huumori ja nauru ovat herättäneet keskustelua läpi ihmiskunnan historian, lähtien antiikin filosofeista ja raamatusta. Siitä on pitkään puhuttu niin ilon, viihdytyksen, pilkkaamisen kuin liiketoiminnan kannalta. Eri aikakausilla ja kulttuureilla on ollut vaikutus käsitykseen huumorista. Jo Aristoteles on pohtinut huumoria ja todennut sen olevan osa ihmisen käyttäytymistä sekä rituaaleja. Antiikin aikana on hauskuutettu ihmisiä tietoisesti komedian avulla ja huumoria on pohdittu sekä koomisena että kielteisenä ilmiönä. Kielteinen ajattelu on liittynyt huumorin käytön eettisyyden pohdintaan, kun komedioiden kirjoittajat ovat pilailleet ihmisten kustannuksella ja asettaneet heidät naurunalaiseksi. (Vesa 2009, 20-21; Carrell 2008.)

Antiikin Kreikassa vaikuttanut filosofi Platon oli huolissaan naurun vaikutuksista. Hän näki, että nauru etäännyttää ihmisen omasta järjestään ja päästää esiin pahantah-toisuutta, sekä voimakkaan naurun johdosta saa aikaan rajuja muutoksia sielussa. Etenkin tiettyjen sosiaalisten luokkien tuli hänen mielestään kontrolloida nauramista, sillä hän ajatteli, ettei nauru ole hyväksi henkilöille, joilla on raskas yhteisöllinen vas-tuu. Luodessaan mallia ihannevaltiosta hän vaati, että pilkkanaurulle asetetaan rajoja lain voimin. Hän kuitenkin tunnisti, että on olemassa myös oikeanlaista huumoria, joka ihannevaltioon sopisi. Myös muutamaa vuosisataa myöhemmin elänyt filosofi Epikete-tos näki naurun vahingollisena. Hänen mukaansa naurulta tuli suojautua, eikä alistua sen houkutukseen mielenrauhan rikkoutumisen ja rahvaanomaisuuteen lipsumisen uh-kan vuoksi. Aristoteles sen sijaan suhtautui nauruun suopeammin ja piti sitä sosiaali-sena toimintana, joka edistää rentoutumista. Hän painotti tilannetajun tärkeyttä naura-misessa. Antiikin filosofien yksi keskeinen opetus huumorin käytöstä on, että nauru on tärkeää, mutta tärkeää on myös huomioida asiayhteys eikä hauskuus oikeuta mui-den loukkaamista. Ajanlaskun alussa vietettiin narrijuhlia ja karnevaaleja sekä nauret-tiin pääsiäisnaurua, jolla tehtiin pilkkaa poliittisille ja hengellisille muutoksille. Tämän seurauksena naurukulttuuri tukahdutettiin. (Hietalahti 2018, 70-73, 77, 80-81, 85; Vesa 2009, 21.)

Itse sana ”huumori” on vielä melko nuori. Sanan nykyinen merkitys on otettu käyttöön Englannissa vuonna 1682. Ennen tätä huumorilla on kuitenkin kuvattu ihmisen luon-netta ja temperamenttia. Latinan kielessä sana ”humor” tarkoittaa nestettä tai kosteutta. 1600-luvulla se on yhdistetty ihmisen hyvinvointiin ajattelemalla, että ihminen voi hy-vin, kun kehon nesteet ovat tasapainossa ja tämä kuvastaa myös hänen huumorintaju-aan. Sana ”komodi’a”, eli komedia, on kreikkalainen sana, joka tarkoittaa viinikul-kuelaulua tai huvinäytelmää. (Holmavuo 2017, 64; Bremmer & Roodenburg 1997.)

Eri aikakausien saatossa ajattelijat ovat luoneet erilaisia teorioita huumorista. Kolme yleisintä ovat ylemmyys-, yhteensopimattomuus-, ja huojennusteoria. Eri teorit eivät sulje toisiaan pois, vaan niitä voidaan yhdistellä saavuttaakseen laajempi näkökulma huumorin olemukseen. Ylemmyysteorian mukaan nauru kohdistuu ihmisiin, jotka ovat jollain tavoin heikommassa asemassa. Teoriaan sopivat ajatukset ulottuvat antiikin ai-kaan saakka, jolloin filosofit ajattelivat naurun kohdistuvan pilkallisesti heikompiin ihmisiin. 1600-luvulla filosofi Hobbes esitti, että nauru kertoo ylemmydentunteesta,

kun havaitaan toisen olevan itseään huonompi. Nykypäivänä ylemmyysteoreettinen huumorikulttuuri näkyy esimerkiksi hauskoiksi tarkoitettuina piloina tai kotivideoina, joissa jollekulle käy ikävä sattumus esimerkiksi törmäilyjen ja kaatumisten kautta. 1700-luvulta lähtien filosofit halusivat murtaa ylemmyysteorian mukaista ajattelua ja kehittivät yhteensopimattomuusteorian, joka tarkoittaa, että nauru syntyy yllätyksellisistä tapahtumista, kun asiat eivät mene odotetulla tavalla, vaan niissä on ristiriitaa. Filosofit korostivat, että naurua voi syntyä ilman ylemmyydentunnetta. Huojennusteoriasta on puhuttu 1800-luvulta alkaen. Se liittyy jännityksen ja energian purkautumiseen, eli huojennuksen tunteeseen nauramisen jälkeen ja sen fysiologisiin ja psyykkisiin etuihin. (Hietalahti 2018, 38-40, 44, 51, 55-56; Wilkins & Eisenbraun 2009.)

Nykypäivänä huumoria ja naurua pidetään keskeisenä sekä fyysisen että psyykkisen hyvinvoinnin tekijänä. Yhteiskunnan kehityksen ja erilaisten huumoritutkimusten myötä kuva huumorista on muuttunut antiikin- ja keskiaikaa positiivisemmaksi. Huumoria tutkitaan nykyään huumoriteorioiden ja sen moninaisten ulottuvuuksien kautta. Hoitotyössä se voidaan nykypäivänä nähdä yhtenä auttamismenetelmistä. On ymmärretty, että huumori ja nauru tukevat selviytymistä ja voimaantumista sekä antavat energiaa ja voimia. Jo psykoanalyysin perustanut ja huojennusteoriaa kehitellyt Freud havaitsi naurun hyvänä keinona purkaa psyykkistä energiaa. 1990-luvun alussa Suomessa esitettiin ensimmäisiä kertoja huumoriin ja nauruun liittyviä menetelmiä, joiden avulla voidaan terapiassa lievittää ahdistusta ja jännitystä vaikeissa tilanteissa. (Carrell 2008; Vesa 2009, 21; Häyhä 2013; Karvinen 2003, 37-38; Hietalahti 2018, 44.)

3.3 Huumorin merkitys hoitotilanteissa

Hoitotyössä huumorin käytöllä on terapeuttinen vaikutus, kun sitä käytetään potilaan mieltymysten mukaisesti (Häyhä 2013). Oldin (2012) mukaan huumori on yksi vähi-ten arvostettuja lääkkeitä. Se on helposti saatavilla, erittäin vaikuttavaa ja ilmaista. Naurua ja leikkisyyttä voidaan käyttää hoitotyössä stressiä lievittävänä ja terveyttä edistävänä toimenä. Nauramisen fysiologiset ja psyykkiset vaikutukset ovat merkittäviä ja niitä voidaan verrata aerobisen liikunnan vaikutuksiin, sillä nauraminen esimerkiksi nostaa ihmisen dopamiini- serotoniini- ja endorfiinitasoja. Nämä hormonit vaikuttavat positiivisesti mielialaan ja aivotoimintaan säätelemällä tunteita ja mielihyvän kokemuksia. Nauraminen parantaa suoliston toimintaa sekä verenkiertoa elimiin. Se

rentouttaa lihaksistoa ja on näin ollen myös fyysisesti terapeutista esimerkiksi puhevammaisille, sillä puheen tuotto helpottuu lihasjännityksen vähenemisen myötä (Hynynen 1998, 107). Tutkimukset ovat myös osoittaneet nauramisen vähentävän kipua ja parantavan immuunipuolustusta kehossa. Sillä saattaa myös olla yhteys huonojen kolesterolitasojen parantumiseen ja sydän- ja verisuonitautien ehkäisyyn. (Old 2012.)

