

Satu Kylmänen

TYÖHYVINVOINTI JA HUUMORI

Case: Suomen parhaat työpaikat 2015

TYÖHYVINVOINTI JA HUUMORI

Case: Suomen parhaat työpaikat 2015

Satu Kylmänen
Syksy 2015
Liiketalouden ja yrittäjyyden
tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Yrittäjyyden ja liiketoiminta osaamisen tutkinto-ohjelma

Tekijä: Satu Kylmänen

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvointi ja huumori – Case: Suomen parhaat työpaikat 2015

Työn ohjaaja: Päivi Aro

Työn valmistuslukukausi ja -vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 66

Tämä tutkimustyö toteutettiin osana Huumorista strategisia työkaluja innovatiiviseen liiketoimintaan - HURMOS projektia. Projektin tavoitteena on kehittää suomalaisten yritysten osaamista tuomalla huumori sisäiseen ja ulkoiseen toimintaan kehittämällä yritysten liiketoimintaa, kasvua ja kansainvälistymistä. Tutkimusorganisaatioina toimivat Oulun yliopisto ja Oulun ammattikorkeakoulu.

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista koettelevat työnteon nopeutuminen, lisääntynyt työmäärä vähemmällä henkilöstöllä, osaamisvaatimusten kasvu sekä työn ja vapaa-ajan eron kaventuminen. Tarvitaan uusia keinoja niiden edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Tutkimustyö koostuu kahdesta tutkimuskysymyksestä. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää "ituja" HURMOS projektin käyttöön, joita voitaisiin hyödyntää osana suomalaista liiketoimintaa. Huumoritutkimuksista ja niistä johdettuja työkaluja voisi soveltuvin osin ottaa käyttöön suomalaisessa liiketoiminnassa.

Tutkimustyön päätavoitteena oli tutkia löytyykö Suomen Parhaat työpaikat 2015 tutkimusaineistosta viitteitä huumorin käytöstä. Varsinainen tutkimustyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena sisällön analyysin menetelmää hyödyntäen. Luokittelurungon pääteemat nousivat teoreettisen viitekehyksen tekijöistä ja tutkimusaineiston yhdistelmästä. Suomen parhaat työpaikat 2015 tutkimusaineistosta löytyy viitteitä huumorin käytöstä.

Yhteisöllisyys ja terveys nousivat tutkimustuloksissa keskeisiksi teemoiksi. Leikkimielisen huumorin avulla voidaan helpottaa ja ennaltaehkäistä stressiä sekä helpottaa henkistä painetta. Työyhteisöä voidaan kannustaa liikunnallisiin harrasteisiin huumorin voimin. Huumori auttaa lisäämään työyhteisön me-henkeä ja helpottaa sosiaalisten suhteiden rakentamista.

Jatkotutkimukset ovat rajattomat. Missä määrin huumorin käyttöä esiintyy? Millaista huumoria työyhteisöissä käytetään ja vaikuttaako se työn tuottavuuteen ja sitoutumiseen. Millainen olisi hyvän työpaikan huumorin käytön käsikirja?

Asiasanat: työhyvinvointi, huumori, johtajuus, dokumenttianalyysi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

Author: Satu Kylmänen

Title of thesis: Well-being and humour - Case: Great Place to Work in Finland 2015.

Supervisor: Päivi Aro

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2015 Number of pages: 66

This research was carried out as part of HURMOS project, Developing Humour as a Strategic Tool for Creating Innovative Business. The aim of the project is to develop competence of Finnish companies by bringing humor into, their internal and external activities and by developing corporate business, growth and internationalization. The participating research organizations are the University of Oulu and the Oulu University of Applied Sciences.

Well-being and coping at work are strained by faster work pace increased workload with fewer employees, increase in skills requirements and integration of work and leisure time. Therefore new methods are needed to promote and support well-being and coping at work.

The research consists of two main research questions. The aim of the study was to find some innovative ideas that could be used as part of Finnish business. Applicable tools drawn from humour research could be used and implemented in various Finnish companies.

The aim of the research was to examine "Suomen Parhaat työpaikat 2015", Finnish research material containing results of surveys of the best workplaces in Finland. The idea here was to find out if there are any indications of humor in these surveys. The research was carried out as a qualitative case study using the method of content analysis.

Some indications of the use of humour could be detected in the Finnish research material. Sense of community and health turned out to be the main themes in this study. Playful humor can help alleviate and prevent stress as well as facilitate the mental pressure at workplaces. The work community can be encouraged for athletic activities by using humor. Humor helps increase a sense of community and facilitate development of social relations at workplaces.

Further study possibilities are endless. The potential research questions include: how much humor is used at workplaces, what humor is like at workplaces and whether it affects productive and commitment. In addition, another research subject would be to determine what a workplace ethics handbook on humor would include.

Keywords: well-being, humor, management, document analysis

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	6
2 TYÖHYVINVOINTI	10
2.1 Suorituskyky ja työhyvinvoinnin malli	10
2.2 Työhyvinvoinnin merkitys	13
2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	14
2.4 Johtajuus ja esimiestoiminta	19
2.5 Työhyvinvoinnin haasteet	21
2.6 Katsaus käytettyyn työhyvinvoinnin kirjallisuuteen	26
3 HUUMORI	29
3.1 Huumoriteoriat	29
3.2 Huumorin käsitteitä ja historiaa	30
3.3 Huumorin luokittelua ja lajittelua	32
3.4 Huumori työympäristössä	35
3.5 Huumoritutkimuksia	37
4 GREAT PLACE TO WORK®	38
4.1 Suomen Parhaat työpaikat	38
4.2 Suomen Parhaat työpaikat – arvioinnin tutkimusprosessi	39
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	42
5.1 Metodologiset valinnat	42
5.2 Tutkimusotos	44
5.3 Tutkimuksen valmistelu	45
5.4 Aineiston analyysi ja luokittelurunko	47
6 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	51
6.1 Terveys	52
6.2 Yhteisöllisyys	52
6.3 Johtopäätökset	53
7 POHDINTA	55
LÄHTEET	60

1 JOHDANTO

Työelämän muutokset ja haasteet elävät ajassa. Työ on muuttunut aikojen saatossa enemmän henkisesti kuormittavaan työhön fyysisen kuormituksen sijaan. Työelämän nopeat muutokset ja teknologian kehittyminen asettavat työntekijöille uusia haasteita ja siten luovat painetta työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Työhyvinvoinnilla on yhteys sitoutumiseen, tuloksellisuuteen ja asiakastyytyväisyyteen. Työn merkitys vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja sitä kautta yhteiskuntaan. Työelämän muutokset näkyvät mahdollisuuksina ja vastineeksi muutostahti sekä nopeus lisäävät hektisyyttä. Tämä näkyy muun muassa kiireenä, työn katkonaisuutena, tietointensiivisyyden lisääntymisenä ja tulospaineina. Keskenäisyydestä ja epätäydellisyydestä on tullut uusia työelämäntaitoja ja itsensä johtaminen korostuu. Työvoiman saannin ja henkilöstön sitoutuneisuuden turvaaminen sekä työssä viihtymiseen tarvitaan uusia keinoja. Jatkuva muutos, työn tehostaminen ja globalisoituminen luovat lisää painetta työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Keskeisimmät käsitteet tässä tutkimuksessa ovat työhyvinvointi ja huumori, joista myös tutkimuksen tietoperusta rakentuu. Romero & Cruthirds (2006) mukaan huumorin monikäyttöisyyden avulla voidaan edistää henkilöstöhallintaa ja siten lisätä työhyvinvointia. Sen keinoin voidaan vähentää stressiä, parantaa johtajuutta ja lisätä ryhmähenkeä. Pirjo Vesa puolestaan tiivistää huumorin olevan yhteisöllistä liimaa (YLE Uutiset, viitattu 23.5).

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää esiintyykö Suomen Parhaat työpaikat 2015 – Great Place to Work® (GPW) tutkimista yrityksistä viitteitä huumorin käytöstä arjen työssä. Tutkimuksen avulla pyritään ymmärtämään huumorin yhteyttä työhyvinvointiin ja kuvata niitä tekijöitä, jotka siihen vaikuttavat. Tavoitteena on myös löytää mahdollisia ”ituja” HURMOS -projektin käyttöön, joiden avulla voidaan tuottaa arvoa liiketoimintaan.

Tutkimustyöni lähestymistapa on tapaustutkimus. Tarkan rajauksen vuoksi se sopii tähän tutkimukseen, kun kyse on ymmärtää jokaisen tutkimuksen otokseen valitun vastaajan toimintaa ja käyttäytymistä organisaatiossa. Tutkimuksessa on tarkoitus analysoida tarkemmin Great Place to Work® - Suomen parhaat työpaikat 2015 tutkimustuloksia. Aineisto, jota tutkin on kerätty tutkittavista yrityksistä Trust Index© -työntekijä ja Culture Audit© -johtamiskyselyiden avulla.

Kehittämistyön menetelmäksi sopii tässä tilanteessa dokumenttianalyysi. Tutkin Suomen Parhaat työpaikat 2015 otokseen valittujen havaintoyksiköiden tutkimuksen tuloksia. Dokumenttianalyysi soveltuu silloin, kun tavoitteena on tehdä kirjallisessa muodossa olevasta aineistosta verbaalisia, symbolisia tai kommunikatiivisia päätelmiä. Tavoitteena on analysoida aineistoa sisällön analyysin keinoin järjestelmällisesti ja luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkittavasta tutkimusongelmasta. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 121.)

Liiketoiminnan näkökulmasta katsottuna huumori tuottaa lisäarvoa työntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntymisen myötä. Sopivaksi katsotun työpaikkahuumorin vaikutus työyhteisössä lisää työhön sitoutumista. Yritys, jonka toimintakulttuuri perustuu luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön työpanokseen, pystyy vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin nopeasti vaikka työprosessit eivät ole heti kunnossa. Huumorin jalkauttaminen työyhteisöön, sen kehittäminen ja mittaaminen onnistuvat huumoritutkimuksessa löydettyjen työkalujen avulla (vrt. 3.5).

Tutkimusraportin rakenne

Toisessa kappaleessa käyn läpi yleisperiaatteellisesti mitä työhyvinvointi on ja miten sitä voidaan määritellä sekä mikä on sen merkitys työyhteisössä. Pureudun aiheeseen kappaleen alaotsikoissa, joissa käsittelen asiaa yksilön ja organisaation näkökulmasta. Työhyvinvoinnin haasteissa esitän, miten Sitran trendien mukaan työhyvinvointi korostuu lähitulevaisuudessa ja miten uudet sukupolvet sekä työurien pidentäminen tuovat omat haasteensa työhyvinvoinnin kehittämiseen. Lisäksi tiivistän Sosiaali- ja terveysministeriön tulevaisuuden katsauksen Työelämä 2025 tutkimuksen tuloksia, jossa on visioitu työelämän kehittymisestä 2025 vuoteen mennessä. Lopuksi yhteenvetona työhyvinvoinnin katsaus, joka on kooste työhyvinvoinnin teoreettisesta viitekehyksestä.

Huumori kappaleessa käsitellään huumoria, sen teorioita, käsitteitä ja historiaa. Pyrin hahmottamaan huumorin merkitystä työelämässä ja miten se vaikuttaa työyhteisössä sekä nostan esille ajatuksia sen eettisistä kysymyksistä. Huumorin tutkimuksia -kappaleessa on esitelty erilaisia työkaluja, joiden avulla organisaatiot voivat halutessaan ottaa huumorin käyttöönsä organisaatiossa tai kehittää olemassa olevaa huumoria sekä työkalu, jonka avulla voidaan mitata huumorin vaikutusta työntuottavuuteen.

Neljännessä kappaleessa kerron Suomen parhaat työpaikat eli Great Place to Work® tuotemerkestä ja miten Great Place to Work® tutkii Suomen parhaita yrityksiä sekä miten tutkimukseen pääsee mukaan.

Viides luku käsittelee tutkimuksen toteuttamisen vaiheet. Kerron miten olen valmistellut tutkimuksen ja perustelen tutkimusotoksen sekä miten yritykset valittiin tähän tutkimukseen, jotta otos kuvaa perusjoukkoa mahdollisimman hyvin. Tarkennan tutkimusmenetelmää ja perustelen, miksi olen päätenyt näihin valintoihin. Aineiston analyysin avulla erittelen, tiivistän, luokittelen ja tulkitsen aineistoa ja rakennan näiden perusteella sisältöluokat. Tutkimustulokset ja yhteenveto kappaleessa kerron tutkimuksen tuloksista ja johtopäätöksistä sekä lopuksi pohdin työn sisällöllistä ja menetelmällistä onnistumista.

Tutkimuksen taustaa

HURMOS eli Huumorista strategisia työkaluja innovatiiviseen liiketoimintaan projekti on käynnistetty 1.3.2015. Projektin tavoitteena on tutkia, miten huumorin avulla tuotetaan arvoa liiketoiminnan asiakkaalle, johdolle ja henkilöstölle. Tavoite on kehittää yritysten osaamista hyödyntää huumoria strategisena toimintona sekä ottaa huumorityökalut käyttöön. Lisäksi huumoriosaamista tuodaan niin sisäiseen kuin ulkoiseen viestintään ja hyödynnetään tuote- sekä palvelukehityksessä. Tutkimusorganisaatioina toimivat Oulun yliopisto ja Oulun ammattikorkeakoulu sekä yrityspartnereina Ponsse, motiMind, Kaleva, Powerpark, Ranua Zoo, Virtaavain, Tiedekeskus LUUPPI, Oulun kaupunginteatteri ja Siivittäjä.

Suomen parhaat työpaikat – Great Place to Work® on kansainvälinen tuotemerkki ja Suomessa tuotemerkkiä edustaa GPW Institute Finland Oy. Yritys tutkii vuosittain noin 150 tutkimukseen mukaan ilmoittautunutta yritystä ja julkaisee vuosittain TOP50 – listan Suomen parhaista työpaikoista. Tämä opinnäyte toteutetaan osatyönä HURMOS-projektia.

Great Place to Work® tuotemerkki koostuu useista eri tutkimuksista ja Suomen parhaat työpaikat tutkimuksessa käytetään kahta eri tutkimusta. Se koostuu Trust Index© -henkilöstökyselystä ja Culture Audit© -analyysistä. Trust Index© -henkilöstökyselyllä selvitetään työntekijöiden kokemuksia ja luottamusta työpaikkaansa ja Culture Audit© -analyysi tutkii organisaation johtamiskäytänteitä ja prosesseja sekä rakenteita ja johtamista. Tämän tutkimuksen puitteissa ei ole käytettä-

vissä kysymyslomakkeita, joita alkuperäisessä tutkimuksessa on käytetty. Tutkittava aineisto koostuu yrityskohtaisista tutkimustuloksista, jotka on luettavissa Great Place to Work® verkkosivustolla. (Great Place to Work® Finland 2015g, viitattu 3.6.2015.)

2 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekästä tehdä. Tähän vaikuttavat johtaminen, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Lisäksi työhyvinvointi antaa voimaa työssä jaksamiseen ja siten työn tuottavuus ja sitoutuminen kasvaa. Tästä johtuen sairauspoissaolojen määrä laskee. (Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, viitattu 10.4.2015.)

Työhyvinvointi ja sen edistäminen kuuluu työntekijälle sekä työnantajalle. Työnantaja huolehtii työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystä ja ammatillisesta osaamisesta, sekä jokaisen työyhteisön jäsenen kuuluu vaikuttaa myönteisesti työilmapiiriin. (Sama.)

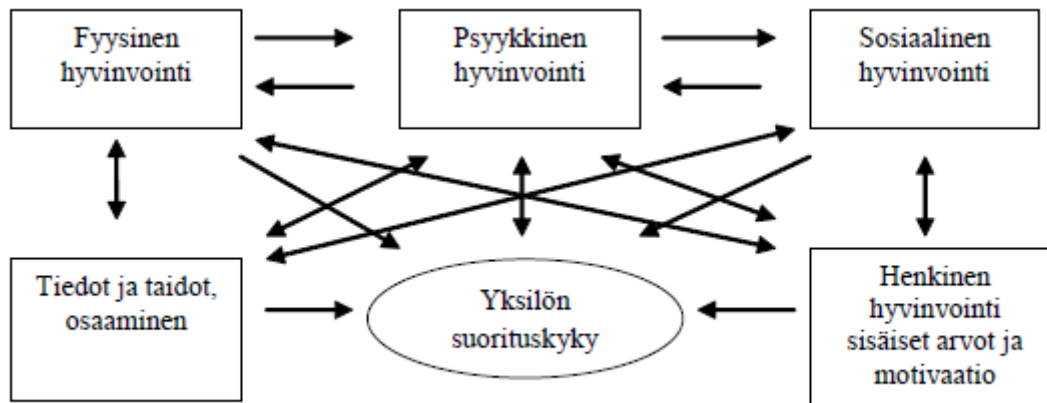
2.1 Suorituskyky ja työhyvinvoinnin malli

Työhyvinvointi on sitä, että aamulla on kiva tulla töihin, että on hyvät työvälineet ja menetetyistä vapaa-ajasta saa asiallisen korvauksen. Työhyvinvointi on kaikkea edellä mainittua, mutta myös paljon muuta. Työhyvinvoinnista on viime aikoina puhuttu paljon, koska laki määrittelee yrityksille sen hoitamiseen liittyviä vaatimuksia. Työhyvinvoinnista välittävä yritys on kiinnostava työnantaja, joka kiinnostaa ammattitaitoista työvoimaa ja on siten tärkeä kilpailutekijä rekrytoinnissa.

Aiemmin työ oli enemmän fyysistä ja työhyvinvointi liittyi silloin konkreettisiin asioihin kuten työympäristön kehittäminen mahdollisimman turvalliseksi. Fyysisen työkyvyn varmistaminen oli tärkeää. Tämän päivän työ on pitkälle tietotyötä, jossa työn tulos on kiinni ihmisen halusta ja kyvystä tuottaa tietoa, johon hän yhdistää osaamistaan. Lisäksi työhyvinvointiin liittyy ei-konkreettisia tekijöitä, kuten motivaatio, osaaminen ja ilmapiiri. Ihmisen terveys vaikuttaa ratkaisevasti kykyyn hyödyntää osaamistaan. (Ojala & Ahonen 2005, 30–31.)

Perustarpeisiin ja fyysiseen hyvinvointiin kuuluu terveys, fyysinen kunto ja jaksaminen. Turvallisuuden tarpeita ovat työpaikan henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn jatkumisen turvallisuus. Läheisyyden tarpeita ovat työyhteisön yhteisöllisyys, työkaverit ja tiimit. Arvostuksen tar-

peeseen kuuluu oman osaamisen ja ammattitaidon arvostus ja sitä kautta oman työn arvostus. Oman työn ja osaamisen jatkuva kehittäminen on itsensä toteuttamisen ja kasvun tarve. Alla oleva kuva kertoo, miten yksilön terveys, jaksaminen ja osaaminen liittyvät toisiinsa. (Ojala & Ahonen 2003, 29.)