Eräässä tutkimuksessa todettiin, että huumori toimii selviytymismekanismina etenkin miespotilaille. Potilaat kertoivat, että joskus on todella vaikeaa myöntää olevansa peiloissaan, ja huumorin turvin nämä tunteet on halutessaan helpompi piilottaa. Potilaat kokivat myös, että vaikeista asioista keskusteleminen on helpompaa, jos pitää hoitajaa huumorintajuisena ja tällaiset hoitajat koettiin myös luotettavampina. (Old 2012.) Huumori ja nauru ovat luontaisia tapoja ilmaista tunteita ja ne tarjoavat aidon kohtaamisen. Huumori helpottaa keskustelun avaamista hoitotilanteissa ja sen käyttö voi toimia tapana osoittaa inhimillisyyttä ja myötätuntoa, joka tekee hoitajasta helpommin lähestyttävän. (Tremayne 2014; Kujala 2018.)

Huumorin avulla voidaan siis parantaa hyvän ja luonnollisen vuorovaikutussuhteen luomista potilaaseen ja vaikuttaa siihen, kuinka potilas suhtautuu sairauteensa. Huumorin käyttö voi mahdollistaa läheisyyden ja yhteishengen tunteita sekä sen, että hoitaja kohtelee potilaitaan yksilöinä. (Tremayne 2014.)

Musta huumori auttaa selviytymään vaikeista tilanteista ja peloista ja monet vakavasti sairastuneet käyttävät sitä voimavarana (Häyhä 2013). Huumorin keveys kääntää ajatukset pois negatiivisuudesta (Old 2012). Huumorin keinoin voidaan ottaa etäisyyttä asioihin, jotka tuntuvat liian raskailta kohdattaviksi yhä uudelleen. Mielen tasapainon ja tunteiden käsittelyn kannalta voi olla tarpeellista siirtää näitä asioita kauemmaksi itsestä. Vaikealta ja ahdistavalta tuntuvia tilanteita voidaan laukaista huumorin avulla, ja esimerkiksi monille vammaisille henkilöille huumori on tapa arkipäiväistää vamma ja osoittaa se, että vammalle ei anneta periksi. (Hynynen 2012, 104,107.)

Old (2012) pohtii artikkelissaan, miksi huumoria käytetään niin vähän hoitotyössä huolimatta sen vaikuttavista eduista terveyteen. Hän epäilee, että länsimaisen terveydenhuollon keskittyessä siihen, että hoitajat pysyvät emotionaalisesti etäällä potilaista ja noudattavat tiettyä hierarkiaa, on hoitajan vaikeaa ottaa riski, joka liittyy huumorin

käyttöön hoitotyössä. Hän myös arvioi, että huumorin käyttöä ei pidetä hoitotyössä tavanomaisena. (Old 2012.)

Huumorin käyttöön voi sisältyä riski, sillä väärin ymmärrettynä se voi olla haitallista, loukkaavaa ja laskea potilaan mielialaa. Allenin (2014) mukaan tämän riskin otto on hankalaa, jos hoitajan itsetunto ja itsevarmuus ovat puutteellisia. Hän epäilee myös, että monet hoitajat ovat vastahakoisia huumorin käytölle myös koska uskovat sen olevan epäammattillista. Huumorin oikeanlainen käyttö vaatii herkkyyttä, tilannetajua ja reagointikykyä. Myös sairaus muuttaa ihmisen omaa huumorin käyttöä yksilöllisesti ja sairauden aiheuttamat oireet, ahdistus ja nolouden tunne voivat vaikuttaa siihen, kuinka potilas huumorin kokee (Häyhä 2013).

Myös Elina Kujalan artikkelissa haastateltu professori Åstedt-Kurki kertoi havainneensa, että joidenkin mielestä hoitotyö on niin vakavaa, ettei huumori sovi siihen. Hänen mielestään positiivinen huumori sopii ihmisläheiseen työhön erinomaisesti, jos ilmapiiri on hyvä ja ihmiset aitoja. (Kujala 2018.)

3.4 Huumorin merkitys hoitajien välisessä vuorovaikutuksessa ja työhyvinvoinnissa

Hoitajat työskentelevät vaikeiden asioiden parissa, jotka herättävät erilaisia tunteita. Huumori tasapainottaa tunteita ja jaksamista sekä toimii yhteisön keskeisenä rituaalina. Sitä pidetään selviytymiskeinona sekä hyvän olon ja hyvinvoinnin lähteenä. Hoitotyöhön liittyy ahdistuksia ja pelkoja, joista osa on niin kutsuttuja tabuja. Myös näitä tunteita on helpompi käsitellä huumorin keinoin. Huumorin käytöllä voidaan myös osoittaa arvoja, asenteita, periaatteita ja sääntöjä, jotka ovat yksilölle ja yhteisölle merkityksellisiä. Henkilökohtaisia ja työyhteisön rajoja sekä oman tilan tarvetta voidaan myös säädellä huumorin avulla. Huumorin käyttö vaikuttaa työyhteisön keskinäiseen vuorovaikutukseen ja ilmapiiriin positiivisesti silloin, kun huumorin motiivit ovat hyväntahtoisia, ne tulkitaan positiiviseksi ja työntekijällä on mahdollisuus ilmentää persoonallisia huumorityylejä. Huumorilla on merkittävä rooli toisiin tutustumisessa ja sillä luodaan keskinäistä ymmärrystä. Tutustumisen kautta voidaan oppia vuorovaikutusta erilaisten persoonien kanssa. Huumori toimii tärkeänä rakennusmateriaalina myös työntekijöiden välisen luottamuksen saavuttamisessa ja ylläpitämisessä. (Vesa 2009, 72, 74, 4, 101-102, 104, 109.)

Myös Heini Holopainen haastatteli artikkelissaan Pirjo Vesaa, joka kertoi tällöin havainneensa, että positiivinen huumori parantaa tuottavuutta. Lisäksi rento yhdessäolo työpaikalla luo avoimuutta ja työhyvinvointia sekä toimii yhteisöllisenä liimana. Huumoria käyttävät pidetyt, arvostetut ja työnsä osaavat työntekijät ja huumorin avulla esimies voi päästä lähelle alaisiaan. Jos esimies ei hyväksy työpaikkansa huumoria, se siirtyy helposti piiloon ja johtaa selän takana puhumiseen. Hyvään työyhteisöön kuuluu itselleen nauraminen, joka kertoo luottamuksesta toisiin sekä humoristinen kertomustyylillä, josta voi syntyä hupaisa kertomusperinne työpaikalle. (Holopainen 2015.)

Huumori liitetään pienempään jännittyneisyyteen työssä ja suurempaan työtyytyväisyyteen. Sen käyttö työssä kasvattaa yksilöllistä kapasiteettia selviytyä stressistä muuttamalla näkökulmaa asiaan ja etäännyttämällä ongelmasta, jolloin stressitekijä nähdään vähemmän uhkaavana. (Kruczek & Basinska 2018.) Batesin (2014) mukaan huumori on aina ollut tärkeä osa hoitotyötä, jota ilman ei hoitotyössä selviä. Se on auttanut hitsaamaan hoitajia yhteen ja pitämään heidät terveinä sekä toiminut tapana torjua stressiä ja epävarmuutta. Huumori on ollut terveellinen menetelmä käsitellä surua, jota hoitajat kohtaavat päivittäin työssään. Bates kokee, että nykyiset hallintomenetelmät tukahduttavat huumorin käyttöä hoitotyössä ja toivoo, että päättävässä asemassa olevat henkilöt ymmärtäisivät sen merkityksen. (Bates 2014.) Monet muutkin ovat kokeneet, ettei huumoria hyväksytä tai arvosteta työpaikalla, ja ettei sen merkityksestä hyvinvoinnille ole lupaa puhua (Kujala 2018). Huumoritutkija Vesa on kuitenkin havainnut viime vuosien aikana muutosta näissä asenteissa positiivisempaan suuntaan - huumoria ei aina enää nähdä työajan väärinkäyttönä, ja työpaikoilla on alettu ymmärtämään sen olevan keskeinen osa työtä (Holopainen 2015).

Van Wormer ja Boes (1997) kirjoittivat artikkelissaan tehohoito-osastolla työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työstä ja kertoivat, että työn rankan luonteen vuoksi taistelu työuupumusta vastaan on jatkuvaa. Huumorin käyttö työssä on luovaa ja älykästä, joskus jopa julmaa. Riehakasta ja säädytöntä huumoria kutsutaan joissakin piireissä lääketieteelliseksi huumoriksi. Se voi kuulostaa ulkopuolisen korvaan hyvinkin raa'alta ja kaamealta, mutta on tärkeä keino työssä jaksamisen tueksi. Kirjoittajat kehittävät hoito- ja sosiaalialan työntekijöitä muistamaan, että joskus on paras yrittää olla ottamatta itseään tai työtään liian vakavasti.

Hoitotyön ollessa yksi eniten stressaavista töistä, on työuupumus hyvin yleistä hoitajien keskuudessa. Huumorin käytöllä on merkittävä vaikutus uupumuksen riskin vähentämiseen. Tutkimustulosten mukaan huumorintajuisemmilla hoitajilla esiintyi vähemmän työuupumusta. Tutkijat pitävät suositeltavana, että huumorin käytön tukeminen huomioitaisiin jo hoitajien koulutuksessa. (Torgheh, Aliakbari & Alipour 2015.)

Toisessa tutkimuksessa, jossa haastateltiin hoitotyön opiskelijoita, todettiin, että huumorin käyttö auttoi heitä selviytymään työssä, etäännyttämään heidät vaikeista tilanteista ja saamaan tukea muulta hoitohenkilökunnalta. Se auttoi myös vähentämään jännitystä tilanteissa, jotka eivät sujuneet suunnitelmien mukaan. Tulosten mukaan hoitohenkilökunnan ei pitäisi tukahduttaa huumorin käyttöä, vaan heidän tulisi luottaa vaistoihinsa siitä, milloin huumori on asiallista. Tutkijat totesivat, että kun huumorin käytössä on mukana myötätuntoa sekä taitoa käyttää sitä, huumorilla on inhimillistävä vaikutus terveydenhuollossa ja se on niin arvokasta, ettei sen käyttöä sovi unohtaa. (Old 2012.)

3.5 Hyvän huumorin ominaispiirteitä

Erilaisia huumorin tyylejä on vähintään yhtä paljon kuin on ihmisiäkin. Niin myös hoitotyössä voidaan puhua hyvästä ja huonosta huumorista ja niiden ominaispiirteistä. Terveyden ja hyvinvoinnin maisteri Pirjo Vesa on tutkinut ja haastatellut väitöskirjaansa muun muassa hoitohenkilökunnan omia kokemuksia hyvästä huumorista ja sen vaikutuksista työyhteisöön. Vesa kirjoittaa, kuinka hoitajien keskinäisen vuorovaikutuksen huumori on hoitajien mukaan suurelta osin verbaalista ja non-verbaalista tilannekomiikkaa. Tilannekomiikka on yleisesti spontaania, jossa omat tai muiden toiminta, sanat, ilmeet tai eleet koetaan usein koomisina. Tilannekomiikan kaksi päätekijää ovat työ sekä tilanteessa olevat ihmiset. (Vesa 2009, 63.)

Hyvän huumorin mahdollistamiseksi yhteisö tarvitsee myös hyvän ilmapiirin, joka syntyy pitkälti luottamuksesta. Ilmapiiri ja huumori kulkevat siis käsi kädessä. Edellä mainittu non-verbaalinen tilannekomiikka koostuu useista pienistä asioista, jotka ovat kaikkea muuta kuin kielellinen ilmaisu. Non-verbaalista komiikkaa ovat henkilöiden erilaiset ilmeet, eleet, katseet, kosketukset ja nauru. Nämä asiat tukevat non-verbaalista tilannekomiikkaa. (Vesa 2009, 63.)

Verbaalinen huumorilla vaikuttaminen on kaikki kielellinen ilmaisu, joka helpoiten tukee tilannekomiikan syntymistä. Henkilöiden suhde ja luottamus vaikuttavat vahvasti verbaalisen tilannekomiikan syntyyn. Luottamuksen puute voi pahimmillaan rajoittaa sitä. Kun kaksi tai useampi henkilö luottaa toisiinsa ja vastaavasti kokee yhteisöllisyyttä, tilanne on oletettavampi verbaalisen huumorin syntymiselle. Ilmassa oleva jännite saattaa siis olla este tilannekomiikan syntymiselle. Näin ollen, tämä saattaa rajoittaa hyvän huumorin ominaispiirteitä ja jakaa yhteisön henkilöitä eri kategorioihin. (Vesa 2009, 72-73)

Jarno Hietalahti, tutkijatohtori Jyväskylän yliopistosta kertoo Ylen haastattelussa (2016) siitä, kuinka kaikki nauru ja huumori eivät ole hyvästä. Hän tarkastelee aihetta filosofisesta näkökulmasta. Hietalahden mielestä huumoriin voi sisältyä pilkkaa, jonka vitsit ilmentyvät ristiriidoista ja siksi ne myös saattavat loukata kuulijaansa. Hän kuitenkin myönnöyttää, että huumori on mahtava piirre ihmisten elämässä ja tekee arjesta hauskaa. (Kallunki 2016.)

Pirjo Vesa tutkii väitöskirjassaan erilaisia huumorityylejä, joita havaitsi hoitohenkilökunnan kesken käytettävän. Osa huumorityyleistä ovat hyväntahtoisia ja positiivisesti miellettyjä. Osa puolestaan on negatiivissävytteisiä ja suurimmalle osalle tutkimukseen osallistuneista epämiellyttäviä tunteita herättäviä. Tässä kappaleessa perehdytään hyvää huumoria tukeviin huumorityyleihin. (Vesa 2009, 65.)

Vesa kokee leikinlaskun olevan yksi hyvän huumorin piirre. Se on huumorityyli, joka on varmasti tuttu jokaisesta työyhteisöstä. Tässä huumorityylissä jokainen osallistuva henkilö tuo omaa huumoriaan esille kertoen ja kommentoiden kyseistä tilannetta. Tilanteessa jokainen heittää vuorollaan itsensä mielestä humoristisia kommentteja peliin ja näin syntyneet mielikuvat ja jännitys vapautuvat usein nauruna. Henkilöiden erilaiset huumorityylit synnyttävät usein mielikuvia toistensa mieliin. Näin yhteisesti muodostetut humoristiset ajatukset yhdistävät, lisäävät luottamusta ja naurattavat vielä tilanteen jälkeenkin. Voidaan puhua arkikielessäkin käytetystä termistä sisäpiirivitsi, joita sitten jaetaan eteenpäin heille, jotka eivät olleet osallisina leikinlaskussa. (Vesa 2009, 69.)

On havaittu, että leikinlasku huumorityylinä lisää kollegoiden välistä kunnioitusta sekä toimii yhdistävänä tekijänä, eräänlaisena liimana työyhteisössä ihmisten välillä. Ajatusmaailmat kohtaavat ja tullaan niin sanotusti sinuiksi kollegan kanssa myös tulevaisuudessa. Leikinlasku tuottaa usein hyvää oloa ja jää ihmisten muisteltavaksi. Voidaan siis päätellä, että leikinlasku aiheuttaa positiivista ilmapiiriä ja on siksi hyvä huumorin muoto. (Vesa 2009, 69.)

Vesa havaitsi tutkimuksessa naurulla olevan positiivisia vaikutuksia työilmapiiriin. Naurulla on muutamia erilaisia vivahde-eroja, jotka ilmenevät erilaisissa tilanteissa. Nopea naurahdus on ensimmäinen naurun reaktio, jolla voi olla kaksi täysin erilaista merkitystä. Vesa kirjoittaa seuraavasti: "Naurahdus on monimerkityksistä. Sillä annetaan toiselle palautetta esimerkiksi siitä, että ollaan asiasta samaa mieltä tai eri mieltä. Sillä viestitään omista mielipiteistä." (Vesa 2009, 65.)

Kun keskustelun toinen osapuoli kertoo jotain ja siihen vastataan naurahduksella, mutta jäädytään tilanteeseen kuulemaan lisää eikä kiistellä vastaan, ollaan asiasta usein samaa mieltä. Jos puolestaan naurahduksen jälkeen henkilö poistuu paikalta, voidaan asiasta olla eri mieltä tai samaa mieltä, mutta kuitenkin keskustelua ei haluta jatkaa. (Vesa 2009, 66.)

Naureskelu on naurahdusta voimakkaampi ja pitkäkestoisempi reaktio, jolla tuetaan kollegan kertomusta myötätuntoisesti. Sillä pyritään myös tukemaan kollegaa jatkamaan aloittamaansa asiaa kertomuksen edetessä. Naureskelulla pyritään myös helpottamaan toisen tai omaa virhettä. Kun kollega kertoo virheestään ja sille nauretaan persoonallisesti omalla tyylillään, voidaan näin helpottaa ja purkaa tilanteen jännitettä. (Vesa 2009, 66.)

Huumoriin ja nauruun voi liittyä myös ristiriitaisuuksia. Usein oletetaan, että huumori ja nauru kulkevat käsi kädessä, mutta todellisuudessa näiden kahden suhde on enemmänkin monimerkityksellinen. Huumori ei johda välttämättä nauruun, eikä nauru ole suoranaisesti merkki huumorista. Näin ollen naurulla ja hymyllä tarkoitetaan huvittuneisuutta tai ilon aiheuttamaa reaktiota. (Hietalahti 2018, 29.)