KUVIO 1. Suorituskykyyn vaikuttavat tekijät, (Harald 1997), Ojala & Ahonen 2005

Työstä suoriutuminen vaatii työn edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä tervettä asennetta työhön ja sen arvoihin. Ihmisen fyysinen ja psyykinen hyvinvointi, sosiaaliset kyvyt ja yhteistyöverkosto vaikuttavat siihen, missä määrin hän voi osaamistaan hyödyntää. (Ojala & Ahonen 2005, 31.)

Osaaminen ei ole ainoastaan selviytymistä päivittäisistä toiminnoista vaan myös sitä millaisen panoksen henkilö pystyy antamaan omien töiden lisäksi koko työyhteisön toiminnan kehittämiseen. Osaamista on kahdenlaista, täsmätietoa ja hiljaista tietoa. Täsmätieto on koodattua tietoa, jota voidaan kuvata sanoilla, numeroilla ja tarkoilla symboleilla. Hiljaista tietoa ei voi hankkia koulutuksen kautta, vaan se kertyy kokemuksen myötä eikä sitä pysty määrittelemään. Se on eräänlaista viisautta ja näkemystä siitä, miten asiat ovat tai millä tavalla joku asia tulee tehdä. (Ojala & Ahonen 2005, 32.)

Työhyvinvoinnista on kehitetty useita malleja. Perinteisissä malleissa tarkastelun ulkopuolelle on jätetty työ, työorganisaatio, teknologia ja aktiivinen työntekijä/työyhteisö. Yleinen näkökulma tutkimuksissa on ollut mitata työn psyykkistä rasittavuutta, sen sijaan, että tutkitaan asioita, joista voisi syntyä työn iloa ja positiivista motivaatiota. Työhyvinvoinnin modernein viitekehys sisältää uusia ulottuvuuksia, joita ovat työmotivaatio, työn imu, toiminnan teoria ja transformatiivinen oppiminen. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.)

Warrin ja myöhemmin Hakasen muokkaama Henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli (kuvio 2) on jaettu tunnekokemuksiin. Mielihyväkselilla on suurempi painoarvo kuin virittyneisyyden tilalla ja selittää kuvion ellipsin muodon. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.) Virittyneisyys on tunne tai mieliala, joka on kokemuksellinen perustila siitä miten maailma koetaan (Klemola 2004, 160-161). Työtyytyväisyyttä onkin tutkittu mielihyvä/ mielihyvä ulottuvuuksia hyväksi käyttäen. Vähäinen mielihyvä ja korkea virittyneisyys kertovat työholismista ja stressistä kun taas suurempi mielihyvä ja alhainen virittyneisyys selittyy rentoutuneisuudella ja työssä viihtymisenä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.)



KUVIO 2. Työhyvinvoinnin moniulotteisuus (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

Työn imu on pitkäkestoinen myönteinen tunnetila, jossa työntekijän motivaatio on korkea. Työn imu on tarttuvaa ja vaikuttaa myönteisesti koko tiimin toimintaa. Työn imun kokemus on kooste tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Tarmokkuus on energiaa ja sinnikkyyttä, omistautuminen on intoa ja ylpeyttä omasta työstä, uppoutuminen puolestaan kyky keskittyä ja paneutua työhön. Innostus voi hyvässä työvireessä viedä tekijänsä flow-tilaan. Flow-tila on hetkellinen huippukokemus, joka kohdistuu tiettyyn asiaan tai tilanteeseen. Tunne työn tekemisestä, tuntuu tapahtuvan kuin itsestään ja josta on vaikea irrottautua. Työn imun ylläpitäminen (kuvio 3) vaatii riittävästi aikaa palautumiseen. Kiire ja jatkuvat vaatimukset voi johtaa imusta uupumuksen

polulle, joten ajankäytön hallinta auttaa asettamaan asiat oikeaan tärkeysjärjestykseen ja mittasuhteisiin. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, viitattu 10.5.2015.)

TYÖN IMUN VAHVISTAMISEN KEINOJA

Työhön liittyvät

- palautteen saaminen ja erityisesti positiivisen palautteen tuottaminen
- tavoitteiden asettaminen ja vastuullisuus
- vaihtelevat tehtävät ja mahdollisuus kehittyä
- positiivinen vuorovaikutus [ystävällisyys, hyvien uutisten jakaminen]
- hyvien asioiden miettiminen, luvan antaminen itselle ja toisille nauttia tekemisestä ja aikaansaannoksista
- tulevaisuususkon vahvistaminen
- kiitoksen antaminen itselle ja toiselle myös pienistä onnistumisista

Organisaation menettelytavat

- työn suunnittelu [haasteellisia tehtäviä]
- johtaminen [sosiaalisen ilmapiirin parantaminen, luottamuksen ja oikeudenmukaisuuden vahvistaminen]
- osaamisen kehittäminen ja mahdollisuudet osallistua työkiertoon, yhdessä oppimiseen ja koulutuksiin
- urakehitys [työn pitäminen haasteellisena]

KUVIO 3. Työn imun vahvistamisen keinoja (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010)

Työn imu on ollut viime aikoina tutkimuksen kohteena, jonka on todettu olevan kytköksissä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kanssa. Työyhteisössään hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvää tulosta ja siihen käytetyt resurssit tulevat takaisin moninkertaisina. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.)

Työhyvinvointia on vaikea käsitellä, koska se on hyvin henkilökohtainen kokemus tunne- ja viretilasta. Työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeintä on se, mitä ihmiset tuntevat työpäivän aikana. Onko siellä epävarma ja kireä tunnelma? Onko vallitseva tunne pelko ja turhautuminen siihen etteivät taidot riitä tai että työ ei ole mielekästä, kun voi käyttää vain murto-osaa osaamisestaan. Työhyvinvointi on ihmisten ja työyhteisön kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus onnistua ja kokea työn iloa. Positiivisuus ja innostus tarttuvat, se luo positiivista energiaa ja lisää sitoutumista. (Ojala & Ahonen 2005, 28-29.)

2.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Liike- ja kansantalouden näkökulmista katsottuna työhyvinvointiin liittyy taloudellinen näkökulma ja työhyvinvoinnilla pyritään säästöihin. Työhyvinvoinnin edistäminen ja siihen investointi pitkällä aikavälillä tuo säästöjä kaikille osapuolille. Hyöty tulee kansantaloudelle, yritykselle ja työntekijäl-

le. Tämän päivän kansantaloudellisia uhkatekijöitä ovat väestön ikääntyminen ja uhkaava työvoimapula. Tietotyö kasvattaa henkisen työhyvinvoinnin merkitystä ja työhyvinvoinnin puute puolestaan lisää kustannuksia muun muassa sairauspoissaoloina ja alentuneella työkyvyllä. Työhyvinvointiin tehtyjen investointien on osoitettu olevan hyvä sijoitus niin liike- että kansantaloudellisesta näkökulmasta katsottuna. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 3.5.2015.)

Työkyvyttömyys puolestaan aiheuttaa kansantaloudellisia kustannuksia. Vuonna 2014 Suomessa työkyvyttömyyseläkettä sai kaikista n.1.4 miljoonasta eläkkeensaajasta 183 000 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeen kaksi suurinta syytä ovat mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelin sairaudet. (Eläketurvakeskus, viitattu 3.5.2015.)

Tutkimusten mukaan henkilöstön hyvinvoinnilla ja yrityksen taloudellisella menestymisellä on selkeä yhteys. Yritys voi saada sijoittamansa summan 10–20 -kertaisina takaisin. Työhyvinvointi on kilpailukeino, jolla luodaan tuloskehitystä tuleville vuosille. (Ojala & Ahonen 2005, 72.)

Työhyvinvointi liiketoiminnan osana tuottaa parhaimmillaan yrityksen liiketoiminnalle kilpailuetua. Sen johtamiseen ja kehittämiseen tulee sitoutua ylintä johtoa myöten ja se liitetään osaksi henkilöstöstrategiaa. Tällöin toiminnan edellytyksistä voidaan huolehtia ja vastata osaamisen, eläköitymisen ja sairauspoissaolojen aiheuttamiin haasteisiin. Työhyvinvoinnin johtaminen kehittää organisaatiota, lisää henkilöstön voimavaroja ja osaamista sekä parantaa työilmapiiriä. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 3.5.2015.)

2.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointi ei synny itsestään vaan useista tekijöistä. Näitä ovat yksilö itse ja asenne, organisaatio, ryhmähenki, työ itse sekä esimiehen toiminta (kuviot 4). Työhyvinvoinnin asettaminen osaksi organisaation strategiaa helpottaa sen suunnittelua ja systemaattista arviointia. Tavoitteellinen organisaatio tuntee visionsa, strategiansa ja arvonsa. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.)

Yritystä määrittelevät arvot, jotka säilyvät markkinoiden ja trendien heilahteluista huolimatta. Tällaiset yritykset kääntävät vision toiminnaksi ja mm. kouluttavat henkilöstöään yhteisillä koulutuksillaan ja siten lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Manka 2006, 78–79.)

Strategialla pyritään saavuttamaan visio ja se luodaan kahdeksi kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Strategian tavoite on synnyttää arvonmuodostusta. Yrityksen strateginen joustavuus auttaa selviytymään muutoksissa ja vaihtamaan tarvittaessa suuntaa nopeasti. Tärkein tieto ei enää löydykään yrityksen hierarkian huipulta vaan myös muualta työyhteisöstä. Operatiivisen henkilöstön tehtävänä on osallistua strategian tekemiseen. (Manka 2006, 79.)



KUVIO 4. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007)

Jokaisen henkilökohtaiset asenteet ovat suhteellisen pysyviä, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen. Tähän perustuen jokainen näkee työpaikkansa omalla tavalla, havaitsee ympäristönsä ja tulkitsee tapahtumia sen mukaan. Työhyvinvointi on siis henkilökohtainen kokemus, johon vaikuttaa henkilön persoonallisuus, osaaminen, terveys ja fyysinen kunto. Jokaisen elämänhallinnan tunne on sisäinen voimavara. Hyvän hallinnan tunteen avulla henkilö kokee itse vaikuttavansa asioihin ja niiden kulkuun sen sijaan, että ne tapahtuisivat muiden sanelemina. Hallinnan tunteella on yhteys henkilön stressi kokemukseen, työn hallintaan, terveyteen ja sairauspoissaolojen määrään. Kasvumotivaatio tarkoittaa jatkuvaa kehittymistä ja uuden oppimista. Tämän halun omaava henkilö näkee ympäristön positiivisemmin kuin kiinnostuksen menettänyt henkilö. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 27.4.2015.)

Ryhmähenkeen vaikuttavia tekijöitä ovat toisen työn arvostus, avoimuus, luottamuksellisuus ja auttamishalu. Lisäksi jokainen haluaa tehdä työtä, joka on merkityksellistä ja järkevää. Tuloksellisuuden lisääminen tapahtuu työn kehittämisen, suunnittelun ja sen järjestämisenä niin, että tavoitteiden saavuttaminen mielletään yhteiseksi tavoitteeksi. Vaikuttamisen mahdollisuus työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin lisäävät hyvän työn merkitystä ja siten lisää työnhallinnan tunnetta, joka puolestaan vähentää stressiä. (Manka 2006, 18.)

Esimiehen tehtäväkenttä on laaja ja hänen päätehtävänä on motivoida työntekijät tavoittamaan organisaation tavoitteita. Hänen on kyettävä näkemään kokonaiskuva ja tulevaisuuden visio organisaation tavoitteista sekä luoda edellytykset uudistumiselle. Tavoitteeseen pääseminen vaatii vuorovaikutteisuutta ja tärkeitä elementtejä ovat kuunteleminen, kannustaminen, luottamuksen rakentaminen sekä tunnejohtaminen, joka on nousemassa johtamisen kulmakiveksi. Vuorovaikutteisuuden olennainen osa on jaettu tai voimaannuttava johtaminen, joka antaa tilaa erilaisuudelle ja innovaatioille. Nämä puolestaan ovat organisaation selviytymisen ehtoja. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 2.5.2015.)

Esimestoimintaa ohjaa kaksi ulottuvuutta. Ihmisten johtaminen (leadership), jota ohjaa alaisten kuuntelemisen taito, oikeudenmukainen kohtelu ja luottamuksen rakentaminen. Suorituksen johtaminen puolestaan (management) on tavoitteiden asettamista, ohjaamista, neuvontaa sekä palautteen antamista työsuorituksesta. Molemmilla ulottuvuuksilla on todettu olevan voimakas vaikutus henkilöiden suorituksiin ja hyvinvointiin. (Manka 2006,18.)

Johtamisen ja esimiestyön lisäksi myös *työntekijän rooli ja alaistaidot* ovat avainasemassa puhuttaessa työhyvinvoinnista työyhteisössä. Aktiivinen ja vastuunkantava työntekijä toimii rakentavalla tavalla. Hän ottaa vastuun omasta työstään ja sen kehittamisestä sekä työympäristöstä. Toiminnalla lisätään työyhteisön me-henkeä ja vaalitaan työilmapiiriä. Vastuun ottamisella työympäristöstä, on puolestaan suora yhteys motivoitumiseen ja työpaikkaan sitoutumiseen. Oman ammattitaidon jatkuvalla päivittämisellä huolehditaan alaistaidoista. Kehityskeskustelut ja palautteen antaminen ja vastaanottaminen vaativat ammatillisen osaamisen lisäksi sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Nämä ovat puolestaan jatkuvan kehittymisen ja oppimisen jatkumo. Työtoveruus on suhde, jossa uskotaan, luotetaan, tuetaan, arvostetaan ja annetaan tilaa erilaisuudella molemmin puolin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 3.5.2015.)

Työntekijän vastuu omasta työhyvinvoinnista korostuu osaamisen ja työn hallinnan osa-alueilla erilaisina käytännön ratkaisuina. Näitä tekijöitä, ovat mm. oppimisen ja ongelman ratkaisutaitojen hyödyntäminen uusien työtehtävien hoitamisessa, oman työn organisointi ja rajaaminen sekä työn priorisointi ja aikataulutus. Työn hallinnalla työntekijät jaksavat työssä paremmin ja antavat merkityksen omaan vastuuseen työhyvinvoinnissa. (Hietalahti & Pusenius, 2012.)

Tavoitteellinen *organisaatio* pyrkii visiollaan tiettyyn suuntaan ja käyttää strategian keinoja, joilla sen ohjaa toimintaa visiota kohti. Kaikkien työntekijöiden on oltava tietoisia näistä tavoitteista, jotta jokainen voi osallistua niiden toteuttamiseen sovitulla pelisäännöllä. Joustavalla organisoitumisella yritys voi vastata nopeasti asiakkaan tarpeisiin. Työn luonteen muuttuessa työprosesseja ei voida välittömästi kontrolloida. Tästä johtuen tarvitaan toimintakulttuuri, joka perustuu luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistumiseen. Työyhteisön osaamisen jatkuva kehittäminen vaikuttaa sen oppivuuteen, jotta tämä on mahdollista, organisaation täytyy tiedostaa osaamisensa ydin ja tunnistaa tulevaisuuden vaatimukset. Tämän myötä osaamisesta tulee tärkeä kilpailutekijä, koska muita tuotantoon liittyviä tekijöitä voidaan kopioida. Työympäristön työtilojen ja apuvälineiden tulee olla kunnossa, koska sillä vaikutetaan ihmisten hyvinvointiin. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 2.5.2015.)

Hyvään *työhön* mahdollistetaan vaikuttaminen omaa työtä koskevien tavoitteiden asettamiseen ja pelisääntöihin. Työn sisällön monipuolisuus ja uuden oppimisen mahdollisuus lisää työn kannustearvoa. Työstä saatava ulkoinen palkkio on korvaus menetetyistä vapaa-ajasta. Työhallinnan tunne, joka syntyy hyvän työn tunteesta, vähentää stressiä, sairastumisriskiä ja motivaation puutetta. (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007, viitattu 2.5.2015.)

Työhyvinvoinnin viisi askelta

Rauramo listaa *työhyvinvoinnin alueella viisi askelta*, jotka on kehitetty erilaisista TYKY – ja hyvinvointimalleja vertailemalla sekä yhdistämällä niiden sisältöjä. Ensimmäinen askel on *psyko- ja fysiologiset tarpeet*. Tavoitteena on, että työ on tekijänsä mittainen ja siten mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Pysyäkseen terveenä, ihminen tarvitsee kuormitusta. Työn näkökulmasta katsottuna se tarkoittaa sopivaa työkuormitusta. Työ ei saa olla liian raskasta ja vaativaa, mutta ei myöskään liian yksipuolista ja kevyttä. Työn tulee vastata tekijänsä ominaisuuksiin mahdollisimman hyvin. Tasapaino vallitsee silloin kun palautuminen työpäivän ponnistuksista onnistuu niin, että työpäivän jälkeen voi viettää virikkeellistä vapaa-aikaa. (Rauramo 2008, 34, 37-38.)

Toinen askel täyttää *turvallisuuden tarpeen*. Työhyvinvointia lisäävä tekijä on, että työsuhde sopii työntekijän elämäntilanteeseen. Määräaikainen tai osa-aikainen työsopimus voi aiheuttaa epävarmuutta ja huolta toimeentulosta toiselle, kun taas toiselle työntekijälle se voi olla ihanteellinen vaihtoehto. Riittävän tuen ja tiedon saanti työsuhteen jatkuvuuden ja toimeentuloon liittyvien asioiden sekä ohjaus työtehtävien hoitamiseen vahvistavat tätä tarvetta. (Rauramo 2008, 85.)

Kolmanneksi askeleeksi Rauramo listaa *liittymisen tarpeen*. Yhteisön merkitys korostuu ja yhteisöllisyyttä tukevat toiminnot ovat tärkeässä asemassa. Työyhteisön avoimuus, luottamus ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat avainasemassa. Lisäksi työn toimintojen kehittäminen ja jaettu päämäärä lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työyhteisön jaetut uskomukset, tunteet ja kokemukset korostavat symbolista yhteisyyttä. Virtuaalitodellisuudessa ja tietoteknisissä verkostoissa syntyneitä muotoja pidetään informaatioyhteiskunnan yhteisinä. (Rauramo 2008, 35,122.)

Neljäs askel on *arvostuksen tarve*. Työyhteisössä tämä tarkoittaa sosiaalista arvostusta, jonka voi myös menettää. Käytännössä se tarkoittaa esimerkiksi statusta, mainetta, huomiointia ja kunnollisuutta. Itsearvostus käsittää itseluottamusta, osaamisen tasoa, saavutuksia, johtajuutta ja riippumattomuutta. Sen menettäminen on vaikeampaa, koska on oma käsitys itsestä. Arvostus on perusedellytys ja tarkoittaa, että jokaisen työpanos huomioidaan ja kaikkia työyhteisön jäseniä kohdellaan arvostavasti. Organisaatiosta riippuen yrityksen strategian yhdeksi osa-alueeksi voidaan mieltää työhyvinvoinnin strategia. Arvostuksen tarvetta edistävät missio, visio ja strategia sekä eettiset arvot. (Rauramo 2008, 35,143.)