3.6 Huumorin käyttöön liittyviä haasteita

Edellisessä kappaleessa kuvattiin hoitotyössä vallitsevista hyvän huumorin ominaispiirteistä. Tässä kappaleessa keskitytään huonoon huumoriin ja sen käyttöön liittyviin ongelmiin työyhteisössä. Huumori voi ilmentyä mustana huumorina, joka voi olla spontaania tai ei-spontaania. Mustassa huumorissa on kuitenkin monia riskitekijöitä ymmärtää tilanne tai asia huonoimmalla mahdollisella tavalla. (Vesa 2009, 64.)

Vesan tutkimuksessa musta huumori osoittaa suhdetta kontekstisidonnaisiin piirteisiin tilannekomiikan lisäksi. Mustan huumorin sisältö on henkisesti raskasta. Stressaavat tunnetilat kuten esimerkiksi pelko ja inho tai vihamielisyyttä herättävät tunnetilat puetaan usein mustaan huumoriin. Kun itse työ tai työtilanteet koetaan jatkuvasti henkisesti raskaiksi, lisääntyy myös mustan huumorin käyttö. Sillä, niin kuin myös muilla huumorityypeillä pyritään laukaisemaan paineita ja lisäämään jaksamista. (Vesa 2009, 64.)

Mustaa huumoria käytetään yleisesti vain tuttujen henkilöiden kesken, poikkeuksena rohkeat henkilöt, jotka uskaltavat avata sanaista arkkuaan mustan huumorin kautta. Voidaan siis todeta, että musta huumori voi parhaimmassa tapauksessa toimia loistavana paineen purkajana, mutta itselle tuntemattomien henkilöiden kanssa väärin ymmärryksen riski on suuri, mikä voi pahimmassa tapauksessa lisätä negatiivisuutta ja epäluottamusta henkilöiden välille. (Vesa 2009, 64.)

Huumorin ja älykkyyden suhdetta on myös tutkittu. Itävaltalaisen tutkimuksen mukaan (n=156) tutkimukseen osallistuneet voitiin jakaa kolmeen ryhmään. Ensimmäisessä ryhmässä olivat he, jotka omasivat kaikista synkimmän huumorintajun. He olivat myös kaikista osallistujista verbaalisesti ja non-verbaalisesti lahjakkaimpia sekä korkeimmin koulutettuja. Toisen ryhmän henkilöt ymmärsivät vitsit keskinkertaisesti, mutta nauttivat niistä vähiten. Verbaalisen ja non-verbaalisen älykkyyden puolesta he olivat tutkimuksen keskitasoa. Kolmannessa ryhmässä vitsit ymmärrettiin jälleen hyvin, mutta niistä huvituttiin paremmin kuin toisessa ryhmässä. Mustan huumorin runsaalla käytöllä ja korkealla verbaalisella sekä non-verbaalisella älykkyydellä todettiin siis olevan yhteys. (Willinger ym. 2017.)

Huumorintajuja on erilaisia ja tämä aiheuttaa toisinaan ristiriitaisia tunteita kollegoiden välille. Niin kutsutut huumoripiikit ovat sellainen huumorin keino, joita jokainen joskus käyttää. Huumoripiikit ovat lyhyitä kommentteja toiselle, joissa on ivallinen tai jopa aggressiivinen sävy. (Vesa 2009, 69.)

Vesan tutkimuksessa kohdehenkilöt olivat luoneet käsitteen “vuorovaikutus sopivalla ja sopimattomalla huumorilla”, jota voidaan hyvin ilmentää huumoripiikin kohdalla. Henkilöt olivat käytännössä luoneet säännöt, jossa huumori ei saanut mennä henkilökohtaisuuksiin ironisten huumoripiikkien tai sarkasmin muodossa eikä se saanut edesauttaa henkilöiden omia päämääriä. Kohdehenkilöt mainitsivat myös, että haavoittuvaisuuden aste on erilaista henkilöstä riippuen, joten liian henkilökohtaisista asioista huumorin heittäminen ei ole sopivaa. (Vesa 2009, 93.)

Hyvän huumorin ominaispiirteisiin kuuluu leikinlasku. Kiusoitteleminen on lähellä leikinlaskua ja sitä voidaan tulkita sekä positiivisessa että negatiivisessa mielessä. Kuten musta huumori, myös kiusoittelu on persoonasidonnaista ja tapahtuu yleensä kahden ennestään tutun henkilön välillä. Huumorityylin pitäisi olla hyväntahtoista veijarimaisuutta mutta toisinaan vastaanottaja voi kokea olonsa tukalaksi. Siksi kiusoitte- lussa on olemassa riski negatiivisen ilmapiirin luomiseen. Jos kiusoittelu kohdistuu jatkuvasti samaan henkilöön, siinä ei ole vastavuoroisuutta, ja jos henkilöiden välit eivät ole tuttavalliset tai ystävälliset, voidaan tilanne tulkita kiusaamiseksi. Naisten keskuudessa tätä huumorityyliä kuullaan tutkimuksen mukaan vähän ja sitä käytetään harkitusti. Tärkeää on, että henkilöillä on tuttavallinen tai ystävällinen suhde ja kiu- soittelu on keskinäistä. (Vesa 2009, 70.)

4 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ JA YHTEISTYÖKUMPPANI

Tavoitteena ammattikorkeakoulututkinnolla on antaa opiskelijalle valmiudet toimia opiskelemaansa alan asiantuntijatehtävissä. Valmistuttuaan opiskelijan tulisi myös olla tietoinen ja hallita siihen kuuluvat tutkimuksen ja kehittämisen peruseriaatteet. Opin­näytetyöllä pyritään näyttämään käytännönläheisellä, työelämälähtöisellä ja tutkivalla toteutuksella ammattialalla vaadittavaa taitojen ja tietojen osaamista. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 10).

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on yhdistää raportointi sekä käytännön toteutus. Raporttiin tulisi kuvata opinnäytetyönprosessi kokonaisuutena niin kun se on edennyt. Siinä tulisi perustella teoriapohjaa apuna käyttäen vaikutusta lopulliseen tuotokseen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 82-84). Pyrkimyksenä toiminnallisessa opinnäytetyössä on tuoda asiantuntevalle kentälle käytännön työssä käytettävien menettelytapojen opastamista, ohjeistusta tai järjeistämistä teorian tiedon valossa. Se voidaan toteuttaa muun muassa erilaisilla tapahtumilla, kohderyhmälle suunnatulla oppaalla, kirjalla tai vaikka internetsivuilla. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Toiminnallisen opinnäytetyön valitsimme toimeksiantajan pyynnöstä. Yhteistyökumppanin saimme HUS:n yhdestä yksiköstä. He olivat toivoneet koulutuspäiviinsä erilaisia toimintatuokioita, joista saimme valita itseämme eniten kiinnostavan aiheen.

Tärkeää toiminnallisen opinnäytetyönprosessissa on kohderyhmän valinta ja sen rajaus. Opinnäytetyötä aletaan usein tekemään liian kevyin rajauksin, jolloin käytännön toteutus sekä raportti rupeaa helposti rönsyilemään. Tällaisista töistä saattaa puuttua punainen lanka, tai se on epäselvä, jolloin myös lukijan on hankalaa pysyä annetussa aiheessa kiinni. Ilman rajattua kohderyhmää opinnäytetyötä on myös vaikea toteuttaa, sillä se määrää pitkälti toiminnan tai tuotteen sekä kirjallisen tuotoksen sisällön. Rajattua kohderyhmää voi myös käyttää apuna oman ammatillisen kasvun kehittämisessä, sekä kirjallisen raportin tekemisessä, tuotteen tai toiminnan testauksen jälkeen esimerkiksi heiltä pyydettävän palautteen muodossa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 38-40).

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Sairaanhoitajan eettisten ohjeiden (2019) mukaan sairaanhoitajan velvollisuuksiin kuuluu jatkuva ammattitaidon kehittäminen, sekä työyhteisössä sairaanhoitajilla on yhteisvastuu hoitotyön laadusta. Hyvän hoitotyön laadun varmistamiseksi, työyhteisössä on jatkuvasti kehitettävä vuorovaikutustaitoja. Työntekijöille on järjestettävä tilaisuuksia, kuten koulutuspäivät, jossa keskustella ja kehittää vuorovaikutustaitojaan kiireisen työn keskellä.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata huumorin merkitystä osana vuorovaikutusta, sekä miten se näkyy yhteistyökumppanimme työyhteisössä. Toiminnallisessa osuudessa tuomme esiin hyvän huumorin käyttöä oikeissa tilanteissa, sekä osallistamme työyhteisöä pohtimaan nonverbaalisen vuorovaikutuksen merkitystä vuorovaikutustilanteissa. Haluamme herätellä työyhteisön pohtimaan miten huumorin merkitys näkyy heidän työssään, ja kuinka se mahdollisesti auttaisi heitä jaksamaan päivittäisessä työssä.