Viides askel tyydyttää *itsensä toteuttamisen tarvetta* ja sitä edistää sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukeminen. Itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, elinikäisen oppimisen merkityksen ymmärtäminen ja osaamisen kehittäminen tukee organisaation visiota ja tavoitteita. Osaaminen on organisaatioiden kilpailukyvyyn perusta ja edellyttää jatkuvaa uuden tiedon luomista. Oman osaamisen ylläpitäminen on yksilön kannalta merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla ja se edistää työn hallintaa ja sitä kautta jaksamista ja hyvinvointia. (Rauramo 2008, 35,160-161.)

2.4 Johtajuus ja esimiestoiminta

Tutkimusten mukaan hyvä johtajuus on tärkein hyvinvoinninlähde ja siksi johtaminen ja esimiestyö ovat ensiarvoisen tärkeässä asemassa. Esimiestyöllä vaikutetaan ihmisten sitoutumiseen työhön ja oman osaamisen kehittämiseen ja sen jakamiseen. Nykypäivän tietotyö on muuttanut johtamisen haasteita ja toimintatavat johtamisessa ovat muuttuneet ajoista, kun tuotanto perustui koneisiin ja ihmisiin koneiden jatkona. Johtamistehtävään valitun henkilön tulee osata ihmisosaamista ja hänellä tulee olla sosiaalisia taitoja. Johtajavalintoihin ja johtajuusvalmennukseen on syytä kiinnittää erityistä huomiota. (Ojala & Ahonen 2003, 172.)

1900-luvun lopussa haluttiin päästä eroon autoritäärisestä johtamistavasta. Sen huomattiin tuhkauttavan oma-aloitteisuuden, luovuuden ja kehittämishalun. Sen seurauksena alettiin kehittää henkilöstön vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia, jonka tavoitteena oli saada henkilöstö ottamaan vastuuta ja käyttämään ammattitaitoaan yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Itseohjautuvuuden ylikorostamisen ääripäässä johtaja menettää auktoriteettinsa. Pahimmillaan se aiheuttaa ihmisten keskinäisen yhteistyön, luottamuksen ja turvallisuuden horjumisen. Edelleenkin huippuasiantuntijat kaipaavat esimiehiä huolehtimaan tavoitteista, vastaamaan toimintatavoitteiden selkeydestä, tekemään päätöksiä, antamaan palautetta, vaalimaan oikeudenmukaisuutta ja tasapuolisuutta. (Järvinen 2006, 20-21.)

Esimiehen rooli on monipuolinen ja siihen tulee olla selkeästi määritelty vastuut ja velvollisuudet. Hänelle tulee aikatauluttaa riittävästi aikaa toteuttaa tehtävänsä hyvin ja saamaan tarvittaessa tukea ja koulutusta sen suorittamiseen. Keskeisin haaste on löytää motivoituneet henkilöt tehtävään työn sisällön perusteella eikä ulkoisen statusarvon perusteella. Esimiestehtäviin hakeutuvalle tulisi esittää kysymys kiinnostaako häntä ihmisten johtaminen ja tietääkö hän, mitä taloudellisia, hallinnollisia tai henkilöstöön liittyviä tehtäviä toimeen kuuluu. Johtajuutta tulee myös johtaa ja itseohjautuvuus kannattaa Järvisen mukaan unohtaa. Johtamisjärjestelmään kuuluvat kehityskeskustelut, ryhmäpalaverit ja muut tehtävät kannattaa priorisoida siten, että ne viestittävät oikeaa asennetta kaikkiin organisaation tasoihin. (Järvinen 2006, 17-19.)

Työhyvinvointi lähtee organisaatiokulttuurista, koska työhyvinvoinnin edellytykset luodaan johtamisella ja esimiestyöllä. Työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä luodaan toimintamalleja työntekijöille, että he hallitsevat työssä tapahtuvat muutokset, kykenevät jatkuvaan yhteistyöhön

ja vuoropuheluun toistensa kanssa. Työhön liittyvää yksilön työhyvinvointitoimintaa on yksilön osaamisen, työterveyden ja ergonomian kehittäminen. (Kärkkäinen 2002, 25-26.)

Työhyvinvointia edistävä johtaminen sitouttaa ylimmän johdon. Organisaation johto puolestaan sitouttaa työntekijät organisaation tavoitteisiin ja arvoihin omalla toiminnallaan. Tietointensiivisellä alalla osaaminen, ihmiset ja asiantuntemus ovat avainkilpailutekijöitä. Suuri henkilöstövaihtuvuus tulee organisaatiolle kalliiksi. Henkilökunnasta ja heidän työhyvinvoinnista huolehtiva organisaatio pärjää. Nykyaikainen organisaatio tukee henkilöstönsä henkistä hyvinvointia edistävää organisaatiokulttuuria. Johto osoittaa toiminnallaan, että henkilökunnan hyvinvointi on tärkeää. Toimenpiteet näkyvät yrityksen tuloksessa, mikäli henkilöstöressurssien riittävyys, oikeat työvälineet ja työntekijöiden osaaminen huomioidaan. (Kärkkäinen 2002, 33-34.)

Työhyvinvointiohjelman avulla muokataan organisaation kulttuuria ja luodaan me-henkeä. Sen avulla yhtenäistetään henkilöstöpoliittisten arvojen toteuttamista käytännössä ja ylläpidetään yhteisiä toimintatapoja. Johdon tehtävänä on johtaa organisaation toimintaa muuttuvassa toimintaympäristössä ja edesauttaa sekä luoda sellaisia toimintamalleja, joiden avulla työntekijät pysyvät työn ja toimintaympäristön muutoksessa mukana. (Kärkkäinen 2002, 34-35.)

Työhyvinvoinnissa keskeiseksi asiaksi nousee organisaation arvot ja niiden toimiminen käytännössä. Johdon tulisi keskustella siitä, mitä henkilöstö arvostaa ja mitä organisaation arvot heille merkitsevät. Organisaation arvot ja etiikka sekä henkilöstön turvallisuus ja kunnioitus ovat tärkeitä valintakriteerejä potentiaalisille työntekijöille. (Kärkkäinen 2002, 35.)

Huhtala on tutkinut väitöskirjassaan miten työyhteisöjen eettiset toimintakäytännöt vaikuttavat hyvinvointiin. Tutkimuksen mukaan eettisessä työympäristössä koetaan enemmän työnimua ja vähemmän työuupumusta sekä vähemmän stressiä eettisissä valintatilanteissa. Eettisten työyhteisöjen johtajat ovat sitoutuneita organisaatioon ja pitävät tärkeimpänä tavoitteena yrityksen menestymisen. Epäeettinen kulttuuri vaikuttaa johtajien työpaikan vaihtoaikaisiin ja haluun päästä eläkkeelle. (Jyväskylän yliopisto 2013, viitattu 29.5.2015.)

Työpaikan eettiset arvot tarkoittavat selkeitä sääntöjä ja vastuullista toimintaa. Käytännössä se tarkoittaa, että yrityksen kaikki työntekijät, johto mukaan lukien, toimivat yhteisten eettisten sääntöjen mukaan sekä ovat rehellisiä ja luotettavia. Mikäli epäeettistä toimintaa ja rikkomuksia ilmenee

siihen tulee puuttua. Eettisyyden puutteellisuus on tutkimuksen mukaan olennaisin tekijä työuupumuksessa. (Jyväskylän yliopisto 2013, viitattu 29.5.2015.) Yrityksen eettistä kulttuuria voi arvioida Corporate Ethical Virtues scale CEV -kyselylomakkeella, joka soveltuu myös suomalaiseen työyhteisön eettisen yrityskulttuurin arvioimiseen (Huhtala 2013, 93-103).

Huhtalan mukaan henkilöstön hyvinvointiin vaikutetaan kiinnittämällä huomioita työyhteisön arvoihin sekä vastuulliseen toimintaan. Näillä toimenpiteillä pidennetään työuria ja organisaation menestymistä. Eettisten arvojen vaaliminen luo työyhteisölle kantavaa arvopohjaa lisäten työhyvinvointia. (Jyväskylän yliopisto 2013, viitattu 29.5.2015.)

2.5 Työhyvinvoinnin haasteet

Työhyvinvoinnilla on merkittäviä taloudellisia vaikutuksia ja organisaatiot, joissa hyvinvointi on otettu tosissaan, ovat huomanneet sen yhteyden sitoutumiseen, tuloksellisuuteen ja asiakastytyväisyyteen. Sitran julkaiseman trendilistan perusteella yleinen hyvinvointi korostuu niin yksilötasolla kuin yhteiskunnassa. Työn merkitys edistää yksilön hyvinvointia ja työelämä tarjoaa muitakin hyvinvointia edistäviä toimintoja. Työpaikoille tulee sähköpöydät, palaverieita voidaan pitää kävelen ja liikunnalliset virkistyspäivät kuuluvat useamman työpaikan tapoihin. Lisäksi työnantaja saattaa tukea työntekijän liikunnallisuutta taloudellisesti sekä työajan joustoilla. (Sitra 2015, viitattu 10.5.2015.)

Nykyajan työhyvinvointi on kokonaisvaltaista ja korostaa voimavaroja. Työstä suoriutuminen ja sitoutuminen on kokonaisuus, josta henkinen hyvinvointi muodostaa olennaisen osan. Lisäksi yksilön työ ja vapaa-aika kietoutuu tiiviimmin yhteen, roolin muuttuessa paikan mukaan. Työpaikoilla korostetaan yksilöllisyyttä ja joustavuutta sekä räätälöidään työsuhde-etuja eri elämäntilanteiden mukaan. (Sama.)

Työelämän muutokset näkyvät uusina mahdollisuuksina, kuten kansainvälisyys ja teknologinen kehitys. Ne näkyvät myös kiireenä, työn katkonaisuutena, tietointensiivisyyden lisääntymisenä ja tulospaineina. Keskenäisyydestä ja epätäydellisyydestä on tullut työelämätaito. Muutokset aiheuttavat painetta palautumiskyvylle ja tarvitaan informaatioergonomia tietämystä, kognitiivisten taitojen sekä aivojen tietojenkäsittely tietoutta. Kyky itsensä johtamisesta korostuu. Työntekijän

elintapojen tai terveyden korostaminen työelämässä on uhka työhyvinvoinnin perusasioiden unohtamiselle, joita ovat työn organisointi, vaikutusmahdollisuudet työhön ja oikeudenmukainen johtaminen. Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksen mukaan terveydentila on yleisin syrjintäperuste, joten terveyden ylikorostaminen voi lisätä työntekijöiden eriarvoisuutta. (Sitra 2015, viitattu 10.5.2015.)

Suomalaiset ovat tilastojen mukaan terveempiä ja voivat hyvin kuin aiemmin. Terveyserot kuitenkin korostuvat työssäkäyvien ja työttömien sekä sosioekonomisen aseman mukaan ja työterveyshuolto on selittävä tekijä. Työterveyspalveluiden ulkopuolelle jäävät työttömät, freelancerit, vuokratyösuhteessa olevat ja yrittäjät. (Sama.)

Tämän hetkisessä tilanteessa suomalainen työelämä näyttää hyvältä. Työntekijöiden osaaminen, oppiminen ja koulutus ovat Euroopan kärkeä ja taidot ovat parantuneet 2000-luvulla. Vaikuttamisen mahdollisuudet koetaan työpaikoilla hyväksi ja uusia ideoita seurataan tiiviisti. Kohtuulliset työajat ja työajanjoustot mahdollistavat perheen ja työn yhteensovittamisen. Lisäksi työpaikkojen ilmapiiri ja sosiaaliset suhteet ja esimiestyö ovat kehittyneet. (Sama.)

Kehitettävää löytyy kuitenkin vielä yhteistyön ja vuorovaikutus taitojen lisäämiseen, jotka myös lisäävät innovointia ja tuottavuutta. Työtahti on kiivasta, joten on tärkeää, että työntekijät voivat vaikuttaa työn toimintatapoihin. Työelämän hektisyys asettaa paineita aivotoiminnalle ja henkisel- le palautumiskyvylle. Lisäksi häirintä ja kiusaaminen ovat yleisempää suomalaisessa työyhteisös- sä kuin Euroopassa keskimäärin. Tasavertainen kohtelu on edelleen haaste eri työntekijäryhmien kesken. (Sama.)

Vaasan yliopisto tutki yhteistyössä henkilöstöjohdon HENRY ry:n kanssa mitä kehittämishaasteita henkilöstötyössä on vuoteen 2018 mennessä. HR Barometri -kyselyn henkilöstötyön tuloksissa kävi ilmi, että *työhyvinvointi* on merkittävin. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista koettelevat työn- teon nopeutuminen, lisääntynyt työmäärä vähemmällä henkilöstöllä, osaamisvaatimusten kasvu sekä työn ja vapaa-ajan eron kaventuminen. Suurimpina haasteina koetaan jaksamisen tukemi- nen, sairauspoissaolojen vähentäminen ja motivaation nostaminen. Esimiestyön ja johtamisen suurta vaikutusta unohtamatta, joka nousee toiseksi tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi. Ihmis- ten vuorovaikutteinen ohjaaminen ja motivointi, uudet työtavat kuten etättyö, virtuaaliitiimit ja hajal- laan olevat organisaatiot tuovat lisähaasteita esimiestyöhön. (Vaasan Yliopisto 2013, viitattu 4.5.2015.)

Maailmankuva muodostuu ajassa, joten merkityksellistä on se millaisessa maailmassa ihminen kasvaa aikuiseksi. Tämä näkyy hänen toiminnassa ja käyttäytymisessä läpi elämän ja selittää *sukupolvien* välisten kuilujen syntyminen. Suomen viimeiset kolme sukupolvea ovat eläneet hyvin erilaisissa ympäristöissä. (Työpiste, 2012, viitattu 25.5.2015.) Sotasukupolvet ovat syntyneet sotien aikana ja hieman ennen sitä. Suuret ikäluokat syntyivät sotien jälkeen vuosien 1945–1964 välissä. X-sukupolvi on syntynyt vuosien 1965–1979 välisenä aikana. Viimeisimmät sukupolvet, joista Y-sukupolvi on syntynyt 1980-1999 ja Z-sukupolvi 1995-2009. (Vesterinen, P-L, 2010.) Suuret ikäluokat elivät niukkuudessa ja toivossa paremmasta. X-sukupolvi puolestaan on kasvanut orastavassa kulutusyhteiskunnassa, jossa hyvinvointi alkoi olla itsestään selvyyttä. (Työpiste 2012, viitattu 25.5.2015.)

Uudet sukupolvet suosivat ajatusta epäjohtamisesta, joka on löyhien kehysten luomista ja samalla johdonmukaisten tavoitteiden asettamista. Uuden sukupolven johtajan tulee antaa tavoitteet, sopivasta vastuuta ja vapautta. Vuorovaikutuksen perustehtävä ei katoa, eivätkä perustehtävät muutu. Ihmiset ovat aina olleet erilaisia. (Työpiste 2012, viitattu 25.5.2015.)

Y-sukupolvi, joka on kasvanut tietokoneiden ja matkapuhelimien aikakaudella lisää haastetta työhyvinvointiin. He hallitsevat uuden tekniikan ja ovat paremmin koulutettuja kuin edelliset sukupolvet. Y-sukupolvi on valmiimpi moderniin työelämään ja heidän elämäntavat sekä arvot erilaisia eivätkä aina istu perinteiseen työelämään. Tämä haastaa esimiestyön, johtamisen ja johtamisen mallit avoimesti. Y-sukupolvi tarvitsee vuorovaikutteisen ja läsnä olevan esimiehen ja kaipaavat esimiestä, joka laittaa itsensä likoon ja johtaa joukkonsa menestykseen. Esimiehen tulee olla jämäkkä ja päätöksien teossa ripeä. Uusi sukupolvi on tottunut nopeaan reagointiin ja he haluavat vaikuttaa asioihin aktiivisesti. He pitävät julkisesta kiitoksesta ja jatkuvasta palautteesta sekä asioiden tekeminen yhdessä on heille merkityksellistä. Kaikkien mielipiteillä on merkitys ja tasarvo ja oikeudenmukaisuus ovat hyveitä. Heidän elämäntyylillä on pitkälle verkosto-orientoitunut, joten heidän edellytykset yhteisölliseen tiedon tuottamiseen on erityisen hyvät. (Ahonen, Hussi & Pirinen 2012, 23-24, 31.)

Z-sukupolvella on mutkaton suhtautuminen teknologiaan ja sosiaaliseen mediaan, jonka vaikutteet näkyvät heidän elämäntavossaan. Heidän maailma on nopea, monimutkainen, epävarma ja avoin. Tätä samaa he odottavat työpaikaltaan, jossa kaiken on oltava avointa, läpinäkyvää ja palautteen on kuljettava nopeasti molempiin suuntiin. (Työpiste 2012, viitattu 25.5.2015.)

Suomen hallitus on päättänyt rakennepoliittisella ohjelmalla Suomen talouden kasvuedellytysten vahvistamisesta. Uudistuksien tavoite on poistaa Suomen julkisen talouden kestävyysvaje ja turvata julkisten palvelujen ja etuuksien rahoitus. Rahoituksen keinoina käytetään työllisyyden, talouskasvun ja julkisten palveluiden tuottavuutta. Ikärakenteen muutos vähentää työikäisten määrää ja ikäsidonnaiset julkiset menot kasvaa. Työllisyysastetta pyritään parantamaan *työurien pidentämisellä* sekä rakenteellisen työttömyyden alentamisella. Rakennepoliittisen ohjelman tavoite on pidentää työuraa kahdella vuodella nykyisestä. Eläkeuudistus on keskeinen osa työuran pidentämiseksi. (Valtioneuvosto 2013a, viitattu 25.5.2015.)

Keinoina rakennepoliittisen ohjelman mukaan ikääntyneiden irtisanomisia ehkäistään ja luodaan työnantajille taloudellisia kannusteita työllisyyden ylläpitämiseksi. Eläkejärjestelmän uudistuksella pyritään nostamaan eläkkeellesiirtymisikä nykyisestä 60,9 vuodesta 62,4 vuoteen 2025 mennessä. Ohjelman mukaisesti toimenpiteistä valmistellaan kokonaisuus, jonka avulla parannetaan ikääntyneiden työllisyyttä ja edistetään työssä pysymistä. (Valtioneuvosto 2013b, viitattu 25.5.2015.)

Sosiaali- ja terveysministeriön Työelämä 2025 –katsauksesta löytyy lisää tulevaisuuden haasteita työhyvinvointiin. Kirjallisuusselvityksessä tarkastellaan työsuojelutoiminnan näkökulmasta työelämän muutoksia. Katsauksessa analysoidaan mitä työ on vuonna 2025, keitä työntekijät ovat, millainen terveys työtä tekeillä on ja visioidaan työturvallisuutta, työhyvinvointia sekä uusien teknologioiden vaikutuksia työhön. Katsauksessa esitetään suosituksia toimenpiteistä, joihin työsuojeluhallinnon tulisi ryhtyä, jotta tulevaisuuden haasteisiin voitaisiin vastata ajoissa ja välttyä ei-toivotulta kehitykseltä ja siten saavuttaa parempi kehityskulku. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015, 42.)

Raportin mukaan vaikuttava piirre on teknologiakehityksen ja robotismin nopeutuminen entisestään ja niiden positiiviset ja negatiiviset vaikutukset. Työnteon ja vapaa-ajan merkitys hämärtyy, työ joustaa tekijänsä mukaan joten työn tekemisen paikkaa on helppo vaihtaa. Osa työstä ja työntekijöistä on jatkuvasti yhteydessä toisiinsa ympäri maailmaa ja vaarallisia töitä on voitu koneellistaa. Kielteisiä vaikutuksia ovat arvaamattomat vaikutukset työntekijöiden terveyteen lisääntyvän kuormituksen vuoksi. Jatkuva muutos työympäristössä, suurien tietomäärien omaksumisen vaatimus, robotismin eettiset kysymykset ja tietoturva kysymykset aiheuttavat haastetta tulevaisuuteen. Työntekijät jakautuvat osajiin ja ei-osajiin. Palkka erot ovat suuria, terveyserot kasvavat ja

työhyvinvointi erot ovat merkittävät. Työpaikat jakaantuvat ja edelleen tarvitaan työtä, jota tehdään paikallisesti suorittamalla ja johon ei hyödyntää tekniikan kehitymisellä poistaa kaikkia vaarallisia työtehtäviä. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, 2015, 42.)

Työnantajilta vaaditaan myös paljon, koska kaikilla ei ole osaamista ja keinoja ottaa huomioon työntekijöiden jatkuvaa kouluttamista ja erilaisia työkykyä vaativia tarpeita. Työtapojen muuttuessa myös työtuloksien mittaaminen muuttuu eikä edistyneissä työpaikoissa työn tulosta voida mitata enää panoksen mukaan vaan työntekijän tuotoksen mukaan. (Sama.)

Johtajuuden vaatimukset ovat laaja-alaisia. Niihin vastaaminen pienissä organisaatioissa, joissa ei ole erillisiä henkilöstöhallinnon resursseja tulee olemaan tutkimuksen mukaan tulevaisuuden haasteita johtajuudessa. Suuret tietomäärät, ihminen-kone vuorovaikutus, vuorovaikutustaidot organisaatiossa ja verkostoissa, kansainvälisyys sekä monikulttuurisuus luovat omat haasteensa. (Sama.)

Työsuojeluhallinnon työsuojeluvalvonnan toimintojen on monipuolistuttava ja on pidettävä huoli, että vaaratekijät työpaikolla on ohjeistettu asianmukaisesti. Työsuojeluhallinnon keskeinen tehtävä tulevaisuudessakin on, että perusasiat ovat kunnossa. Työpaikan on oltava turvallinen eikä työn tekeminen saa vaarantaa työntekijän psyykkistä tai fyysistä terveyttä ja työsuhte on oltava lain mukainen. Tutkimuksen mukaan työsuojeluhallinnon tulee suunnata riskiarviointia tarkemmin enenevässä määrin kapeille sektoreille ja pieniin työntekijäryhmiin. (Sama, 42-43.)

Työtapatuomat ja ammattitaudit vähenevät hitaasti ja kehityksen muuttaminen vaatii jatkuvaa turvallisuuskulttuuriin panostamista johtuen tuotannon ja markkinoiden jatkuvasti kiihtyvistä tahdistista. Uudet teknologiat ja innovaatiot tuovat mukanaan uusia aineita, kemikaaleja ja uudet työn tekemisen tavat. Teknologia kehitys lisää työntekijöiden liikkuvuutta. Työ ja vapaa-aika sekoittuvat, työajat joutuvat ja työ on paikasta riippumatonta. Itsenäiset valinnat ja päätökset työn organisoinnista edellyttävät riittävää koulutusta sekä samalla työntekijän on asetettava rajat työajalle ja määrälle. Työnantajalla on vastuu työoloista ja päätäntävalta säilyy jatkossakin. (Sama, 43.)

Etätyö ja työnteon paikan vaihtaminen aiheuttaa, että puutteita työergonomiassa aiheutuu paikoissa, joissa sitä ei ole otettu huomioon. Näitä ovat esimerkiksi kulkuneuvot kuten juna tai lentokone. Työstä poissaolot, työsuojelu ja työhyvinvointiin tehtyjen investointien taloudelliset edut tulisi saattaa työnantajien tietoisuuteen. Työsuojeluhallinto voi vaikuttaa työn tuottavuutta toimin-

nallaan vahvistamalla turvallisuuskulttuuria. Ennakoiva turvallisuuskulttuuri tukee työntekijöiden kehittymistä ja vaikuttamisen mahdollisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015, 43.)

2.6 Katsaus käytettyyn työhyvinvoinnin kirjallisuuteen

Tämän tutkimuksen kivijalka on työhyvinvointi ja siitä löytyy erittäin paljon kirjallisuutta. Käytetty teoreettinen viitekehys antaa perustietoutta, mistä osatekijöistä työhyvinvointi koostuu. Näitä tekijöitä on poimittu useista eri lähteistä käyttäen hyödyksi tieteellisiä julkaisuja, kirjoitettuja teorioita, ja työhyvinvoinnin tutkimuksia sekä historiatietoa. Tavoitteena on ollut muodostaa tämän hetken tilanne työhyvinvoinnin alueelta Suomessa. Työhyvinvoinnin kirjallisuus antaa vastauksen mistä tekijöistä työhyvinvointi koostuu ja mikä sen merkitys on. Lisäksi miten johtajuuden avulla asiaan voidaan vaikuttaa sekä lyhyt katsaus siihen, mitä tulevaisuudessa on odotettavissa.

Työhyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus, joka koostuu yksilön fyysisestä, psyykkisestä ja henkisestä hyvinvoinnista. Yksilön sisäinen arvomaailma ja motivaatio, oppimiskyky sekä tiedot ja taidot vaikuttavat tähän kokonaiskuvaan. Teoreettinen kuvaus työhyvinvoinnin mallista antaa näkökulmaa, mitä työhyvinvoinnin kuuluisi olla ja mikä olisi tavoiteltu kuva siitä, mitä se voisi olla (Manka, Kaikkonen & Nuutinen 2007).

Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnissa on jäänyt vähäisemmälle, mutta ei poista sen tärkeyttä vaan painvastoin, suuntauksena se on lisääntymään päin. Työstä suoriutuminen vaatii jatkuvasti työn edellyttämien tietojen ja taitojen oppimista sekä tervettä asennetta työhön ja sen arvoihin. Työpanoksen lisäksi, työntekijältä odotetaan osallistumista työyhteisön toiminnan kehittämiseen ja siten työhyvinvoinnin moniulotteisuus sekä henkilökohtaisen työhyvinvoinnin malli korostuu tämän päivän työelämässä. Rauramon (2008) viisi työhyvinvoinnin askelta ohjaa hyvin arkista toimintaa ja sen avulla pyritään sopivaan työkuormitukseen yksilötasolla.

Vaasan yliopisto ja HENRY ry:n (2013) toteuttaman HR-Barometri -kyselyn tuloksissa yleisiä haasteita työelämässä ovat työnteon nopeutuminen, saman työmäärän tekeminen vähemmällä henkilöstöllä ja osaamisvaatimusten kasvu. Tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen ja työntekijöiden motivaation nostaminen. Esimiestyön haasteita ovat ihmisten vuorovaikutteinen

ohjaaminen, motivointi, uudet työtavat kuten etätö ja virtuaalitiimit sekä hajallaan olevat organisaatiot.

Suomen kolme viimeisintä sukupolvea ovat eläneen hyvin erilaisissa ympäristöissä ja ajassa. (Työpiste 2012, Ahonen ym. 2012.) Toimintatapojen ja yhteistyön sujuminen työelämässä haastaa esimiehiä ja työyhteisöjä toimivaan vuorovaikutukseen. Suomen hallitus pyrkii toiminnollaan edistämään Suomen talouden kasvuedellytyksiä. Nämä näkyvät mm. rakennepoliittisilla uudistuksilla, joista viimeisin oli eläkeiän nostaminen. Tavoitteena on parantaa ikääntyneiden työllisyyttä ja edistetään heidän työssä pysymistä. (Valtioneuvosto 2013.)

Työyhteisön toimivuuteen panostamisella voidaan vahvistaa yrityksen uudistumiskykyä, koska hyvinvoivat osaajat ovat valmiita ponnistelemaan organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvin toimiva työyhteisö, jonka tavoitteet ovat selkeästi määritetty mahdollistaa henkilöstöresurssien käytön organisaation kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. (Aura ym. 2014, 5.)

Pohdintaa kirjallisuudesta:

Käyttämässäni teoreettisessa materiaalissa on pureuduttu siihen, miten työiihtyvyyttä parannetaan. Johtamisen merkitys on tärkeä ja se ohjaa koko työyhteisöä samaan suuntaan tavoitteiden täyttämiseksi ja sitä kautta liiketoiminnan menestymiseen. Työhyvinvoinnin merkitys ja laajempi näkökulma tuovat pohjaa sille, miksi työhyvinvointi on tärkeää myös kansantaloudellisesti ajatellen.

Jokainen tulkitsee lukemistaan omakohtaisesti. Löytyykö Mankan seuraavasta tekstistä mitään huvittavaa? Onko siinä jotain suomalaisen yritysmaailman kulttuuriperinnöllistä kokemuksen ääntä, jota ei voi muuta tunnistaa kuin sellaiset henkilöt, jotka ovat toimineet suomalaisessa yrityskulttuurissa. Manka kirjoittaa Työnilo kirjassaan seuraavasti:

Hyvinvoivan organisaation piirteisiin kuuluu tavoitteellisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että sillä on tulevaisuudesta selkeä visio sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Se suhteuttaa strategioitaan jatkuvasti ympäristöstä tuleviin viesteihin ja vaikuttaa siten aktiivisesti tulevaisuuteensa. Strategioita ei kuitenkaan kannata luoda Lapin kelohonkapiirteissä ylimmän johdon kesken, vaan henkilöstön olisi syytä osallistua mahdollisimman laajasti jo tavoitteiden luomiseen. (Manka, M-L, 2011, 79.)

Miekan kaksiteräisyys on syytä huomioida tässäkin tapauksessa, onko Mankan kirjoitus tarkoitus olla humoristinen? Kokemus on subjektiivinen ja perustuu lukijan ajatuksen juoksuun. Asia saate-taan kokea humoristisena, vaikka sitä ei ehkä alun perin ole tarkoitettu olevan.

Viitaten Mankan hyvinvoivan organisaation piirteisiin, työhyvinvointia edistävä johtaminen sitout-taa johdon ja organisaation. Johto puolestaan sitouttaa työntekijät organisaation tavoitteisiin ja arvoihin omalla toiminnallaan. Työhyvinvointi lähtee puolestaan organisaatiokulttuurista, jolla on selkeä yhteys työpaikkaan sitoutumiseen. Sitoutumisen keinoja tutkitusti ovat yhteisöllisyyden lisääminen työyhteisössä, jonka avulla yhtenäistetään henkilöstöpoliittisten arvojen toteuttamista. (Kärkkäinen 2002, 33–35.)

Työhyvinvoinnin katsaus osoittaa, että työhyvinvoinnin haasteet eivät tulevaisuudessakaan tule loppumaan. Tarvitaan uusia keinoja sen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Huumoria on tutkittu kautta aikojen. Huumoritutkija Vesa toteaa sen olevan yhteisöllistä liimaa ja kehottaa nauramaan työpaikoilla. Hän kannustaa ylläpitämään kahvitaukokulttuuria, jotta opitaan paremmin tuntemaan työyhteisön jäseniä. Itselle merkityksellisten asioiden kertominen usein humoristisessa mielessä ylläpitää yhteisöllisyyden ilmapiiriä. (YLE uutiset 2015, viitattu 29.7.2015.)

Silmäilin lukemistani huumoriaiheeseen mukaisesti, olisiko työhyvinvoinnin materiaalissa käytetty huumoria, joka kuuluu oleellisesti ihmisten väliseen kanssakäymiseen, osana käyttäytymistä. Työhyvinvointiin liittyvää materiaalia eri tieteenaloilta löytyi runsaasti. Materiaali on ollut asiallista tekstiä aiheen mukaan. Tutkimukset puolestaan ovat tutkimuksia ja niissä on säilytetty selkeä tutkimuksellinen ote, samoin julkaisut ovat tyylipuhtaita tutkimuksellisia kirjoituksia. Päädyin poh-dinnoissani ettei työhyvinvoinnin materiaaleissa ollut käytetty huumoria.

3 HUUMORI

Ennen tavattiin lausua sananlaskuja ja Kalevalaisesta runoudesta tämä tuttu sananlasku ”Kasvaa se mies räkänokastakin ennen kuin tyhjän naurajasta”, kuvaa suomalaisten vakavaa ajatusmaailmaa ja meidän kulttuuriamme. Räkänokka oli aika turha henkilö, mutta entä jos turhaan nauroi, hän ajoi ohi räkänokastakin. Tyhjän nauraja näki asiassa ehkä jotain koomista ja siitä vedettiin johtopäätös, ettei hän ota asioita vakavasti vaan lyö homman leikiksi. Johtopäätös: tyhjän nauraja ei osaa tarttua töihin eikä osaa toimia. Toinen esimerkki on työn iloa kuvastava, tuttu laulu, ”Ain laulain työtäs tee” (1937), joka on käänös ”Whistle While You Work” (1937) kappaleesta, jonka on moni suomalainen kuullut. Laulu kuvastaa hyvää mieltä tehdä työtä. (Youtube, 2015, viitattu 13.5.2015.) Johtopäätöksenä voisi olla, eihän työn tekeminen voi noin hauskaa olla. Onko suomalainen työkuultuuri iloista ja huumorintajuista vai synkeää ja ahdistavaa ”pakkopullaa”, jota on ”otsa hiessä” tehtävä?

3.1 Huumoriteoriat

Huumorista on useita teorioita ja ne poikkeavat toisistaan. Osa teorioista on saanut enemmän huomiota kuin toiset, mutta laaja-alaisista tutkimuksista huolimatta, yhtä ainoaa ja kaikenkattavaa teoriaa ei ole. Eniten huomiota saaneita teorioita ovat paremmusteoria (superiority theory), ristiriititeoria (incongruity theory) ja huojennusteoria (relief theory). Huumorin teorioista on usean eri tutkijan näkemyksiä siitä, mitä se on, ja avaan muutamia yleisimpiä ja käytetyimpiä teorioita huumorista.

Paremmusteoriaa, joka myös tunnetaan **ylemmysteorian**a, ovat tutkineet aikoinaan myös Platon ja Aristoteles. Aristoteleksen mukaan tragedia pyrkii esittämään ihmistä parempana, kun taas komedia huonompana. Cornetin (1986, 26) mukaan ylemmydentuntoinen henkilö kokee mielihyvää, kokiessaan itsensä parempana kuin muut. Hietalahden mukaan ylemmyysteoria on suosituin teoria, kun taas nykyisin yhteensopimattomuusteoria on ottanut paikkansa. Ylemmyysteoria on yksipuolinen, koska sen avulla ei voida selittää kaikkea huumorin muotoja. Tämä näkyy mm. tilanteissa, joissa huomaamme, että toisella menee huonommin kuin itsellä, emmekä huvitu

tilanteesta. Rajatapauksina hän pitää tilanteita, joissa on vastakkain empatia ja vahingonilo, eikä tiedetä pitäisikö itkeä vai nauraa. (Hietalahti, viitattu 25.7.2015.)

Ristiriita- eli inkongruenssiteoria syntyy, kun ihminen olettaa jotain tapahtuvaksi ja mitä oikeasti tapahtuu, poikkeaa oletetusta. Yleensä yllättävä tekijä on absurdi ja saa aikaan naurun. Ristiriita perustuu henkilön kokemukseen ja opittuihin malleihin. Morreall selittää ristiriitaa esimerkiksi, siten, että kun kosketamme lunta, oletamme sen olevan kylmää. (Morreall, viitattu 25.7.2015.) Ristiriitateoria selittää osittain sen, miksi joku saattaa suuttua toisten nauraessa. Nauru on aina paradoksisista ja koomisessa tilanteessa ihminen havaitsee eron käsitteen ja tosimaailman objektin välillä. Ilo on suhteessa ristiriidan suuruuteen. (Hietalahti, viitattu 25.7.2015.)

Huumorin **huojennusteoria** on Morreallin mukaan filosofian ja psykologian hallitseva teoria, joka vapauttaa toteutuessaan hermostuneen energian. Teoria perustuu siihen, että pelottava tai hermostuttava tilanne synnyttää hermostunutta energiaa, joka ilmenee konkreettisina ilmiöinä, kuten käsien puristamisena nyrkkiin. Kun tilanne laukeaa, purkaantuu energia nauruna. (Morreall, viitattu 25.5.2015.) Laesin mukaan huumori vapauttaa energiaa ja tuottaa helpotuksen tunteen. Arjen tilanteissa huumori johtaa nauramiseen ja tuottaa rennon olotilan. Tähän perustuu huumorin terveydellinen vaikutus stressin lievitykseen ja sietämiseen. (Laes 1998, 278.) Hietalahden mukaan ilmaisu ei joka kerta ole tiedostettua vaan se on osittain tiedostamatonta. Tietoinen toiminta viihdyttää ja naurattaa kuulijoita, mutta vitsi voi paljastaa myös tiedostamattomia asenteita ja ennakkoluuloja. Tarkasteltaessa vitsin kirjaimellista tasoa, sama vitsi voi saada täysin uuden merkityksen eri kertojan taholta. Esimerkiksi vitsailutilanteessa afroamerikkalaisen kertoma humoristinen juttu kansallissosialismista saa täysin eri sisällön kuin, jos saman jutun kertoo bronxilainen tummaihoisen henkilö. (Hietalahti, viitattu 25.7.2015.)

3.2 Huumorin käsiteitä ja historiaa

Huumorille on mahdoton tehdä yleistä määritelmää, koska tieteellinen tutkimus ei ole sitä koskaan tehnyt. Huumorista on kiinnostuttu enemmän tai vähemmän yli sadan vuoden ajan. Viimeiset kaksi- kolmekymmentä vuotta sitä on tutkittu paljon ja siitä on tehty useita teorioita ja tutkimuksia. Psykologinen huumori on kaikkea sitä iloa, kiusantekoa, lämpimiä tunteita, pilailua ja sanaleikkettä, jota tämä monimutkainen ja sosiaalinen ilmiö aiheuttaa. Huumori nähdään henkilö-

kohtaisena tyylinä tai mieltymyksenä ja se kuvastaa henkilön käsitystä huumorista eli huumorintajua. (Psychology of Humor 2013, viitattu 14.5.2015.)

Huumorintaju on positiivinen ja haluttu persoonallisuuden piirre. Se liitetään terveyteen ja hyvinvointiin. Henkilöillä, joilla on hyvä huumorintaju, on usein myös muitakin hyvinä pidettyjä luonteenpiirteitä, kuten optimismi, itsetunto, itseluottamus ja itsenäisyys. Heidän ajatellaan selviävän paremmin stressistä ja heillä on vähemmän negatiivisia mielialoja. Lisäksi heillä ajatellaan olevan enemmän positiivisia ja terveitä ihmissuhteita. (Kuiper & Martin 1998, 159.)