6 TOIMINTATUOKIO HUUMORIN KÄYTTÖ HOITOTYÖSSÄ

6.1 Toiminnan tavoitteet

Toiminnan tavoitteena on kuvata työyhteisössä voimassaolevaa huumorikulttuuria ja miten se vaikuttaa vuorovaikutukseen. Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa keskitytään huumoriin ja miten se vaikuttaa jaksamiseen hoitoalan työtehtävissä. Huumorin käytön osalta mietitään myös, milloin huumori on hyvántahtoista, rakentavaa ja edistää henkilöstön jaksamista. Käänteisesti huumori voi myös toisinaan olla vallan väline, jolla loukataan, solvataan, tai käyttäytyään epäammattimaisesti. Tällaisen vallan käyttäjä myös johtaa omalla käytöksellään muiden ajatuksia ja voi viedä muilta voimavaroja. (Rantanen, 2018, 2018) Pahimmassa tapauksissa panetteleva ja piiloaggressiivinen huumori voi syödä työyhteisön moraalialia, potilaiden ja läheisten luottamusta hoitajiin, sekä luottoa hoidon tehokkuuteen. Tavoitteena on kuvata hyvän ja huonon huumorin rajoja, ja miten ne eroavat toisistaan arjessa.

Tunteet ja toisten tunteiden huomioonottaminen työelämässä ovat kommunikoinnin ja hyvinvoivan työyhteisön osa-alueita. Toisen ihmisen ymmärtäminen tilanteesta riippumatta voi olla hankalaa ja negatiiviset tunteet voivat kärjistä tilanteita töissä. Nämä ikävät tunteet voivat myös aiheuttaa ristiriitatilanteita työntekijöiden välillä. (Järvinen, 2018, 213) Opinnäytetyössä kuvataan huumoria positiivisena voimavarana ja tarkastellaan sen merkitystä toimivassa vuorovaikutuksessa työyhteisössä. Toiminnallisessa osuudessa tavoitteena on pohtia osallistujien kanssa heidän kokemuksiaan huumorin aiheuttamista negatiivisista tunteista ja konflikteista. Tavoitteena on myös miettiä miten tällaisia tilanteita voi välttää luomalla työyhteisölle ”Hyvän huumorin avaimet”.

Sairaanhoitajan eettisissä ohjeissa (2019) todetaan, että kollegoita tulee tukea työtä koskevien päätöksien tekemisessä, edesauttaa heidän jaksamistaan, sekä auttaa heitä kasvamaan ammatillisesti. Hoitoalan yhteistyökumppani on opinnäytetyön tavoitteita ajatellen ajankohtainen. Hoitoala koetaan usein stressaavaksi ja työntekijät kohtaavat päivittäin tilanteita, joita on vaikea käsitellä. Negatiivisten ja positiivisten tunteiden käsittely työyhteisön sisällä on merkityksellinen osa toimivan vuorovaikutuksen luomista työpaikalla. Opinnäytetyön teoreettisen ja toiminnallisen osuuden tavoitteena on

tarkastella huumorin lieventävää vaikutusta stressaavissa ja tunteellisissa tilanteissa, ja kuinka se voisi parhaimmillaan auttaa selvittämään hoitajien välisiä kiistoja.

6.2 Toiminnan suunnitelma

Syksyllä 2019 saimme yhteistyökumppaniltamme aiheen ”huumorin käyttö hoitotyössä”. Päädyimme tekemään työn neljän hengen ryhmänä, koska olimme kaikki kiinnostuneita kyseisestä aihealueesta. Opinnäytetyö päätettiin toteuttaa toiminnallisena, koska tahtotilamme oli herättää keskustelua aiheen ympärille henkilöstön kesken ja käyttää heidän omia kokemuksiaan hyväksemme. Toiminnallinen osuus opinnäytetyöstä toteutuu toimintatuokiona henkilöstön koulutuspäivillä, jolloin myös toinen ryhmä sairaanhoitajaopiskelijoita toteuttaa omaa opinnäytetyötään samalle toimeksiantajalle.

Tiimien koulutuspäivät järjestetään kahtena päivänä syksyn aikana. Aikaa toimintatuokiolle on varattu tunti. Tunnin aikana henkilöstölle esitetään Powerpoint-esitys huumoriin liittyen, hyväksikäyttäen erinäisiä ryhmäharjoituksia. Esityksen aikana tarkoitus on osallistaa henkilökunta mukaan keskustelemaan ja havainnollistamaan vuorovaikutuksen ja huumorin roolia työyhteisössä. Esitys aloitetaan kertomalla, ketä olemme, mistä tulemme ja mitä opinnäytetyöllämme on tarkoitus saavuttaa.

Toimintatuokio käynnistetään tämän jälkeen pienimuotoisella elekieleen pohjautuvalla harjoituksella, jossa henkilökuntaa pyydetään nousemaan ylös ja pantomiimina esittämään toisilleen hoitotoimenpiteitä. Harjoituksen tarkoituksena on havainnollistaa kuinka suullisen ilmaisun lisäksi myös ilmeillä ja kehonkielellä on merkitystä vuorovaikutuksessa. Erityisesti haluamme painottaa, kuinka ns. ”rikkinäinen puhelin” efektillä työyhteisöön voi tulla säröjä ja väärinymmärryksiä.

Edeltävä harjoitus toimii aasinsiltana seuraavalle osuudelle esityksestä, jossa esittelemme heille Powerpoint-dioilla hyvän ja huumorin eroja. Huumorin käyttö työpäivällä voi elekielen tavoin luoda myös väärinymmärryksiä, jonka vuoksi on tärkeää ymmärtää miten ja milloin huumoria on sopiva käyttää, ja milloin ei. Tämän jälkeen pyydämme henkilökuntaa jakautumaan 4-5 hengen ryhmiin. Pienryhmissä henkilö-

kunnalle annetaan 10 minuuttia aikaa keskustella heidän omista kokemuksistaan liittyen hyvään ja huonoon huumoriin työpaikalla. Samalla he myös pohtivat huumorin merkitystä heidän omaan jaksamiseensa työssä, ja heitä pyydetään keksimään vähintään yksi ”hyvän huumorin avain”, eli ohjeistus huumorin käyttöä varten. Pienryhmäkeskusteluiden tulokset puretaan yhdessä keskustelunomaisesti, jotta saisimme mahdollisimman monen henkilökuntaan kuuluvan työntekijän kokemuksen esille. Kaikien pienryhmien keksimät ohjeistukset huumorin käyttöön liittyen kootaan myös listaksi hyvän huumorin avaimista.

Keskustelun purkamisen jälkeen hyvän huumorin avaimet esitetään koontina osana Powerpoint-esitystä. Johtopäätöksenä työntekijöille esitellään, että valitut avaimet kuvastavat heidän huumoriaan työpaikalla ja luovat pohjaa huumorin käyttöä varten. Tämä koottu lista lähetetään myöhemmin heidän osastonhoitajalleen. Tahtotilana on, että lista jaettaisiin työpaikalla ja sitä käytettäisiin hyväksi päivittäisessä työssä.

Koonnin jälkeen jaamme henkilökunnalle anonyymit arviointilomakkeet, jonka täyttämiseen heillä on aikaa 5-10 minuuttia. Kyselylomakkeella heiltä kysytään heidän aikaisempia kokemuksiaan heidän työpaikallaan vallitsevasta huumorikulttuurista. Kysymyksiin lomakkeella vastataan asteikolla 1-5, jossa 1 on ”En lainkaan” ja 5 on ”Erittäin usein”. Arviointilomakkeella on myös lopussa mukana osio avoimelle palautteelle, johon työntekijät saavat kertoa mistä pitivät esityksessä ja mitä he olisivat toivoneet lisää. Tämän jälkeen keräämme työntekijöiltä lomakkeet ja kiitämme heitä heidän ajastaan, antaen puheenvuoron seuraavalle esiintyjälle.

Esityksessä olennainen osuus on sen aikataulutus, koska se koostuu useasta eri osuudesta. Ajankäytön tarkkailua varten aiomme kellottaa esityksen ja harjoitella toteutusta muutaman kerran koululla ennen varsinaista esitystä. Harjoittelun tarkoituksena on selvittää, mihin esityksessä menee konkreettisesti aikaa eniten ja missä osuuksissa varattu aika ei esimerkiksi riittäisi. Haluamme kuitenkin, että esitys on onnistunut, joten aiomme mennä ryhmädynamiikan ja keskustelun mukaan. Tämän takia aikataulutuksessa on joustamisen varaa.

6.3 Toiminnan toteutus

Opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden toteutus alkoi siitä, kun lähetimme työyksikölle kutsun sähköpostitse toiminnalliseen tuokioon. Kutsu toteutettiin yhteistyössä toisen opinnäytetyöryhmän kanssa, jotka pitivät samassa tilaisuudessa esityksensä. Molemmat esitykset järjestettiin työyksikön kehittämispäivänä, joka järjestettiin kahdena eri päivänä kahdelle eri ryhmälle. Yhteensä osallistujamäärä oli noin 50 henkilöä.

Aloitimme oman esityksemme esittelemällä itsemme, jonka jälkeen pyysimme osallistujia jakautumaan kahteen ryhmään ja muodostamaan kaksi jonoa. Annoimme molempien jonojen viimeiselle henkilölle lapun, jossa luki hoitotyöhön liittyvä toimenpide. Ohjeistimme kyseisiä henkilöitä esittämään annetun aiheen eteenpäin pelkällä elekielellä.

Toimenpiteen esittämiselle oli varattu aikaa noin 20 sekuntia per esiintyjä, jonka jälkeen eleen nähnyt kääntyi ja esitti sen seuraavalle henkilölle, kuten hän oli sen itse ymmärtänyt. Kellotimme 20 sekuntia ja sanoimme aina, kun aika eleen esitykselle loppui. Osallistujat olivat hyvin innoissaan pantomiimista ja osallistuivat siihen aktiivisesti. Kun kaikki osallistujat olivat esittäneet toimenpiteen, pyysimme ensimmäistä jonossa kertomaan, miten hän oli itse ymmärtänyt hänelle esitetyn eleen. Tämän jälkeen pyysimme jonon viimeistä kertomaan kaikille mikä alkuperäinen aihe oli ollut. Jokaisessa esityksessä pantomiimin aihe muuttui huomattavasti alkuperäisestä. Pantomiimin jälkeen kerroimme osallistujille, että osion tarkoitus oli havainnollistaa vuorovaikutuksen ja omakohtaisen tulkinnan yhteyttä.

Pantomiimin jälkeen kerroimme osallistujille hyvän ja huonon huumorin, eli pro-sosiaalisen ja antisosiaalisen huumorin eroja. Toimme myös esimerkeillä esiin missä tilanteissa huumoria on hyväksyttävää käyttää ja toisaalta missä tilanteissa se saattaa olla epäasiallista. Tämän jälkeen selitimme osallistujille myös, millaisia fysiologisia vaikutuksia naurulla on ihmisen kehossa ja miten se voi edesauttaa työssä jaksamista. Seuraavaksi pyysimme osallistujia jakaantumaan noin neljän hengen ryhmiin vierustoveriensa kanssa.

Annoimme ryhmille keskusteltavaksi kolme kysymystä liittyen huumorin käyttöön työpaikalla. Kaksi ensimmäistä kysymystä liittyivät heidän omaan kokemuksiinsa hyvästä ja huonosta huumorista hoitotyössä, ja kuinka huumori vaikuttaa heidän jaksamiseensa työpaikalla. Viimeinen kysymys oli tehtävänanto, jossa ryhmiä pyydettiin keksimään yksi ”hyvän huumorin avain”, eli ohjenuora huumorin käyttöä varten heidän työpaikallaan. Ensimmäisessä esityksessä ongelmaksi muodostui se, että ryhmän jäsenet kokivat keskustelulle varatun ajan olleen liian lyhyt. Toisessa esityksessä osasimme kellottaa koko esityksemme tämän perusteella paremmin, jonka myötä keskustelulle varattu aika osoittautui tällöin riittäväksi.

Ryhmäkeskustelun jälkeen pyysimme kaikkia ryhmiä kertomaan omakohtaisia kokemuksiaan huumorin käytöstä hoitotyössä sekä kertomaan keksimänsä hyvän huumorin avaimen. Kokosimme avaimet diaan, joka löytyy opinnäytetyön liitteestä x. Tähän käytimme aikaa noin 15 minuuttia. Esityksen lopussa kokosimme esityksen yhteen noin viidessä minuutissa ja kävimme pääpiirteet hyvästä ja huonosta huumorista läpi, ja niiden käytöstä hoitotyössä. Koko esityksen ajan käytimme apuna Power-Point-esitystä, jossa luki lyhyesti pääpiirteet aiheista. Lopuksi jaoin osallistujille nimettömät palautelomakkeet (liite x), joissa pyysimme palautetta esityksestä.

6.4. Toiminnan arviointi

Opinnäytetyön toteutuksessa hyödynnettiin arviointilomaketta, jonka henkilökunta täytti toiminnallisen tuokion päätteeksi anonymisti. Arviointilomakkeella kartoitettiin henkilökunnan kokemuksia huumorista työssä. Lomakkeella kysyimme heidän kokemuksiaan epäammatillisesta huumorista, huumorin vaikutuksesta työhyvinvointiin, ja kuinka usein he itse käyttävät huumoria työssään. Lomakkeella oli mukana osio avoimelle palautteelle, jossa työntekijät saivat myös antaa positiivista ja rakentavaa palautetta tuokion sisältöön liittyen.

Lomakkeen tuloksia hyväksi käyttäen opinnäytetyössä mietittiin, miten huumoria valitussa työyhteisössä voidaan jalostaa tavalla, joka edesauttaa työntekijöitä ja potilaita kohtaamaan arjen haasteet. Tavoitteena oli tuloksien avulla myös luoda toimeksiantajaa varten ”Huumorin avaimet”, jotka toimivat työyhteisölle ohjenuorina huumorin käyttöä varten. Avaimet luodaan henkilöstön omien vastauksien perusteella, jonka

vuoksi olettamuksena on, että ne kuvastavat hyvin työpaikan omia moraalisia sääntöjä. Avaimien tarkoituksena on edesauttaa mahdollisten konfliktitilanteiden välttämistä liittyen juuri huumorin mukanaan tuomiin väärinymmärryksiin. Avaimet toimitetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen molempien ryhmien osallistujille PowerPoint-esityksen muodossa.

Kävimme yhdessä opinnäytetyöryhmän jäsenien kesken saamamme palautteet läpi. Pääasiallisesti kaikki palautteet esityksestä olivat positiivisia. Osallistujien mielestä esitys oli ollut innostava ja ilmapiiri esityksen aikana rentouttava. Useat osallistujat nimesivät pantomiimin heidän lempiosiookseen ja olisivat toivoneet enemmänkin harjoituksia ja osallistavaa toimintaa esityksessä. Saimme esityksestä myös rakentavaa palautetta liittyen aikatauluihin ja keskusteluihin. Osa läsnäolleista olisi halunnut keskustelulle vielä enemmän aikaa, jotta he olisivat voineet syventyä aiheisiin vielä enemmän. Jotkut osallistujista olisivat myös halunneet tietää osan keskustelun aiheista etukäteen, jotta he olisivat voineet paremmin varautua keskusteluun ja saaneet enemmän siitä irti. Saimme myös palautetta siitä, että esityksessä olisimme voineet pohtia miten kohdata kollega siinä tilanteessa, kun hän käyttää toisen mielestä huumoria. Nämä ovat kehittämishaasteita, joita voimme tulevaisuudessa ottaa huomioon.

7 POHDINTA

7.1. Toiminnan pohdinta

Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttavat monet tekijät työpaikalla. Vuorovaikutus työyhteisössä on yksi näistä tekijöistä, joka näkyy vahvasti työntekijöiden arjessa. Hyvä vuorovaikutus on voimaannuttavaa ja auttaa potilastyössä, kun taas huono vuorovaikutus voi olla lannistavaa ja saada työn tuntumaan hankalammalta. Työyhteisössä tulee ottaa huomioon vuorovaikutuksen tärkeys hoitajan jaksamisen kannalta. Samaten on tärkeää huomioida, että työyhteisö koostuu erilaisista henkilöistä, jotka kaikki tulisi ottaa vuorovaikutuksessa tasavertaisesti huomioon. Kaikki yhteisön jäsenet myös tasavertaisesti kantavat vastuuta onnistuneesta ja työhyvinvointia edistävästä vuorovaikutuksesta, jonka vuoksi heidän tulisi yhdessä luoda toimintaohjeet heidän työyhteisöään varten. Kaikki työyhteisöt ovat erilaisia, jonka vuoksi nämä toimintaohjeet muodostuvat erilaisiksi yhteisön jäsenien arvomaailmojen perusteella. Mitä paremmin työyhteisön jäsenien arvomaailmat kohtaavat, sitä toimivammin he myös tulevat toistensa kanssa toimeen. (Aro, 2018, 47)

Huumori on osa vuorovaikutusta. Hoitotyössä huumori voi auttaa käsittelemään vaikeita asioita, kuten jatkuvaa henkistä kuormittumista, riittämättömyyden tunnetta, ja muita työn mukanaan tuomia paineita. Huumori luo myös luottamusta työntekijöiden välille ja auttaa uusia työntekijöitä sitoutumaan osaksi työyhteisöä. Naurulla on tutkitusti monia positiivisia terveysvaikutuksia, kuten stressihormonien erityksen väheneminen, jonka vuoksi sen roolin pitäisi hoitotyössä olla aiempaa suurempi. Huumoria voidaan kuitenkin käyttää työpaikalla myös väärin, jolloin se muuttuu eriarvoistavaksi ja luo jännitteitä ihmisten välille. Tämän vuoksi työyhteisössä pitäisi vuorovaikutuksen tavoin tulla yhteisymmärrykseen siitä, millainen huumori työpaikalla edesauttaa hyvinvointia ja millainen taas ei.