Komedia nostetaan usein kirjallisuudessa esiin huumorin yhteydessä. Komedia tarkoittaa kansantajuisesti missä tahansa mediassa esitettävää esitystä, joka on hilpeää, hauskaa ja usein onnellisesti päättyvää. Sen sijaan televisio-ohjelmat ovat kirjoitettuja tilannekohtaisia komedioita, komediasarjoja tai romanttisia komedioita. Lisäksi on hauskoja ihmisiä, jotka esittävät stand-up komiikkaa. (Triezenberg 2008, 524.)

Huumori ja *koomisuus* ovat lähikäsitteitä, jotka sekoitetaan usein jokapäiväisessä kielenkäytössä. Kinnunen on erottanut ne seuraavasti. Humoristiseen esitelmään voi liittyä tietoisesti käytettyä huumoria, jolloin se on sosiaalisesti ja esteettisesti hyvä. Koomisuus syntyy kun esitys on sosiaalisesti ja esteettisesti epätydyttävä, jolle nauretaan vaikka puhuja ei ole humoristinen. Huumoria pidetään asenteena tai asennevalmiutena, jota koomisuus ei ole. Arkielämässä ihmisiä sanotaan humoristeiksi ja huumorin ilmiötä koomiseksi. (Kinnunen 1972, 198-200.)

Huumorikulttuurilla tarkoitetaan tietyssä paikassa, tietyssä ajankohtana läsnä olleiden henkilöiden muodostaman yhteisön kokoonpanoa, jossa tarkastellaan huumoria. Työyhteisölle on muodostunut ajan saatossa tietyn tyyppinen tapa käyttää huumoria, jossa on yhteinen eletty historia, nykyaika ja tulevaisuus. Näillä työyhteisö viestii arvoja, asenteita, sääntöjä, ilmapiiriä ja tunteitaan, joita ei tiedosteta ja jotka ovat siten kulttuurista syvätason tietoa. (Vesa 2009, 35.)

Vesa on tutkinut *huumorin historiaa* väitöskirjassaan ja hän on kuvannut sen näihin päiviin saakka. Huumori on ollut ollut ihmisten vuorovaikutukseen kuuluva ilmiö kautta aikojen. Suomessa kansanperinteen tutkija Alhon (1988) mielestä huumori on ollut voimaa selviytymisessä ja muutoksessa. Aristoteles (384–322 eKr.) on todennut huumorin sävyttämän komedian olleen varhaisessa rituaalikäyttäytymisessä, jolloin komediaa käytettiin ihmisten tietoiseen hauskuuttamiseen. Ihmisen moraalien perinteet ovat kristinuskossa ja näin ollen myös huumorilla. Ajanlaskun alussa

ilveilyä vastaan taisteltiin sen ajan narijuhlissa ja karnevaaleissa. Naurukulttuuri tukahdutettiin, koska ihmiset nauroivat hengellisille ja poliittisille asioille. Ihmisen tajunnassa kristinuskolla ja huumorilla on samankaltaisia tehtäviä, jotka perustuvat siihen, että totuus on vapautta ja totuuteen kuuluu kritiikki ihmisen toiminnasta. Huumorin eettisyys on aina kyseessä siellä, missä ihmiset ovat tekemisissä keskenään ja siten kyseessä on yhteiskunnan sekä ihmisten moraalit. (Vesa 2009, 20–21.)

3.3 Huumorin luokittelua ja lajittelua

Yleisesti ottaen työ on vakava asia. Viimeisten vuosien aikana huumorin tuomista hyödyistä on kiinnostuttu ja sen vaikutuksista työyhteisöissä. Huumorin on tutkittu muun muassa alentavan stressiä, lisäävän tuottavuutta, terveyttä, onnellisuutta ja paljon muuta. Se on tiedostettu voimavara, jonka vaikutusta hyvään oloon ja jaksamiseen on tutkittu ympäri maailmaa. Huumori ja siihen yhdistetty nauru parantavat yksilön psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia.

Kulttuurissamme on vakaa käsitys siitä, että vakava ihminen on uskottavampi kuin naurava ihminen. Vesan mukaan tämä käsitys voidaan unohtaa, sillä positiivinen huumori parantaa tuottavuutta. Huumori on keskeinen osa työtä ja se on yhdessäoloa, joka tuo avoimuutta ja työhyvinvointia. (Vesa, 2015, viitattu 23.5.2015.) Lisäksi huumorin käyttö lisää luovuutta ja kekseliäisyyttä sekä parantaa ongelmaratkaisukykyä. Yksilötasolla se parantaa elämänlaatua, auttaa sietämään paremmin hankalia elämäntilanteita, helpottaa ratkaisemaan ongelmia ja edistää henkistä ja fyysistä terveyttä. (Furman & Ahola, 2002.)

Huumorin ilmentymä on monipuolinen. Tutkimuksessaan Vesa viittaa Kinnuseen (1994a), jonka mukaan käytetty huumori ja sen asenne vaikuttaa vuorovaikutukseen ja ilmenee nauruna, hymynä, katseena ja muuna kehonkielenä. (Vesa 2009, 38.) Huumori parantaa ihmissuhteita ja toimii viestinnän ja sosiaalisten suhteiden öljynä. Se voi lisätä ryhmän hyvinvointia, vähentää konflikteja ja vahvistaa yksilöiden välisiä suhteita. Huumori nostaa ryhmän moraalit, yhteishenkeä, identiteettiä ja siten luo nautittavamman ilmapiirin. (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir 2003, 52.)

Luokittelu

Työssä, huumori helpottaa rakentamaan suhteita ja ryhmätyöskentelyä sekä auttaa työntekijöitä käsittelemään stressiä. Lisäksi se lisää luovuutta ja ongelmanratkaisukykyä. (Cann, Watson & Bridgewater 2014, 307.)

Psykologi Rod Martin ym. ovat luoneet mallin Huumorin ilmapiiri kyselyn, Humor Climate Questionnaire (HSQ), jonka avulla voidaan tutkia työyhteisön huumori-ilmapiiriä. He ovat luokitelleet huumorin neljään tyyliin ja mallin mukaan huumorin voi jakaa positiiviseen ja negatiiviseen huumoriin. Negatiivisen huumorin avulla voidaan hyökätä tai halventaa ja positiivisella huumorilla puolestaan tukea tai hyödyntää sitä. Huumori voi olla itseohjautuvaa, jolloin huumorin kohteena on itse tai sen voi kohdistaa toisiin henkilöihin. (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir 2003, 53-54.)

Toverillinen vitsailu (affiliative humor) on hyväntahtoista huumoria, jota käytetään ihmissuhteiden ylläpitoon ja sen avulla lisätään ryhmän yhteenkuuluvuutta ja toveruutta. Käytännössä tämä on vitsailua, juttujen kerrontaa ja nokkelaa sanailua, joille voidaan turvallisesti nauraa yhdessä muiden kanssa. Tämän huumori on yhteistä ja iloista, jonka tavoitteena on esimerkiksi purkaa painetta ikävässä tilanteessa. Tämä huumorilaji osaa nauraa myös omille heikkouksilleen. Toverillisen vitsailun heikkoutena on, että iloinen nauraminen voi olla vielä hauskeempaa, kun joku on jätetty sen ulkopuolelle. (Sama, 52-54.)

Elämän sellaisenaan hyväksyvä ihminen käyttää *itse-parantavaa huumoria* (self-enhancing humor), joka on enemmän elämänasenne ja sitä käytetään henkilökohtaisella tasolla. Tällainen ihminen ei ota itseään vakavasti ja katselee maailmaa huvittuneena, pilke silmäkulmassa. Hän ei tarvitse siihen muita ihmisiä vitsailleekseen vaan huvittaa itse itseään ja ottaa ilon siitä. Tämän huumorilajin avulla, hauskojen tilanteiden näkeminen auttaa selviämään haastavista tilanteista. Tyyliä käytetään parantamaan omaa oloa ja mieltä ja sitä voidaan tarkastella taitona, jota käytetään helpottamaan stressin sietokykyä. Liikaa käytettynä hyväksyvä huumori saattaa tukahduttaa yksilön emotionaalisia tarpeita ja siten vaikuttaa yksilön hyvinvointiin. (Sama, 52-54.)

Ivaava pilailu (aggressive humor) on vihamielistä ja sarkastista huumoria. Sen avulla kritisoidaan, väheksytään ja manipuloidaan toisia. Ryhmässä tämän huumorinkäyttö on tuhoisaa. Yleensä se on ilmaisu, jossa ei huomioida sen vaikutusta muihin (seksistinen tai rasistinen huumori). Ivaava

pilailu sisältää pakonomaisen tarpeen sanoa jotain hauskaa, joka todennäköisesti satuttaa ja vieraannuttaa muut. Oletettavasti huumori liittyy positiiviseen neuroottisuuteen ja osittain vihamieliseen aggressioon, tyytymättömyyteen ihmissuhteisiin ja tunnollisuuteen. (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir 2003, 53-54.)

Itselle nauramista ja itsensä pilkkaamista eli itseironiaa kutsutaan *itseirvailu huumoriksi* (self-defeating humor). Tätä huumoria käytetään toisten ihmisten huvittamiseen väheksymällä itseään sanoin ja teoin. Tämän huumorin hauskuuttajien arvellaan piilottavan taustalla olevia negatiivisia tunteita tai kykyä käsitellä ongelmiaan rakentavasti. Huumorin käyttö liittyy positiivisesti neuroottisuuteen ja negatiivisiin tunteisiin kuten masennukseen ja ahdistukseen. Kielteisessä merkityksessä se liittyy tyytymättömyyteen ihmissuhteissa, psyykkiseen hyvinvointiin ja itsetuntoon. Tällä huumorilla voi lieventää aggressiivista huumoria, sallimalla ja olemalla mukana ja vitsailemalla omalla kustannuksella. (Sama, 53-54.)

Lajityylit

Huumorin tyypillisimpiä lajeja ovat muun muassa *ironia*, *parodia* ja *satiiri*. *Ironia eli salaiva* tarkoittaa päinvastaista kuin käytettyjen sanojen merkitys. Ironian avulla asetetaan asia naurunalaiseksi, kärjistetään, liioitellaan ja se voi olla täysin absurdia. *Parodian* eli ivamukaelman avulla tehdään esim. jokin hyvin tunnettu teos naurunalaiseksi. Sen avulla liioitellaan ja kärjistetään esim. tunnettua tekstiä. *Satiiri* ivaa tai pilkkaa jotain ihmisen luonteen piirrettä tai yhteiskunnallista aihetta. Se on kanta-aottava ilmaisukeino, jonka avulla liioitellaan ja ironisoidaan. (Peda.net; Sarjakuvan tekowiki, viitattu 26.5.2015.)

Muita huumorin lajeja on muun muassa *sarkasmi*, joka on pisteliästä sanallista ironiaa ja tavoitteena on usein loukata. Sarkasmi mielletään julmaksi ja ivalliseksi huumorin lajiksi. *Musta huumori* käsittelee yleensä vaikeita ja ahdistavia asioita esimerkiksi kuolemaa tai sairautta. *Anarkistinen huumori* sisältää komiikkaa. Tämä huumorinlaji tunnetaan myös *älyvapaana* ja *kreisihuumorina*. Se koostuu tilanteista, jotka ovat täysin asiaan kuulumattomia sattumanvaraisia asioita. *Slapstick* on kohellusta ja pelleilyä, jota toteuttivat aikoinaan Ohukainen ja Paksukainen, nykyisin Duudsonit. *Farssi* on hulluttelua ja ilmeilevää komediaa, joka sisältää slapstickmaista fyysistä huumoria. *Groteski* puolestaan yhdistelee vastakkaisia tyylilajeja. *Komiikka* on yhdistelmä hullukurisuutta ja naurettavuutta sekä taiteen koomisuutta. (Peda.net; Sarjakuvan tekowiki, viitattu 26.5.2015.)

3.4 Huumori työympäristössä

Liiketoiminta on vakavasti otettavaa toimintaa, mutta huumorilla voidaan keventää työympäristön ilmapiiriä ja siten tehdä työstä hauskeempaa. Huumorin monikäyttöisyydellä voidaan edistää tehokkaasti henkilöstöhallintaa. Sen keinoin voidaan vähentää stressiä, parantaa johtajuutta ja lisätä ryhmähenkeä. Lisäksi huumorin avulla voidaan parantaa viestintää, edistää luovuutta ja rakentaa organisaatio kulttuuria. (Romero & Cruthirds 2006, 58.)

Vesan mukaan huumoria käyttävät pidetyt, arvostetut ja työnsä osaavat työntekijät, joilla on sopivan leikin laskemisen taito. Huumorin käyttö on taitolaji, jota voidaan myös käyttää vallan välineenä. Työyhteisössä huumorin on oltava sopivaa ja esimiehen on tärkeää sallia sen käyttö, vaikka se olisi omasta huumorista poikkeavaa. Mikäli esimies ei hyväksy työpaikan huumoria se jatkuu piilossa ja silloin kommunikointi ei ole avointa vaan johtaa selän takana puhumiseen. Yhteiset kahvitauot ovat katoamassa työpaikoilta, jotka ovat erittäin tärkeitä yhteisiä hetkiä oppia tuntemaan työyhteisön muita jäseniä. Itselle merkityksellisten asioiden kertominen lisää yhteisöllisyyttä ja huumorin käyttäminen sopivasti on yhteisöllistä liimaa. (Vesa 2015, viitattu 23.5.2015.)

Huumori on kuitenkin kuin kaksiteräinen miekka ja tarkoittaa sitä, että mikä toisen mielestä on humoristista, se ei toisen mielestä ole. Parhaimmillaan leikin lasku vahvistaa ihmissuhteita ja auttaa selviämään elämässä, mutta se voi olla myös kuluttavaa, syödä itseluottamusta ja aiheuttaa mielipahaa. (Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray & Weir 2003, 52–54.)

Etiikka ja moraalit sekoitetaan usein keskenään. Teoreettisella tasolla etiikka on oikean ja väärän sekä hyvän ja pahan erottelua eli moraalit koskevaa syvällistä pohdintaa. Etiikka kuvailee ja perustelee moraalit sääntöjä ja käsityksiä. Moraalifilosofialla puolestaan erotellaan tekojen oikeita ja väärä tapoja. Moraaliin kuuluu käyttäytymisen ja ajattelun lisäksi, tosiasiat sekä joukko eettisiä taustaoletuksia, jotka liittyvät henkilön todellisuuskäsitykseen. (Otava opisto 2015, viitattu 2.6.2015.)

Hietalahti on tutkinut huumorin ja moraalit yhteyttä tieteellisessä julkaisussaan. Hän toteaa, että hyveellisen hauskanpidon keskeinen sisältö on se, miten huvittelu suhtautuu muihin ihmisiin ja siten moraalit käsitys ei ohjaa suoraan sitä, mitä ihminen pitää hauskana. Moraali- ja huumorinta-

jun keskinäinen suhde on sitä, millaisella kunnioituksella ihminen suhtautuu naureskeltaviin aiheisiin. (Hietalahti 2015, 96.)

Hietalahti viittaa Kinnuseen (1994) ja Smutsiin (2010), joiden mukaan on muistettava, että huumorissa on kyse hauskuuden ytimestä, jossa on jokin ristiriita ja saa siten nauruhermot laukeamaan. Yksittäisissä huvittavissa tapauksissa on kyse asioiden suhteesta, joten teknisesti määrittelemällä on vaikeaa moralisoida siitä aiheutunutta huvitusta naurajalle. Tästä johtuen huvittamisen tunnetta on mahdotonta kontrolloida, eikä sen perusteella voida vetää yhteyttä naurun ja asenteen välille. (Sama, 99.)

Moraalikäsitystä Hietalahti selventää esimerkin avulla, jossa tunnettu koomikko oli kertonut raiskaukseen liittyvän vitsin ja josta myöhemmin nousi kohu. Asiaa tiedusteltiin koomikolta ja kysyttiin olisiko paikalla anteeksipyyntö. Koomikon vastine oli, ettei hänen tarkoituksena ole ollut loukata ketään ja, että huumorin avulla voidaan käsitellä vaikeita asioita sekä kolmas peruste oli, että humoristinen ote ei vähennä asian tärkeyttä. Koomikko oli jälkepäin todennut vielä, että jos joku mauton vitsi ei naurata, ihmisellä on silloin hyvä moraalitaju. Hietalahden mukaan esimerkkiin perustuva moraalikäsitys estää nauttimasta matalamielisestä huumorista ja sitä kautta moraalitunto rajoittaa huumorintajua. (Sama, 100.)

Hietalahti on eritellyt hyve-eettistä näkökulmasta suhtautumista huumoriin, joka ei keskity pelkäämään vitsien herättämiin tunnereaktioihin. Hän viittaa Smutsiin (2010), jonka mukaan tulisi keskittyä ainoastaan naurun seurauksiin. Hietalahden mukaan hyve-eettisesti tulisi tarkastella kokonaisuutta ja pohtia edistääkö huumori yksilön ja yhteisön hyvinvointia. Hietalahti viittaa Comte-Sponvilleen, joka nostaa huumorintajun yhdeksi suureksi hyveeksi, mutta rajaa kieltäessään antisemitistien esittämien juutalaisvitsien aiheuttamaan huvituksen. Hietalahden mukaan tämä on ristiriidassa arkikäytännöissä, jolloin kaikki kuuntelijat nauravat ja yksi heistä yrittää väittää, ettei vitsissä ollut mitään hauskaa. Lisäksi Hietalahden mukaan rajaaminen on ristiriidassa huumorin perusluoteen kanssa. Mikä tahansa huumorissa voidaan tehdä naurunalaiseksi ja siten se hyökkää toistuvasti rajoja vastaan. Hietalahti viittaa tässä yhteydessä Freudiin (1983), jonka mukaan pelkkä vitsitekninen oivallus voi aiheuttaa naurunpurskahduksen ja huomata vasta jälkepäin kuinka moraalisesti se oli arveluttavaa. Hietalahden mukaan huumoriin tulisi suhtautua enemmän luonnerakenteena. Huumorintaju ei liity ainoastaan huvituksen tunteeseen vaan siihen liittyy myös tilannekohtainen käyttäytyminen. (Hietalahti 2015, 100-101.)

3.5 Huumoritutkimuksia

Huumori kuuluu ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, jolla on voimakas vaikutus työyhteisöihin ja organisaatioihin. Havainnosta huolimatta, johtajat eivät ota useinkaan sitä vakavasti tai eivät ymmärrä sen tuomia hyötyjä. Huumori on enemmän kuin pelkkä hauska käsite. Se edustaa monitoimista hallintatyökalua, jonka avulla voidaan saavuttaa monia tavoitteita. Sen avulla johtajat voivat vähentää stressiä ja parantaa johtajuutta. He voivat valita sopivan huumorityylin organisaatioonsa ja siten saavuttaa positiivisia tuloksia. (Romero & Cruthirds 2006, 58.)

Lisääntynyt kilpailu ja globalisoituminen sekä innovaatioiden ja luovuuden korostaminen liiketoiminnassa koetaan stressaavana. Organisaatioihin sitoutuminen on usein vähäistä ja työntekijöiden vaihtuvuus voi olla merkittävä ongelma, joka myötävaikuttaa heikkoon sosiaaliseen sitoutumiseen. (Romero & Cruthirds 2006,59.)

Romero ja Pescosolido ovat luoneet tutkimuksiensa pohjalta Group Humor Effectiveness -mallin (GHEM), jonka avulla voidaan tutkia, miten organisaation onnistunut huumorin käyttö vaikuttaa ryhmän tuottavuuteen. He tutkivat huumorin positiivista vaikutusta useisiin ryhmän prosesseihin kuten kommunikointiin, ryhmän tavoitteisiin ja tunteiden hallintaan. Lisäksi he tutkivat huumorin vaikutusta ryhmän tuottavuuteen, elinkelpoisuuteen ja ryhmän kehittymiseen. (Romero & Pescosolido 2008, 395.)

Romero ja Cruthirds ovat puolestaan kehittäneet mallin, jonka avulla huumorin jalkauttaminen organisaatioon voidaan käytännössä toteuttaa. Organizational Humor Model, OHM on työkalu, jonka avulla organisaation huumori kehitystä voidaan tehdä. Mallin avulla voidaan määritellä huumori tyyli ja kuinka huomioidaan esimerkiksi sukupuolen tai etnisyyden eroja. (Romero & Cruthirds 2006, 66.)

4 GREAT PLACE TO WORK®

Great Place to Work® on kansainvälinen tuotemerkki ja yrityksen historia on alkanut vuonna 1981 kun eräs newyorkilainen päätoimittaja pyysi Robert Leveringia ja Milton Moskowitzia kirjoittamaan kirja "The 100 Best Companies to Work for in America". Nämä kaksi talousjournalistia epäilivät, ettei sataa, vaatimukset täyttävää yritystä löytyisi, mutta aloittivat työn. Toimintaa on nyt kestänyt 25 vuotta ja edelleen he tutkivat hyviä työpaikkoja, tunnustavat ja rakentavat niitä. Laajan tutkimuksen kautta saatu oivallus oli, että hyvän työpaikan luomisessa ei ollutkaan nippu työntekijä-etuja, prosesseja ja käytänteitä vaan luottamusta, ylpeyttä ja yhteishenkeä kasvattavien vuorovaikutussuhteiden muodostamista työpaikalla. (Great Place to Work® Finland 2015a, viitattu 6.5.2015.)

4.1 Suomen Parhaat työpaikat

Vuodesta 2002 Great Place to Work on toiminut Suomessa ja yrityksen virallinen nimi on GPW Institute Finland Oy. GPW Institute Finland Oy tutkii vuosittain noin 150 organisaatiota, joista julkaistaan 50 Suomen parasta työpaikkaa yhteistyössä Talouselämän kanssa. Yritys tarjoaa organisaatioille konsultointi- ja valmennuspalveluita. Tutkimus- konsultointi- ja valmennuspalveluiden avulla organisaatiot kehittää työpaikkojaan ja vastata yritystoiminnan haasteisiin. (Great Place to Work® Finland 2015a, viitattu 6.5.2015.)

GPW:n tarjoaa tutkimuksen ja kehittämisen palveluita.

- Trust Index© -henkilöstökysely mittaa ja vertailee työntekijöiden kokemusta organisaatiossa. Malli on ensimmäinen vaihe organisaation vahvuuksien ja tarvittavien kehityskohdeiden määrittämiseksi ja keskeinen osa Suomen parhaat työpaikat tutkimusta.
- Culture Audit© -arviointi on toinen keskeinen osa Suomen parhaat työpaikan tutkimusta. Arvioineissa tutkitaan organisaation johtamiskäytänteet ja prosessit (Culture Audit©) sekä työntekijöiden kokemukset (Trust Index©), joiden perusteella voidaan havainnollistaa miten suunniteltu toiminta jalkautuu organisaatioon ja vaikuttaa organisaatiokulttuuriin.
- Trust Audit© -pienryhmäkeskustelut kerää kohdennettua tietoa ja syvempää ymmärrystä työntekijöiltä. Tutkimuksella pyritään löytämään organisaatiossa vallitseva luottamuksen

ilmapiiriä. Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä diagnoosi ja kohdentaa kehittämisen kohteet strategisesti oikeisiin asioihin määrityksen, jatkotoimenpiteiden ja toimenpidesuosituksen mukaisesti. (Great Place to Work® Finland 2015b, viitattu 6.5.2015.)

Lisäksi Great Place to Work® instituutti järjestää erilaisia tapahtumia niin Suomessa kuin ulkomailla. Instituutti jakaa osaamistaan muun muassa seuraavien palveluiden muodossa:

- seminaarit ja verkostoitumistapahtumat, jossa johtajat jakavat parhaita käytäntöjä ja ideoita paremman työpaikan kehittämiseksi
- julkaisut, blogit ja raportit käsittelevät aihekohtaisia analyysejä ja ideoita joista on johtajille apua heidän luodessaan hyviä työpaikkoja
- asiantuntijaluennot yrityksiin tai sidosryhmätapahtumiin. (Great Place to Work® Finland 2015c, viitattu 6.5.2015.)

Suomen Parhaat Työpaikat - Great Place to Work® (GPW) on kansainvälinen rekisteröity tavaramerkki. Suomen tavaramerkin omistaa konsulttiyritys, joka julkaisee vuosittain listan parhaista työpaikoista. Great Place to Work®, tutkii yrityksiä, jotka ilmoittautuvat mukaan tutkimukseen ja tekee niistä 50 parhaan työpaikan listan. (Great Place to Work® Finland 2015g, viitattu 3.6.2015.)

Tutkittavat yritykset on jaettu kolmeen eri sarjaan:

- Pienet organisaatiot, 15–49 työntekijää
- Yleinen sarja, 40–499 työntekijää
- Suuret organisaatiot, vähintään 500 työntekijää

Vuonna 2015 mukaan oli ilmoittautunut 153 organisaatiota, joissa työskentelee yhteensä 46 000 työntekijää. (Great Place to Work® Finland 2015g, viitattu 3.6.2015.)

4.2 Suomen Parhaat työpaikat – arvioinnin tutkimusprosessi

Suomen parhaat työpaikat valitaan kahden arviointityökalun avulla, joita ovat Trust Index© -työntekijäkysely ja Culture Audit© -johtamiskysely. Näiden kahden työkalun perusteella Great Place to Work® asiantuntijat analysoi tutkittavan organisaation kulttuuria ja sitä tukevien käytäntöjen tehokkuutta. (Great Place to Work® Finland 2015d, viitattu 3.6.2015.)

Trust Index© -työntekijäkyselyn avulla arvioidaan miten työntekijät itse kokevat työpaikkansa. Tutkimustieto kerätään työntekijöiltä luottamuksellisesti ja anonyymisti. Kokonaisarvioinnissa näistä tuloksista käytetään kaksi kolmasosaa. Työntekijöille esitetään kysymyksiä johtavista käytösmaileista ja arvioidaan tapaa, jolla työpaikan uskottavuus, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus ilmaistaan. Lisäksi kyselyllä tutkitaan työyhteisön ylpeydestä ja yhteishengestä. (Great Place to Work® Finland 2015d, viitattu 3.6.2015.)

Culture Audit© -johtamiskysely avulla kerätään tietoa organisaation arvojärjestelmästä, prosesseista ja käytänteistä. Tutkimus kertoo tutkittavan organisaation ainutlaatuisesta kulttuurista. Kyselyyn vastaa yleensä henkilöstösasto ja se koostuu kahdesta osiosta. Ensimmäisessä osiossa kysytään muun muassa työntekijöiden määrää, henkilöstön vapaaehtoinen vaihtuvuus ja työsuhteiden kestot. Lisäksi kysytään yleistietoa, kuten perustamisvuosi yrityksen tuotto sekä työntekijöille tarjottavista eduista ja korvauksista, joita on esimerkiksi vakuutukset ja lomapäivien määrät. Toinen osio koostuu avoimista kysymyksistä, joissa organisaatio voi kertoa periaatteista ja käytänteistä esimerkiksi rekrytointi tilanteessa, viestinnän, työntekijöiden kehittämiseen ja juhlistamisen käytänteistä. Johtamiskäytänteiden tuloksista käytetään yksi kolmasosaa kokonaisarvioinnissa. (Sama.)

Mukaan tutkimukseen voi osallistua organisaatio, jossa on vähintään 20 henkilöä Suomessa sekä lisäksi toimintaa kolme kokonaista tilivuotta. Pienemmät tai vähemmän aikaa toimineet organisaatiot voivat osallistua ja saada kaikki kehityshyödyt yrityksensä käyttöön lukuun ottamatta listatuksi tulemistä Suomen parhaat työpaikat prosessissa. Listalle pääsee jokaisesta kolmesta sarjasta noin 1/3 parasta tutkittua organisaatiota. (Great Place to Work® Finland 2015e, viitattu 3.6.2015.)

Suomen parhaat työpaikat tutkimusprosessi on viisivaiheinen. Osallistuminen on tehty helpoksi ja suoraviivaiseksi prosessiksi (kuvio 5).



KUVIO 5. Suomen Parhaat työpaikat –tutkimusprosessi (Great Place to Work® Finland 2015)

1. Ilmoittautuminen mukaan Suomen parhaat -työpaikat tutkimukseen tapahtuu Great Place to Work® verkkosivujen kautta, jonka jälkeen asiantuntijat ottavat yhteyttä. Sivustolta löytyy tietoa aikataulusta 2016 vuoden tutkimukseen. (Great Place to Work® Finland 2015f, viitattu 3.6.2015.)
2. Arviointiin voi vastata joko verkossa tai paperilomakkeella. Jokainen organisaatio täyttää myös Culture Audit© kyselyn henkilöstöjohtamisen käytänteistä. (Sama.)
3. Trust Index© ja Culture Audit© kyselyihin annetut vastaukset arvioidaan analyysi vaiheessa. Tulokset peilataan standardoidun Great Place to Work® -mallin mukaan. Tässä vaiheessa molempien kyselyiden tulokset yhdistetään ja siten saadaan kattava organisaatio kuvaus. (Sama.)
4. Asiantuntijat antavat objektiivisen ja avoimen palautteen tutkimustuloksista sekä auttavat organisaatiota löytämään ja priorisoimaan toimenpiteet, joilla voidaan parantaa organisaatiokulttuuria ja liiketulosta. Trust Index© palauteraportti voidaan kohdistaa ennalta määritetyille organisaatiolle, osastolle tai tiimille. (Sama.)
5. Tulokset & Palkitseminen julkaistaan kun tutkimukseen osallistuneiden organisaatioiden tulokset on analysoitu. Suomen parhaat työpaikat -tunnustus jaetaan yksi kolmasosalle osallistujista. (Sama.)

Tutkimuksen avulla tuotetaan yrityskohtaisesti tietoa ja työkaluja yrityksen kehittämisen tueksi. Tutkimustulokset julkaistaan mediakumppaneiden julkaisuissa ympäri maailmaa mm. Fortune, Handelsblatt ja Le Figaro Économie. Suomessa tulokset julkaistaan vuosittain Talouselämä -lehdessä. (Great Place to Work® Finland 2015d, viitattu 3.6.2015.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän tutkimustyön tavoitteena on tutkia Suomen Parhaat työpaikat 2015 tutkimustuloksia, ja sitä esiintyykö niissä viitteitä huumorin käytöstä työympäristöissä. Vuoden 2015 tutkimukseen osallistui 153 työpaikkaa. Tutkittava aineisto koostuu Trust Index© -henkilöstökyselyn ja Culture Audit© -analyysin tuloksista. Trust Index© -henkilöstökyselyllä on selvitetty työntekijöiden kokemuksia ja luottamusta työpaikkaansa ja Culture Audit© -analyysin avulla on tutkittu organisaation johtamiskäytänteitä ja prosesseja sekä rakenteita ja johtamista.

5.1 Metodologiset valinnat

Työhyvinvoinnin perinnettä on alettu tutkia ja kehittää yli sata vuotta sitten. Aluksi työturvallisuutta pyrittiin edistämään sairauksien vähentämiseksi, mutta nykyään yksilön sijasta on kiinnostuttu koko työyhteisön toimivuudesta. Terveiden edistäminen ja henkilöstövoimavarojen kehittäminen on todettu johtavan parempiin tuloksiin. (Manka, Heikkilä-Tammi & Vauhkonen 2012, viitattu 2.8.2015.) Huumorin ilmiö on yhtä vanha kuin ihmiskunta. Huumori elää ajassa sukupolvien mukana ja muotoutuu sen mukaan millainen elämisen kulttuuri on vallalla. Lisäksi huumorin poikkitieteellisyys tekee siitä haastavan tutkimisen kohteen.

Ontologinen käsitys työhyvinvoinnin kokemuksena on keskeinen ja ongelmallinen. Miten jokainen kokee työhyvinvoinnin ja mikä sen todellinen luonne on. Miten todistaa työhyvinvointi ja se mikä on todellista. Tutkimus perustuu tulkinnallisuuteen, koska työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus samoin kuin huumorin kokemus. Huumori on kokemus, joka on riippuvainen persoonallisuuden piirteistä ja käsityksestä huumorista. Kun tutkitaan ihmistä tai työryhmää ja saadaan vastauksena heidän käsityksiään ja kokemuksiaan. Kaikki ne vastaukset, joita he ovat antaneet alkupe räisen tutkimuksen puitteissa, ovat lähtökohtaisesti totta ja perustuvat yksilön kokemuksiin. Tärkeää on kuitenkin säilyttää kriittisyys suhteessa siihen, että vastaukset ja kertomukset kokemuksista, vastaavat sitä, mitä on kysytty tai on annettu pohdittavaksi.

Kyseessä on tapaustutkimus, joka on yksi käytetyimmistä kvalitatiivisen tiedonhankinnan tutkimusstrategioista. Sen tavoitteena on ymmärtää ja ottaa oppia tapauksesta. Yleistäminen tällä

menetelmällä ei ole itsetarkoitus, vaan tapauksen syvällisempi ymmärtäminen. (Tampereen teknillinen yliopisto 2005, viitattu 18.4.2015.) Tapaustutkimus sopii hyvin käyttäytymisen tutkimiseen, epävirallisten prosessien ymmärtämiseen, työntekijöiden välisten suhteiden ja toiminnan tutkimiseen yrityksessä. Lisäksi se soveltuu hyvin, kun tavoite on tuottaa kehittämissuhteita ja ideoita. Tapaustutkimuksella saadaan yksityiskohtaista tietoa tutkittavasta kohteesta. Tutkittava kohde voi olla yritys, yhteisö, palvelu, toiminta tai prosessi, jonka tavoite on saada suppeasta kohteesta paljon tietoa ja ymmärtää tutkimuksen kohdetta kokonaisvaltaisesti sen realistisessa toimintaympäristössä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 52-53.)

Tapaustutkimuksen tutkittavat ovat ainutlaatuisia ja organisaatiokäyttäytyminen sekä sen tulkinta ja ymmärtäminen on niin monimutkainen, että ainoastaan tapaustutkimuksella saadaan riittävä aineistoperusta. Tapaustutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu yksittäistapauksien syvälinen tulkitseminen ja analysointi. Tutkimuksessa ei pyritä etsimään säännönmukaisuutta vaan tapauksen ymmärtämistä sen ainutlaatuisessa ympäristössä. Tapaustutkimus ei ole yksittäinen menetelmä, eikä sitä siten voi irrottaa muusta tutkimuskontekstista. Tutkimusaineistoa kerätään mielellään runsaasti ja eri tavoin. Tiedonhankinnan tapoina voidaan käyttää useita menetelmiä samanaikaisesti mm. haastattelua, kirjalliseen materiaaliin perehtyminen, osallistuva havainnointi, kyselylomake ja siten tiedonhankinta tuottaa yhden tai useita aineistoja. Aineiston tulkinta poikkeaa esimerkiksi kyselyaineiston analyysistä, koska tapaustutkimuksessa ei ole päätavoitteena yleistettävyyttä. (Aaltio-Marjosola, I.1999, viitattu 11.11.2013.)

Tutkimusprosessi vie tutkimusta eteenpäin ja tiedonkeruun menetelmäksi on valikoitunut dokumenttianalyysi. *Dokumenttianalyysi* menetelmä soveltuu erittäin hyvin, koska aineisto on kirjallisessa muodossa ja sen perusteella pyritään tekemään päätelmiä. Tarkastelun kohteena voi olla esimerkiksi dokumentit, tekstiksi muutetut haastattelut, www-sivut ja palaveripöytäkirjat. Dokumentteihin voidaan lukea kaikki tutkittavasta kohteesta kirjoitettu, puhuttu, kuvattu materiaali ja esineistö. Tutkittavan kohteen dokumentit analysoidaan järjestelmällisesti ja sille luodaan sanallinen selkeä kuvaus. Analyysin tavoite on lisätä informaatioarvoa ja sen herkkyys asiayhteydelle tekee dokumenttianalyysistä vahvan menetelmän. Sen avulla voidaan analysoida myös sellaista materiaalia, joka ei alun perin ole tarkoitettu tutkimusta varten. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 121.)

Dokumenttianalyysissä on kaksi keskeistä tapaa analysoida aineistoa. *Sisällön analyysillä* pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältö sanallisesti ja tunnistaa tekstin merkityksiä. Tämän analyysi-

sin tuotos voidaan muuttaa myös numeraaliseen muotoon, kun halutaan tuottaa numeraalista tietoa, esimerkiksi montako kertaa tietty sana esiintyy tutkittavassa materiaalissa. *Sisällön erittely* puolestaan on määrällistä analysointia esimerkiksi numeroin tekstin sisältöä jolloin sisältö muutetaan numeraaliseen muotoon. Aineiston käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 122.)

Sisällön analyysin luokittelurunko voidaan johtaa teoriasta, tutkimusaineistosta tai näiden yhdistelmästä. Aineistoon perehtyminen tapahtuu syklisesti ja alkaa aineiston keräämisen yhteydessä. Aineiston analyysi alkaa lukemalla tutkittava aineisto, jotta siitä saadaan yleiskuvaus. Kvalitatiivisessa sisällön analyysissä luokittelukategoriat kehittyvät ja muuttuvat prosessin aikana ja mahdollisen lisäisämateriaalin keruun myötä. (Metodix 2015, viitattu 2.8.2015.)

Aineiston koodaus tapahtuu vaiheittain ja analysoitava aineiston tulee sopia tutkittavaan tapaukseen. Sisällön analyysin tavoite on käsitteellistää samankaltaisuuksia ja muodostaa luokkia. Aineisto hajotetaan käsitteellisiksi osiksi ja synteessin avulla kootaan tieteellisiksi johtopäätöksiksi. Tavoitteena on, että tutkimusaineisto on kokonaisuutena koodattu johonkin kategoriaa tai sisältöluokkaan. (Metodix, viitattu 9.8.2015.)

5.2 Tutkimusotos

Ositetun otannan tavoitteena on varmistaa, että otos edustaa mahdollisimman hyvin merkittäviä ryhmiä ja että ne ovat samassa suhteessa edustettuina kuin perusjoukossa. Ositetussa otannassa käytetään hyväksi etukäteistietoja perusjoukon jakaantumisesta ryhmiin. Menetelmä varmistaa, että havaintoyksiköiden määrä on suhteessa sama kuin perusjoukossa. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 114.)