Toimintatuokiossamme pyrimme tuomaan esiin huumorin tärkeyden ja sen rajat. Toimintatuokion tarkoitus oli auttaa työyhteisöä pohtimaan yleisiä rajoja huumorin käytölle. Tuokion tarkoituksena oli saada osallistujat keskustelemaan ja pohtimaan omia kokemuksiaan huumorin käytöstä ja jakamaan niitä työyhteisölleen. Tuokion aikana työntekijät toivat avoimesti esille omia näkemyksiään huumorista työpaikalla

ja mitä he itse pitävät hyvänä huumorina. Työyhteisö voi halutessaan jatkaa huumorin käytön pohdintaa opinnäytetyömme pohjalta.

7.2. Eettinen näkökulma

Opinnäytetyön suunnittelussa ja toteutuksessa otimme huomioon myös eettisen näkökulman. Toiminnallinen tuokio toteutettiin dialogisessa yhteistyössä yhteistyökumppanin toiveiden mukaisesti. Osallistuminen toimintaan oli kaikille vapaaehtoista, mutta suotavaa. Toimintatuokiossamme motivoivana tekijänä oli menetelmänä ”Rikkinäinen puhelin”, johon kaikki osallistuivat. Palautteen kerääminen toimintatuokion jälkeen oli tärkeää opinnäytetyötä varten, jotta saadaan käsitys siitä, kuinka onnistunut tuokio oli. On myös tärkeää, että opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kaikki luvattu materiaali toimitetaan yhteiskumppanille. Tämä kasvattaa yhteistyökumppanin luottamusta siihen, että he vastaanottavat kaiken mitä heille on alun perin luvattu. Opinnäytetyön aikana järjestimme tapaamisen yhteistyökumppanin kanssa, jotta heidän näkemyksensä ja toiveensa otettaisiin huomioon työn sisältöä suunniteltaessa.

Opinnäytetyön eettisyyden kannalta oli myös tärkeää, että kaikki palaute tuokiosta kerättiin osallistujilta anonymisti. Tarkoituksena oli luoda kaikille osallistujille turvallinen ja luotettava tilaisuus kertoa heidän omista kokemuksistaan ja mielipiteistään avoimesti. Opinnäytetyön kirjallisessa työssä olemme myös huolehtineet siitä, että yhteistyökumppani tai osallistujat eivät ole tunnistettavissa tekstin perusteella. Arviointilomakkeissa pyysimme osallistujilta myös rakentavaa palautetta toimintatuokion sisällöstä selvittääksemme millä tavoin olisimme voineet tehdä tuokiosta heille motivoivamman.

Sairaanhoitajan eettisten ohjeiden (2019) mukaan sairaanhoitajat ovat potilaiden hyvinvoinnin lisäksi vastuussa ammatinsa edustajina myös toistensa hyvinvoinnista. Potilastyö perustuu arvoiltaan potilaiden kunnioittamiseen, kuunteluun ja heidän kiputilojensa lieventämiseen kaikilla mahdollisissa tavoilla. Näiden arvojen tulisi myös näkyä hoitajien välisessä yhteistyössä, jotta heidän keskinäinen vuorovaikutuksensa loisi toimivan työilmapiirin juuri potilaiden hoitoa varten. Mikäli nämä arvot eivät

ole läsnä hoitajien arjessa, voi työ tuntua raskaammalta ja hankaloittaa hoitajan potilastyötä ohjaavien eettisten ohjeiden toteutumista.

7.3. Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön teko ryhmässä osoittautui positiiviseksi haasteeksi. Ryhmässä työskentely toi mukanaan monia ideoita ja ääniä, jotka kaikki halusimme ottaa huomioon työtä kirjoittaessamme. Jaoin opinnäytetyön eri vastuualueisiin ja jokainen meistä kirjoitti tasapuolisesti omista osioistaan. Myös toimintatuokion esitys jaettiin vastuualueisiin, jolloin kaikki meistä saivat tasavertaisesti aikaa omille aiheillemme.

Haastavaa opinnäytetyön teossa oli aikataulutuksen sekä kirjoitetun tekstin yhtenäistämisen. Kirjoittajia ollessa neljä piti tekstiä käydä läpi useita kertoja, jotta saisimme kirjoitetun tekstin tyylin yhtenäiseksi. Tämä toi mukanaan aikataulutuksellisia ongelmia, koska opinnäytetyöstä luotiin tämän vuoksi useita eri luonnosversioita, jotka kävimme yhdessä läpi. Halusimme olla läpinäkyviä toistemme kanssa läpi kirjoitusprosessin, jotta kunnioittaisimme toistemme mielipiteitä ja tapaa työskennellä. Tämä teki työskentelystä erittäin keskustelevaa, mutta toki hidasti myös opinnäytetyön valmistumista.

Huomasimme toimintatuokioiden pidettyämme, että ryhmädynamiikka voi erota laajalti kahden eri ryhmän välillä. Ensimmäisessä esityksessämme keskustelua syntyi enemmän ja saimme palautetta ajan loppumisesta kesken. Toisessa esityksessä olimmekin varanneet enemmän aikaa keskustelulle, jolloin emme saaneet samaa palautetta toiselta ryhmältä. Muokkasimme esitystämme palautteiden pohjalta ja saimme uutta näkökulmaa toiseen esitykseen. Koimme toisen esityksen menneen paljon luontevammin kuin ensimmäisen ja sen aikana syntyneen enemmän keskustelua. Tähän vaikutti esiintymiskokemus ensimmäisestä esityksestä, sillä kun olimme jo kerran esiintyneet, toinen esitys ei jännittänyt samalla tavalla.

Opinnäytetyö antoi meille kaikille esiintymiskokemusta, ryhmätyöskentelytaitoja ja tilannetajua, joista on sairaanhoitotyössä paljon hyötyä. Ymmärsimme työtä tehdesämme laajemmin vuorovaikutuksen tärkeyden ryhmämme sisällä, joka myös auttoi meitä ymmärtämään syvemmin opinnäytetyömme aihetta. Kasvoimme ammatillisesti

prosessin aikana erityisesti esiintymisessä. Ensimmäisen esityksen haasteet antoivat meille oppia esityksen aikataulutuksen tärkeydestä ja palautteen syvällisen vastaanottamisen merkityksestä esityksen joustavassa muokkaamisessa.

Uskomme, että tulevaisuuden hoitotyön luonne tulee muuttumaan enemmän projektiluontoiseksi, sekä kehittämistyötä arvostavaksi. Uskomme myös, että tulevaisuuden hoitotyössä korostuu moniammatillinen yhteistyö sekä itsensä johtaminen ja erityisesti itsensä kehittäminen koulutusten ja yhteisten projektien avulla. Tätä ajatellen opinnäytetyömme antoi meille ammatilliset valmiudet tehdä yhteistyötä projektiluontoisesti ison organisaation kanssa, sekä miten palautteen avulla pystyy kehittämään itseään tiimissä.

LÄHTEET

- Allen, D. (15.4.2014). Laughter really can be the best medicine. Nursing standard, 24–25. Saatavilla <https://search-proquest-com.anna.diak.fi/docview/1784988089/fulltext/FEC818D871D64829P/Q/1?accountid=27043>
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Liettua: Balto print.
- Bates, J. (17.12.2014). You have to laugh: Humour helps nurses cope, says Jane Bates. Nursing Standard, 24–25. Saatavilla <https://search.proquest.com/docview/1855437923/fulltext/1F1920B851304038PQ/2?accountid=27043>
- Bremmer, J. & Roodenburg, H. (1997). Introduction: Humour and history. Saatavilla <https://www.rug.nl/research/portal/files/3215119/20146.pdf>
- Carrell, A. (2008). Historical views of humor. *The Primer of Humor Research*. (s. 303–332). Saatavilla https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/33074059/Primer_of_humor_research.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DThe_Primer_of_Humor_Research_Edited_by_V.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAI-WOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191120%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191120T123551Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=e27d86e867b7f5071fe24fff12f26ef14c41071933e12fab5b61a8e518eddaf
- Hietalahti, J. (2018). *Huumorin ja naurun filosofia*. Helsinki: Gaudeamus.
- Holmavuo, H. (2017). *Uskalla nauraa. Ajatuksia arjen huumoriin*. Oulu: Fitra.
- Holopainen, H. (1.4.2015). Tutkija kehottaa nauramaan työpaikalla: "Huumori on yhteisöllistä liimaa". Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-7900544>
- Hynynen, P. (1998). *Vamman kanssa huumorin keinoin*. Helsinki: Stakes.
- Häyhä, L. (2013). *Hoitajien näkemyksiä huumorista muistisairaiden ihmisten hoitotyössä* (Pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto, terveystieteiden laitos). Saatavilla <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201311201888.pdf>
- Järvinen, P. (2018). *Ammatillinen käyttäytyminen: tie onnistumiseen*. Liettua: Balto print.