Määrällisen tutkimuksen menetelmää käytetään kyselytutkimuksissa, koska menetelmä kuvailee ja selittää tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä järjestelmällisten havaintojen perusteella. Havaintoyksikkö määritellään tutkimustavoitteen perusteella ja mittauksen kohde on havaintoyksikkö. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2010, 109.)

Suomen Parhaat työpaikat 2015 perusjoukko koostuu 50 parhaan organisaation listasta, perusjoukosta. Havaintoyksiköt ovat organisaatioita, jotka valitaan otokseen ositetulla otannalla. Yritykset on jaettu kolmeen ryhmään, jossa yleiseen sarjaan kuuluu 30 organisaatiota, suurien organisaatioiden sarja koostuu viidestä organisaatiosta ja pienten organisaatioiden sarjassa on 15 organisaatiota. Ositettua otanta tukee etukäteistieto perusjoukon jakaantumisesta ryhmiin. Tällä menettely tavalla varmistetaan, että ositettu otanta edustaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa. Otoksen koko määräytyy periaatteella, että pienin valittu havaintoyksikön määrä on yksi. Siten 20 % ositettu otanta tarkoittaa, että suuret organisaatiot sarjasta tulee valituksi yksi havaintoyksikkö, yleisestä sarjasta tulee valituksi 6 havaintoyksikköä sekä pienet organisaatiot sarjasta valituksi tulee 3 havaintoyksikköä (taulukko 1).

Ositetulla satunnaisotoksella poimitaan Suomen Parhaat työpaikat 2015 -listalta summittaisessa järjestyksessä organisaatiot edellisessä kappaleessa määriteltujen määrän mukaisesti. Otannan koko on 20 % perusjoukosta, joka käsittää 10 organisaatiota.

TAULUKKO 1. Suomen Parhaat työpaikat 2015 ositetun otannan määrittely ja koko

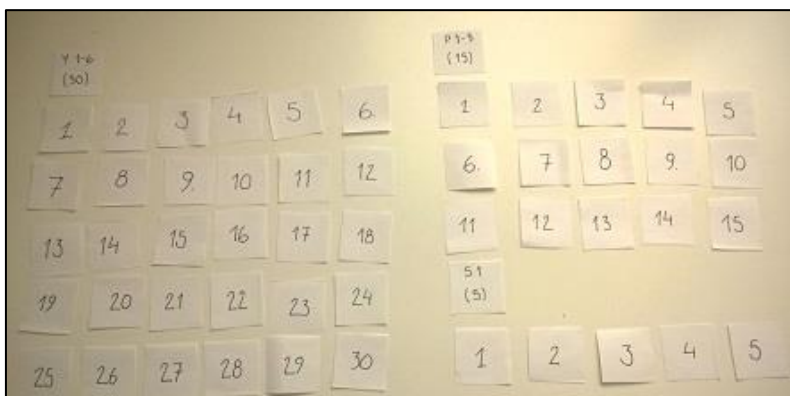
Sarja	Työtekijä määrä	Tutkittavat organisaatiot	Otos 20 %
Pienet organisaatiot	15-49	15	3
Yleinen sarja	0-499	30	6
Suuret organisaatiot	väh. 500	5	1
Yhteensä		50	10

5.3 Tutkimuksen valmistelu

Tutkimusaineisto valmistellaan siten, että annan jokaiselle otokseen valitulle havaintoyksikölle oman numero- ja kirjainkoodi yhdistelmän. Suurien yritysten koodi on S1, yleisen sarjan koodit Y1-Y6 ja pienten yritysten sarja koostuu P1-P3 koodeista. Tutkimus kohdentuu tutkimustulosten kappaleisiin "Yrityskulttuuri organisaation itsensä kertomana" ja "Yrityskulttuuria kuvastava käytäntö".

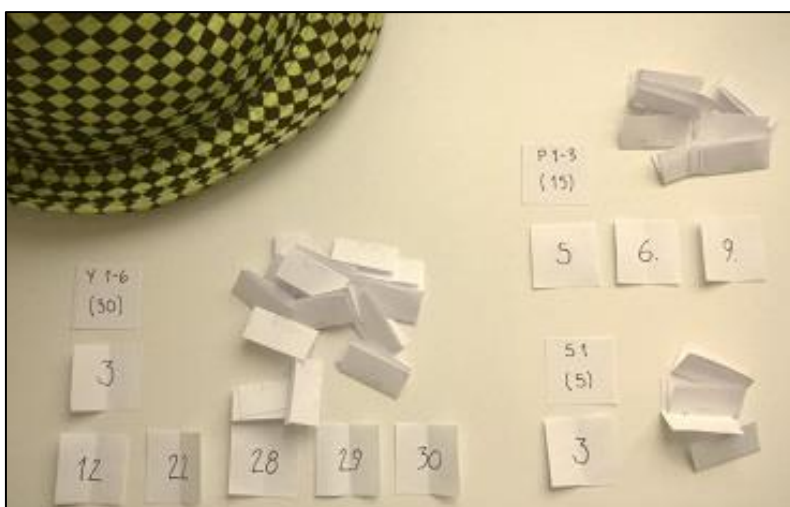
Tutkimukseen Suomen Parhaat työpaikat valitaan arpoen. Käytännössä tämä toteutetaan siten, että hattuun laitetaan vuoronperään sarjojen kaikki yritykset numeroituina lappuina. Numerot nostetaan ja haetaan vastaava yritys Suomen Parhaat työpaikat internet sivuston -listalta ja siten saadaan yrityksen nimi joka valikoituu tutkimukseen. Näin toimiessa kaikilla listan yrityksillä on yhtäläinen mahdollisuus tulla valituksi tähän tutkimukseen. Säilytän luodun koodauksen ja yrityksen saaman yksilöivän koodin läpi tutkimuksen.

Tutkimukseen valitut yritykset arvottiin 27.7.2015 ja arvonnassa käytetyt laput tehtiin täysin manuaalisesti leikkaamalla ja käsin kirjoittamalla. Jokaiseen sarjaan tehtiin omat numerot, jotka siten taiteltiin ja laitettiin hattuun (kuvio 6).



KUVIO 6. Tutkimukseen valittavien yritysten lähtöarvonta tilanne

Numerot nostettiin hatusta sarjoittain, (kuvio 7). Tutkimukseen otetaan mukaan numeron osoittama yritys, joka on Suomen Parhaat työpaikat 2015 verkkosivuilla julkaistulla listalla.



KUVIO 7. Arvonnassa lopputulos tutkimukseen valituista yrityksistä

Pienistä yrityksistä (15) valituiksi tulivat yritykset:

- P5 - Kartanokylpylä Kaisankoti
- P6 - Mars Finland
- P9 - Anders Innovations

Yleisestä sarjasta (30) valituiksi tulivat yritykset:

- Y3 - Gofore
- Y12 - Visma Solutions
- Y22 - Taaleritehdas
- Y28 - Ambianta
- Y29 - Antell
- Y30 - Leanware

Suurien yritysten sarjasta (5) valituksi tuli S3 - McDonald's.

5.4 Aineiston analyysi ja luokittelurunko

Kopioin Suomen parhaat työpaikat 2015 yritysten tutkimustulokset. Tein niistä yhden dokumentin, jotta tutkittava aineisto on helposti luettavassa muodossa ja siten saan kattavan kuvauksen aineistosta. Lähestyn tutkimusaineistoa lähtötilanteessa teoriaohjaavasti ja teen alustavan luokittelurungon työhyvinvoinnin ja huumorin teoreettiseen viitekehykseen perustuen. Käytännössä analysoin kirjoittamani teorian viitekehyksen ja tutkimusaineiston, lisäten oman ymmärryksen asiaan. Analyysin tavoite on luoda selkeys tutkittavaan aineistoon, jota ei ehkä ensisilmäyksellä huomaa.

Saadakseni yleiskuvauksen tutkittavasta aineistosta, luin sen läpi ja alleviivasin ydinsanoja, joilla voisi olla merkitystä tutkimuksen kannalta. Aloitan luokittelurungon rakentamisen suunnitelmani mukaisesti perustuen teoreettiseen viitekehykseen. Luokittelurungon rakentaminen helpottaa, mitä luettavasta materiaalista tulisi löytää.

Tutkimusaineistossa oli käytetty nimikkeitä yrityskulttuuri ja yrityskulttuuria kuvaava käytäntö. Nämä vastaavat työhyvinvoinnin organisaatiokulttuuria ja siten ovat työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ja etsin, löytyykö tutkimustuloksista viitteitä, esimerkiksi yrityksen sisäisestä huumorikult-

tuurista. Lisäksi etsin tutkimusaineistosta kirjallisia alkuperäisilmaisuja, joista voi loogisesti päätellä huumorin käytöstä työyhteisössä. Analysoin miten yritykset ovat antaneet vastauksensa alkuperäiseen tutkimuskyselyyn ja miten yritys ilmaisee yrityskulttuurinsa sekä yrityskulttuuriaan kuvaavan käytännön. Kiinnitin huomiota kirjoittamistyyliin, onko käytetty huumoriin liittyviä sanallisia ilmaisuja ja/tai tekemistä kuvaavia ilmaisuja. Lisää asiasisältöä on kuvattu enemmän kappaleessa 3.3, jonka perusteella teen johtopäätöksiä huumorin käytöstä organisaatiossa.

Suomen parhaat työpaikat 2015 sisällön analyysin luokittelurunko koostuu työhyvinvoinnin kappaleesta 2.2 ja huumori kappaleen 3.3 keskeisimmistä asiasisällöistä. Jäsentelin tutkimusaineiston ensimmäisen lukemisen yhteydessä käyttäen koodeina kirjaimia. Koodasin työhyvinvoinnin osa-alueen T-kirjaimella ja huumorin osa-alueen H-kirjaimella. Päätelin asiasisällön perusteella kumpaan teoreettiseen viitekehysten materiaaliin ilmaisu liittyy. Käytännössä tein merkinnät tulostettuun tutkimusaineistoon.

Tämän jälkeen siirryin tarkastelemaan teoreettista viitekehystä. Vertailin ja asetin vastakkain teoreettisen viitekehysten aineistoa. Luokitellessani aineistoa kategorioihin tavoitteenani oli luoda kategoriat sekä miettiä miten jäsenän teoreettisen viitekehysten materiaalin. Luokittelurunko muuttui koko ajan ja sen tekeminen oli haasteellista. Ilman tutkimusaineistoa vaihtoehtoja oli liikaa ja päädyn tekemään raakaversioon rungosta (taulukko 2) ja täydensin luokittelurunkoa tutkimusaineiston perusteella.

Taulukon (taulukko 2) työhyvinvointia kuvaava yläkategoria koostuu Mankan (2007) työhyvinvoinnin tekijöistä, joita ovat yksilö, asenteet, organisaatio, ryhmähenki, työ ja esimies. Organisaatiokulttuuri kuvastaa työympäristöä ja työhyvinvointiin sitoutunut ylin johto sitouttaa koko organisaation omalla toiminnallaan. Huumori yläkategoriana kuvaa huumoriin liittyvää luokittelussa tai lajittelussa käytettyä sisältöä.

TAULUKKO 2. Teoreettisen viitekehyksen alustava sisällön analyysin luokittelurunko

Huumoriin liittyvä ilmaus, ilmiö tai tekeminen	Ryhmitellyt ilmaukset	Kategoria	Yläkategoria
		Yksilö Asenne Organisaatio Ryhmähenki Työ Esimies	Työhyvinvointi
		Luokittelu Tyyli	Huumori

Tämän jälkeen siirryin tutkimusaineistoon uudestaan ja poimin huumoriin liittyvät ilmaukset erilliseen taulukkoon tutkiakseni ne tarkemmin. Tavoitteena oli, että koko tekstiaineisto on koodattu kategorioihin, jotka ilmaisevat tutkittavien yritysten huumorin käyttöä työyhteisössä huomioiden työhyvinvoinnin tekijät. Tavoitteena oli löytää samankaltaisuutta teoreettisen viitekehyksen kategorioihin tai luoda täysin uusia kategorioita. Käytännössä keräsin taulukkoon yrityskohtaiset ilmaukset, jotka liittyivät huumorin ilmaisuun, ilmiöön tai tekemiseen. Tämän jälkeen ryhmittelin löydetty tulokset työhyvinvoinnin tekijöiden perusteella. Perustin kategoriat luokittelun ja/tai lajittelun mukaan sen mukaan mihin huumorin ilmiö kuului. Tämän jälkeen päättelin mihin yläkategoriaan huumorin ilmaus, ilmiö tai tekemistä ilmaiseva asiasisältö kuuluu laajemmassa kontekstissa.

Luokittelurunko muutti muotoaan monta kertaa. Poistin yrityskohtaiset tiedot, ettei niitä viimeisessä listauksessa enää tunnistanut muualta kuin alkuperäisestä aineistosta. Nimesin taulukon sarakkeita uudelleen ja koodasin tutkimusaineiston antamalla ilmaukselle koodin, joka koostui kappaleen- ja sivunumerosta (taulukko 3). Esimerkiksi: ”yhteisellä aamupalalla, jossa jokainen pääsee kertomaan mehukkaimmat tarinansa (3.3, 35)”. Tulkinta kappaleessa 3.3 sivulla 35 löytyy kyseinen asiayhteys.

TAULUKKO 3. Suomen Parhaat työpaikat 2015 sisällön analyysin luokittelurunko

Huumoriin liittyvä ilmaus, ilmiö tai tekeminen		Merkitys	Kategoria	Teema
1	huumori kukkii ja kukoistaa (3.3, 34)	käyttäytyminen	työympäristö sosiaaliset suhteet	Yhteisöllisyys
2	yhteisellä aamupalalla, jossa jokainen pääsee kertomaan mehukkaimmat tarinansa (3.3, 34)	tarinan kerronta	ihmistuntemus, sosiaaliset suhteet	Yhteisöllisyys
3	totisempaa menoa pelihuoneen tiukoissa kamppailuissa, joissa punnitaan kenen kantti kestää (3.3, 35)	stressin purkaminen, ryhmähenki	leikkimielisyys	Terveys
4	jälkikasvulle on oma Anders Junior -kerho, johon toivotetaan tervetulleeksi "Anders Juniors -potkuvuulla" (-3.3, 34)	ryhmähenki	leikkimielisyys	Yhteisöllisyys
5	älä siis ihmettele, jos näet toimistolla punnerruksien parissa huhkivia pisteiden kerääjiä (liikuntaan kannustaminen) (3.3, 34)	hyväntahtoista kohellusta	leikkimielisyys	Terveys
6	vappuna wiki-miehen liihoittelevan keittiössä (3.3, 34,35)	hyväntahtoista yhteistä iloa	leikkimielisyys	Yhteisöllisyys
7	turhaan kummastele, jos näet joulun alla tonttujen hiippailevan toimistolla (3.3, 34,35)	hyväntahtoista yhteistä iloa	leikkimielisyys	Yhteisöllisyys

6 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Laadulliseen tapaustutkimukseen kuuluu yksittäistapauksien syvälinen tulkitseminen ja analysointi. Tässä tutkimuksessa ei ole pyritty etsimään säännönmukaisuutta vaan ymmärtämään tapaustensa ainutlaatuisessa ympäristössä. Tutkimusaineistona on materiaali, jota ei alun perin ole tarkoitettu tätä tutkimusta varten.

Huumori voidaan luokitella yhdeksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi, jonka tavoitteena on lisätä työviihtyvyyttä ja kiinnostusta on sen vaikutus työilmapiiriin. Työhyvinvoinnin ja huumorin teoreettisen viitekehyksen sekä tutkimusaineiston perusteella tämän tutkimuksen yläkategorioiksi valikoitui kaksi yläkategoriaa, terveys ja yhteisöllisyys. Sosiaaliset suhteet ovat jokapäiväistä vuorovaikutusta kuvaava, joten nostin sen yhdeksi yläkategorioista, koska sen merkitys nousee teoreettisesta viitekehystä.

Suomen parhaat työpaikat 2015 sisällön analyysin luokittelurunko (taulukko 3.) on johdettu teorian ja tutkimusmateriaalin yhdistelmästä. Kategoriat ja teemat muodostuivat teorian ja tutkimusaineiston vuoropuhelussa ja perustuvat aihepiirien samankaltaisuuteen. Keskeisimmiksi teemoiksi tutkimusaineistosta nousivat yhteisöllisyys ja terveys.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää esiintyykö Suomen Parhaat työpaikat 2015 tutkimusaineistosta viitteitä yritysten huumorin käytöstä arjen työssä. Tähän kysymykseen saatiin selkeä vastaus, kyllä. Tutkimus osoitti, että huumoria käytetään osassa tutkituista yrityksistä ja huumorilla on selkeä yhteys työhyvinvointiin. Tuloksissa korostuivat työhyvinvoinnin tärkeät osa-alueet, joita ovat terveys ja yhteisöllisyys. Stressiä voidaan ennalta ehkäistä tai purkaa niin fyysisesti kuin henkistä hyvinvointia tukevalla virikkeellisellä toiminnalla. Huumori helpottaa vuorovaikutusta työyhteisössä ja samalla sen avulla lisätään ryhmähenkeä.

6.1 Terveys

Terveys koostuu yksilön fyysisestä ja henkisestä kunnosta ja vaikuttaa kokonaisuutena työhyvinvointiin. Henkinen ja fyysinen hyvinvointi kuuluvat niin yksilölle itselleen kuin työnantajalle. Tutkimuksessa nämä asiat nousivat esiin humoristisella tavalla.

Stressin purkaminen, turhautuminen ja muita henkistä kuormaa aiheuttavia paineita voi purkaa esimerkiksi pelin keinoin tai liikunnallisesti. *”Kenen kantti kestää”*, haastaa työkavereita auttamaan paineen helpottamiseksi. Toisaalta tällä keinolla lisätään me-henkeä ja vaikutetaan organisaatiokulttuuriin, muuttamatta terveysvaikutusta. Käytännössä työnantaja voi mahdollistaa fyysisen kunnan ylläpitoa tukemalla liikunnallista harrastamista ja yksilö itse vastaa sen toteutuksesta ja leikkimielisillä kilpailuilla sitä voidaan edesauttaa. Hyväntahtoinen kohellus jää tuskin huomaamatta aiheuttamatta hymyn häivähdyistä suupielissä, jos näkee *”toimistolla punnerruksien parissa huhkivia pisteiden kerääjiä”*.

Huumori vapauttaa energiaa ja sen vaikutuksesta tuottaa helpotuksen tunteen. Arjen tilanteessa huumorin vaikutuksesta syntyvä nauru tuottaa rennon olotilan, joka lievittää stressiä ja auttaa sietämään sitä paremmin. Lisäksi huumorin keinoin voidaan helpommin käsitellä stressiä. Yksilö, joka laittaa itsensä peliin ja elää ehkä pilke silmäkulmassa, parantaa omaa stressinsietokykyä.