- Kallunki, E. (12.5.2016). Huumoritutkija: “Kaikki nauru ei ole hyvästä”. Saatavilla <https://yle.fi/uutiset/3-8874638>
- Karvinen, V. (2003). *Naura, niin jaksat*. Helsinki: Dialogia.
- Kruczek, A. & Basinska, M. (2018). Coping humor for the relationship between a sense of stress at work and job satisfaction. *Medycyna Pracy* (s. 621–631). Saatavilla <http://medpr.imp.lodz.pl/Znaczenie-radzenia-sobie-przez-humor-dla-relacji-miedzy-poczuciem-stresu-w-pracy,91983,0,2.html>
- Kujala, E. (6.7.2018). Takki taipeisiin ja tissit tiskiinkin. SuPer-lehti. Saatavilla <https://www.superlehti.fi/tyoelama/ammattissa/takki-taipeisiin-ja-tissit-tiskiinkin/>
- Kylmänen, S. (2015). *Työhyvinvointi ja huumori* (Opinnäytetyö, Oulun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden ja yrittäjyyden tutkinto-ohjelma). Saatavilla <https://core.ac.uk/download/pdf/38127264.pdf>
- Mönkkönen, K. (2007). *Vuorovaikutus dialoginen asiakastyö*. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Mönkkönen, K. (2018). *Vuorovaikutus asiakastyössä*. Tallinna: Printon Trükikoda.
- Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. (2006). *Hyvinvointialan viestintä*. Helsinki: Edita Prima.
- Old, N. (2012). Survival of the funniest - using therapeutic humour in nursing. *Nursing New Zealand*, 17–19. Saatavilla <https://search.proquest.com/docview/1040720766/fulltextPDF/9B5F1C48627E47FDPQ/1?accountid=27043>
- Rantanen, M. (2018). *Tunnelmajohtaja*. Liettua: Balto print.
- Sairaanhoitajien eettiset ohjeet*. (2019). Saatavilla 14.11.2019 <https://sairaanhoitajat.fi/jasenpalvelut/ammattillinen-kehittyminen/sairaanhoitajan-eettiset-ohjeet/>
- Silvennoinen, M. (2004). *Vuorovaikutuksen avaimet*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino oy.
- Suomen Mielenterveys ry. Vuorovaikutus. Saatavilla <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>
- Torghheh M., Aliakbari M. & Alipour A. (1.6.2015). Effect of humour on burnout and resiliency of nurses. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 57–64. Saatavilla http://hnmj.gums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-243-180&slc_lang=en&sid=1

- Tremayne, P. (2014). Using humour to enhance the nurse-patient relationship. *Nursing Standard*, 37–40. Saatavilla <https://search.proquest.com/docview/1785249009/fulltextPDF/5C0E292A050C4ABEPQ/1?accountid=27043>
- Utriainen, K. (2009). *Arvostava vastavuoroisuus ikääntyvien sairaanhoitajien työhyvinvoinnin ytimenä hoitotyössä*. (Väitöskirja, Oulun yliopisto). Saatavilla <http://jultika oulu.fi/files/isbn9789514291128.pdf>
- Vesa, P. (2009). *Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa* (Väitöskirja, Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos). Saatavilla <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66537/978-951-44-7895-6.pdf?sequence=1>
- Wilkins, J. & Eisenbraun, A. (2009). Humor theories and the physiological benefits of laughter. *Holistic nursing practice*, 349-354. Saatavilla https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/32547471/Humor_Theories_%287%29.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DF_E_AT_U_R_E_S_Humor_Theories_and_the_Ph.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191124%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191124T114202Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=830bef2d268019f0b93e365ba46876b25f202bb157717c515db199f60be34db1
- Willinger, U., Hergovich, A., Schmoeger, M., Deckert, M., Stoettner, S., Bunda, I., Witting, A., Seidler, M., Moser, R., Kacena, S., Jaekle, D., Loader, B., Mueller, C. & Auf, E. (2017). Cognitive and emotional demands of black humour processing: the role of intelligence, aggressiveness and mood. Saatavilla <https://link.springer.com/article/10.1007/s10339-016-0789-y>
- Wormer, K. & Boes, M. (1997). Humor in the emergency room: A social work perspective. *Health and social work*, 87-92. Saatavilla <https://search-proquest-com.anna diak.fi/docview/210560725/fulltextPDF/6BE0B3487B5D41FFPQ/1?accountid=27043>
- Väestöliitto 2016. Vuorovaikutus. Saatavilla <http://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-jamuut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>

LIITE 1. Kutsu osallistumiseen



LIITE 2. Toimintatuokion taustamateriaali

Dia 1



Huumorin
vaikutus
hoitotyössä

Veera Perttunen
Luukas Lindeman
Karoliina Wirtanen
Jasmin Korvenpää

Dia 2



Pantomiimi

- ◆ Jakautukaa kahteen ryhmään
 - ◆ Molemmat ryhmät saavat oman hoitotyöhön liittyvän aiheen
 - ◆ Asettukaa jonoon niin, että viimeinen jonossa aloittaa elekielellä esittämään annettua aihetta seuraavalle (aikaa esittämiseen 20s. Kellotamme ja kerromme kun aika on päättynyt)
 - ◆ Ajan päätyttyä seuraava jonossa kääntyy ja edellinen esittää hänelle aiheen niin kun itse sen on ymmärtänyt
 - ◆ Kun jonon ensimmäiselle on esitetty aihe, kysymme miten hän on edellisen esityksen ymmärtänyt ja jonon viimeinen kertoo alkuperäisen aiheen
- ...näin katsotaan kuinka alkuperäinen aihe on matkan varrella muuttunut

Dia 3

Millaista on huono huumori?

Dia 4

...hyvä huumori?

Dia 5

Mitä
tapahtuu
ihmisen
kehossa
nauraessa?

- ◊ Vähentää stressihormonien erityystä, lisää terveyttä edistäviä hormoneja kehossa
- ◊ Vaikuttaa solutasolla ihmisen immuunijärjestelmään
- ◊ Lihasen aktivointi
- ◊ Tarttumisvaara

Dia 6

Kysymys 1

- ◊ Millaisia omakohtaisia kokemuksia teillä on hyvästä tai huonosta huumorista hoitotyössä?

Dia 7

Kysymys 2

- ◆ Kuinka huumori auttaa sinua jaksamaan hoitotyössä?

Dia 8

Kysymys 3

- ◆ Keksikää ryhmässä yksi ”hyvän huumorin avain”, joka jää elämään työyhteisöön sääntönä huumorin käytölle

Dia 9

Hyvän
huumorin
avaimet

Dia 10



”Nauru
pidentää
ikää”

Lähteet

- ◇ <https://www.verywellmind.com/the-stress-management-and-health-benefits-of-laughter-3145084>
- ◇ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2762283/>
- ◇ <https://sydan.fi/nyt-kylla-naurattaa/>
- ◇ <https://www.researchgate.net/publication/299475931> The bad the good the misunderstanding The social effects of racial humor

LIITE 3. Palautelomake

HUUMORIN VAIKUTUS HOITOTYÖSSÄ

Kysymys	Vaihtoehdot				
	En lainkaan	Joskus	En sanoa	osaa Melko usein	Erittäin usein
Kuinka usein käytät itse huumoria potilastyössä ?	1	2	3	4	5
Kuinka usein kohtaat hyvää/tilanne huumoria työyhteisössä?	1	2	3	4	5
Kuinka usein kohtaat epäammattimaista huumoria työyhteisössä?	1	2	3	4	5
Kuinka usein koet huumorin auttavan työssä jaksamisessa?	1	2	3	4	5
Kuinka usein osaat itse käyttää tilanne huumoria?	1	2	3	4	5

Avoin palaute

Mikä oli onnistunutta/hyvää esityksessämme?

Mitä olisit toivonut lisää esitykseen?

Mitä muuta haluaisit sanoa?