6.2 Yhteisöllisyys

Tähän teemaan valikoitui työympäristöä ilmaisevaa käyttäytymistä. *”Huumori kukkii ja kukoistaa”* eräs yritys kuvaa yrityksensä kulttuuria, unohtamatta kuitenkaan työn tärkeyttä. Tällä vaikutetaan kokonaisvaltaisesti työviihtyvyyteen ja työympäristöön. Tämä edellyttää, että esimies sallii huumorinkäytön työyhteisössä eikä koe sitä työtä heikentävänä käyttäytymisen muotona.

Yhteiset hetket, kuten aamukahvi luo yhteisöllisyyttä, jossa opitaan tuntemaan toisia. *”Mehukasta tarinan kerrontaa”* voidaan tehdä leikkimielisesti ja hyväntahtoisesti. Hyväntahtoista leikkimielistä kohellusta ilmaisevaa käyttäytymistä kuvastavilla ilmauksilla parannetaan ryhmähenkeä.

”Älä myöskään turhaan kummastele, jos näet joulun alla tonttujen hiippailevan toimistolla tai vappuna wiki-miehen liihottelevan keittiössä.”

Huumorin kukkiminen ja kukoistaminen työympäristössä vaatii hyvää ja luottamuksellista työyhteisöä, jossa ihmiset viihtyvät. Tonttuna hiippaileminen vaatii heittäytymistä tilanteeseen ja itsensä likoon laittamista. Tonttu kyseenalaistaa itsensä persoonana, mutta luottamuksen ilmapiirissä se ei vähennä hänen arvoaan työntekijänä.

6.3 Johtopäätökset

Työhyvinvointi on pitkäjänteistä tekemistä. Suosituksia sen käyttämisestä löytyy ja jokainen työyhteisö hoitaa ja toteuttaa sen omalla tavallaan, eikä yhtä ainoaa oikeaa tapaa ole. Teoreettiseen viitekehykseen peilaten, kiistatonta on, että työpaikan henki, mielenkiintoinen työ ja hyvä esimies nousevat tärkeimmiksi viihtyvyystekijöiksi. Työhyvinvointi on strateginen menestystekijä, johon kannattaa panostaa. Organisaatiokulttuurista lähtevä työhyvinvointi ja sen edellytykset luodaan johtamisella sekä esimiestyöllä.

Tutkimusaineisto perustuu johtamiskyselyn ja työntekijäkyselyn avulla tehtyyn Suomen parhaat työpaikat 2015 tutkimukseen, jonka tavoite on tutkia organisaatioiden kulttuuria ja sitä tukevien käytäntöjen tehokkuutta. Tämän tutkimuksen puitteissa ei ole ollut käytettävissä kyselylomaketta, jota alkuperäisessä tutkimuksessa on käytetty. Tutkimustuloksissa kaksi yritystä kymmenestä oli kuvaillut huumorin käyttöä. Johtopäätöksenä voisin esittää tutkitun otoksen perusteella ja tutkimustulosten vähäisyyden vuoksi, että huumorin tutkiminen Suomessa on vielä vähäistä, mutta se on osa yritysten arkea.

Huumorin käytöstä löytyneet viittaukset tiivistyivät työhyvinvoinnin näkökulmasta olennaisten asioiden ympärille. Terveys ja yhteisöllisyys ovat työhyvinvoinnin tärkeitä kulmakiviä. Tässä tutkimuksessa ne kietoutuivat täydellisesti toisiinsa. Huumorin avulla voidaan lievittää tai purkaa työelämän hektisyydestä aiheutuvaa stressiä ja samalla lisätä ryhmähenkeä sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi huumori helpottaa sosiaalisia suhteita ryhmän toimivuudessa. Päätarkoitusta eli työn tekemistä ei kuitenkaan unohdeta. Huumorin yhteys työntuottavuuteen ja työhyvinvointiin on tiedostettu osassa yrityksistä, joita myös löydetyt tutkimustulokset tukivat.

Yhteisöllisyyden vaikutukset ovat moninaiset ja ketjureaktio on valmis. Työhyvinvointi lähtee organisaatiokulttuurista ja sillä on selkeä yhteys työpaikkaan sitoutumiseen. Yhteisöllisyyden lisääminen työyhteisössä on keino lisätä työntekijöiden sitoutumista. Huumorin avulla voidaan purkaa painetta ja lisätä yhteisöllisyyttä. Henkisen ja hektisen työn vastapainoksi fyysinen rasitus ja huumori helpottavat arjen työssä. Yritykseen sopiva huumori on hallintatyökalu, jonka avulla voidaan vähentää stressiä, helpottaa vuorovaikutusta, tuoda rentoa oloa ja lisätä työviihtyvyyttä.

7 POHDINTA

Työhyvinvointi on jokaisen yksilön subjektiivinen käsite samoin huumori, joka on myös laaja-alainen käyttäytymiseen liittyvä toiminto ajassa ja paikassa. Molemmat ovat haasteellisia määriteltäviä ja tutkimuksen alussa niillä ei tuntunut olevan mitään yhteistä.

Tutkimustyöni koostui kahdesta eri tutkimuskysymyksestä. Ituja ja ajatuksia HURMOS-projektille, jonka tavoitteena on kehittää suomalaisten yritysten osaamista tuomalla huumori sisäiseen ja ulkoiseen toimintaan kehittämällä yritysten liiketoimintaa. Löytyykö niitä tästä tutkimustyöstä, määrittelee projekti itse. Muualla tehtyjä huumoritutkimuksia ja niistä johdettuja työkaluja voisi soveltuvien osin jalkauttaa suomalaiseen liiketoimintaan.

Varsinainen tutkimustyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena, sisällön analyysin keinoin. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että Suomen parhaat työpaikat 2015 tutkimusaineistosta löytyy viitteitä huumorin käytöstä. Luokitellut pääteemat olivat yhteisöllisyys ja terveys. Leikkimielisen huumorin avulla voidaan helpottaa ja ennaltaehkäistä stressiä sekä helpottaa henkistä painetta. Työyhteisöä voidaan kannustaa liikunnallisiin harrasteisiin huumorin voimin. Lisäksi se lisää työyhteisön me-henkeä, joka nousi toiseen pääteemaan yhteisöllisyyteen. Huumori helpottaa sosiaalisia suhteita ja lisää työviihtyvyyttä sekä sen keinoin vaikutetaan työympäristöön. Positiivisen kohelluksen, vitsien ja tarinoiden kerronnan avulla opitaan tuntemaan työkavereita.

Kysymyksessä on ollut haastava aihe, jonka osa-alueet ovat subjektiivisia ja perustuvat yksilön omaan kokemukseen. Pyrin analysoimaan tulokset mahdollisimman objektiivisesti hyödyntäen teoreettista viitekehystä pysyäkseen oikealla tiellä tulkitessani huumoriin liittyviä ilmaisuja tutkimusaineistosta, joiden yhteys työhyvinvointiin oli ilmeinen. Käyttämäni sisällön analyysin menetelmä oli paras mahdollinen keino saada tapaustutkimuksesta irti se vähäinen tulos, joka siitä löytyi. Tein työtä loogisesti edeten ilman ennakoarvailua siitä, löytyykö huumoria käytetystä materiaalista tai tutkimustuloksista. Tämä todisti minulle tutkimuksellisuuden mahdollisuuden melkein mistä tahansa aiheesta. Oikea lähestymistapa ja menetelmä tuottavat lopputuloksen.

Tutkimuksen luotettavuus

Tämä tutkimustyö on ollut laadullinen tapaustutkimus, joka toteutettiin sisällön analyysin menetelmin. Tutkimuksessa tutkittiin kaikki otokseen valitut havaintoyksiköt ja löydökset tutkittiin. Lähdäaineistoa on tarkasteltu kriittisesti. Lähtökohtaisesti kaikki aineisto, joka on tutkittu ja hyödynnetty, on faktaan perustuvaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada otannan menetelmällä otos, joka edustaa mahdollisimman kattavasti perusjoukkoa. Etukäteen tiesin, että tutkittavat yritykset jakaantuvat ryhmiin ja ositetulla otannalla varmistin, että otos edustaa mahdollisimman hyvin perusjoukkoa (50) ja valittujen havaintoyksiköiden määrä on suhteessa perusjoukkoon nähden. Otannan koko oli 20 % perusjoukosta eli tutkimukseen osallistui 10 yritystä.

Tutkimusaineisto analysoitiin sisällön analyysin keinoin ja lähtökohtaisesti sen luotettavuus perustuu aineiston keruun luotettavuuteen. Käytetty tutkimusaineisto on alun perin kerätty Suomen parhaat työpaikat 2015 tutkimukseen.

Aineiston luokittelu perustuu teoreettiseen viitekehyksen ja tutkimusaineistoon. Luokittelurunko on rakennettu näiden perusteella ja aineiston luokittelu sen mukaan. Loogista päättelykykyä olen käyttänyt tilanteissa, jossa on käytetty mahdollisesti huumorin käyttöön liittyvää asiasanaa, selittääkseni mistä asiasta todellisuudessa on ollut kysymys.

Otoksen koko ja tutkimusaineisto jäi suppeaksi samoin tutkimustulokset. Otos kuitenkin riitti tuottamaan vastauksen tutkimusongelmaan ja tutkimuksen mukaan viitteitä huumorin käytöstä löytyy.

Työhyvinvointi ja huumori

Teoreettisen materiaalin runsaus sai lukemaan asioita monesta eri näkökulmasta. Työhyvinvoinnin tietoperustassa käytiin yleistä työhyvinvointiin, johtamiseen ja esimiestoimintaan liittyvää kirjallisuutta. Pyrin löytämään mahdollisimman tuoreita ja viimeisimpiä julkaisuja, jotka tuovat tutkimukseen tämän hetkistä tutkimustietoa. Hyödynsin erilaisia tulevaisuuden ennusteita ja tietoa viimeaikaisista työhyvinvoinnin suuntauksista.

Luin huumorista useita tutkimuksia eri kontekstissa, mutta en saanut muodostettua selkeää kaikenkattavaa kirjoitettua teoriaa. Päädyin käyttämään teoriaa, joka nousi esiin useimmissa tutkimuksissa ja saanut siten eniten huomiota. Huumori on ollut pitkään usean tieteenalan tutkimuksen kohteena ja sitä ovat tutkineet muun muassa humanististen-, luonnon-, käyttäytymis- ja yhteiskuntatieteiden edustajat. Tämä selittää osaltaan sen, miksei huumorille ole yksiselitteistä teoriaa. Huumoria on tutkittu ja käsitelty laajasti muualla kuin Suomessa. Englannin kielistä materiaalia oli runsaasti ja se haastoi pysymään tiukasti aiheessa. Huumorin teoreettisessa osuudessa, olen käyttänyt tieteellisiä julkaisuja ja huumorin väitöskirjoja hyväkseni. Tutkimustuloksia analysoidessani ja johtopäätöksiä miettiessä, peilasin tuloksia teoreettiseen viitekehykseen ja viimeisiin tutkimuksiin.

Tulevaisuuden haasteet eivät tule loppumaan työhyvinvoinnin alueella. Maailmankuvan muodostuminen ajassa on merkityksellistä, koska sukupolvet kasvavat hyvin erilaisissa ympäristöissä. Tulevat sukupolvet, lähinnä Y ja Z -sukupolvet, joiden tietotekniset taidot ovat erinomaiset, luovat haastetta johtajuuteen ja esimiestoimintaan. He ovat tottuneet nopeaan reagointiin ja haluavat vaikuttaa aktiivisesti asioihin. Vuorovaikutustaitoja tarvitaan, jotta sukupolvien välisiä kuiluja voidaan kaventaa.

Tutkimuksen aikana nauru tuotiin usein osaksi huumorin ilmentymää. Jätin naurun tutkimisen, koska huumori ei aina naurata riippuen käytetyn huumorin lajista, joskus se jopa loukkaa. Nauru itsessään tuottaa hyvänolon tunteita, ja sillä on osoitettu olevan tervehdyttävä vaikutus, kun taas huumorilla voi olla joskus jopa haitallinen. Tunteiden ilmaiseminen on osa ihmisen käyttäytymistä ja näkyvät myös työelämässä. Tunteiden näyttäminen työyhteisössä edellyttää avointa ja luottamuksellista yhteisöä, jossa liittymisen tarpeet voidaan tuoda turvallisesti julki.

Mikä on eettisesti oikein ja mikä väärin? Huumorin aiheuttama huvitus on kontekstisidonnaista ja siten on mahdotonta kontrolloida mikä huvittaa yksilöä. Huumorin käytölle ei voida asettaa rajoja mitenkään ja sen käytön kontrolloiminen on mahdotonta. Tunneällyn hyödyntäminen ja itsensä hillitseminen sopimattomissa tilanteissa on varmasti ainoa tapa välttää koomisuuden aiheuttama yksipuolista huvitusta ja siten säästää omat kasvonsa tilanteessa, joka voi olla hyvinkin kiusallinen loppujen lopuksi huvittuneelle. Huumorin käyttö on todella kaksiteräinen miekka ja vitsiksi tarkoitettu asia voi saada yllättävät mittasuhteet, jos se irrotetaan alkuperäisestä kontekstista.

Teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen aikana aavistukseni alkoi kasvaa, että näillä kahdella asialla, työhyvinvoinnilla ja huumorilla, on selkeä yhteys toisiinsa. Tutkimuksen edetessä tunne vahvistui ja löysin aavistusta tukevaa tietoa yllättäen runsaasti. Mankan työhyvinvoinnin tekijät olivat keskeinen asiakokonaisuus, johon peilasin huumoria koko tutkimuksen ajan. Nostaisin työntekijän roolin ja alaidot työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä korkeammalle prioriteetille. Työhyvinvoinnin haasteet saivat aikaan ketjureaktion ja huumori tuntui oleva lääke jokaiseen haasteeseen, jota tulevaisuuden työelämän muutokset voisivat tuoda mukanaan. Tutkimuksen loppuvaiheessa ajattelin, että huumori hallintatyökaluna ja tietoisuuden lisääminen sen käytökelpoisuudesta olisi suotavaa suomalaisiin työyhteisöihin. Huumori on keino lisätä yhteisöllisyyttä ja helpottaa sosiaalisia suhteita.

Jatkotutkimuksen aihioita

Nauru pidentää ikää, huumori lisää työssä viihtymistä ja pidentää työuraa. ”Aina on tilaa yhdelle, joka käyttää huumoria”. Nauru huumorin ilmentymänä vaikuttaa positiivisesti elimistön toimintoihin. Samoin jos huumori on loukkaavaa, se vaikuttaa tunteiden kautta ihmisen toimintoihin. Huumori on tutkimusten valossa oma käyttäytymisen tieteensä, jota voisi tutkia lisää.

Huumori kuuluu todennäköisesti suomalaiseen yrityskulttuuriin ja jatkotutkimuksella voisi tutkia missä määrin sitä esiintyy. Millaista huumori on ja vaikuttaako se työn tuottavuuteen? Johdetaanko huumorin käyttöä suomalaisessa yritysmaailmassa ylipäätään? Onko sen käytölle olemassa yrityskohtaisia pelisääntöjä? Johdetaanko sitä ja miten sitä voidaan johtaa? Missä määrin kasvatus vaikuttaa huumorin kehitykseen, koska kaikki elää ajassa? Mikä on opittua ja mikä kasvatuksellista, mikä taas on luontaista persoonaan liittyvää toimintaa?

Tutkimusta voisi jatkaa ja valita isomman otoksen. Valituille yrityksille voisi tehdä kohdistetun kyselyn huumorin käytöstä arjen työssä ja jatkaa tutkimusta erillisenä tutkimuksena. Huumori kyselyn voisi sisällyttää Trust Index© ja Culture Audit© kyselyihin ja siten saada suomalaisten yritysten huumorin käytön ajantasaista tietoa tässä ajassa. Tähän voisi ottaa toki laajemmankin näkökulman, kuten Euroopan alueelle ja ehkäpä globaalisti.

Jatkotutkimuksena voisi tehdä kehittämistehtävän työpaikkakohtaisen ”Huumorin käsikirjan eettisestä näkökulmasta”, jota ohjaavat yrityksen arvot ja organisaatiokulttuuri. Tutkimukseen voisi myös yhdistää löydetyt työkalut. Alustavasti voisi tutkia yrityksen eettistä yrityskulttuuria Corpora-

te Ethical Virtues scale (CEV) kyselylomakkeen avulla. Yrityskulttuurin eettisyyden tutkinnan jälkeen yrityksestä voisi tutkia huumorin ilmapiiri kyselyn, Humor Climate Questionnaire (HSQ), avulla työyhteisön sen hetkistä huumori ilmapiiriä. Tämän jälkeen ja riippuen tutkittavan organisaation tutkimustuloksista, voisi huumorin jalkauttamiseen hyödyntää Organizational Humor (OHM) mallia tai tehdä sen avulla huumori kehitystä. Group Humor Effectiveness (GHEM) mallin avulla voi mitata onko huumori onnistuneesti jalkautettu ja miten se vaikuttaa ryhmän tuottavuuteen.

Positiivinen huumori vapauttaa vakavista arjen kahleista ja tuo hyvää fiilistä päivään!

LÄHTEET

Aaltio-Marjosola, I. 1999. Metodix, Casetutkimus metodisena lähestymistapana. Viitattu 11.11.2013,
http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/aaltio_case_tutkimus/04_ominaispiirteet.

Ahonen, G., Hussi, T., Pirinen, H., 2012. Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä - syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään. Työpoliittinen Aikakauskirja 4/ 2012. Viitattu 25.5.2015, <https://www.tem.fi/files/28606/AhonenHussiPirinen.pdf>.

Aura, O., Ahonen, G., Ilmarinen, J., Hussi, T., 2014. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Tutkimusraportti 2014. Viitattu 30.7.2015,
http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.pdf.

Cann, A., Watson, A. J. & Bridgewater, E. A., 2014. Assessing humor at work: The humor climate questionnaire. *Humor: International Journal of Humor Research*, vol. 27, issue 2, 307-323.

Cornett, C. E. 1986. *Learning through laughter: Humor in the classroom*. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Eläketurvakeskus - Tietoa ETK:sta - Julkaisut, Suomen eläkkeensaajat ja vakuutetut. Viitattu 3.5.2015,
http://www.etk.fi/fi/service/julkaisut/440/julkaisut?contentPath=fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosikirjat/suomen_tyoelakkeensaajat_ja_vakuutetut_2013.

finto Suomalainen asiasanasto- ja ontologianpalvelu, YSO - Yleinen Suomalainen ontologia. Viitattu 19.4.2015, <http://finto.fi/yso/fi/page/p1835>.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. *Tuplatähti – Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään*. Helsinki: Tammi.

Great Place to Work® Finland, 2015a. Suomen Parhaat Työpaikat - Tietoja meistä – Historia. Viitattu 6.5.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/tietoja-meistae/historiamme>.

Great Place to Work® Finland, 2015b. Palvelumme – Tutkimus ja mittaus – Arvioi organisaatiosi. Viitattu 6.5.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/palvelumme/tutkimus-ja-mittaus>.

Great Place to Work® Finland, 2015c. Etusivu – Palvelumme – Opi ja jaa. Viitattu 6.5.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/palvelumme/opi-ja-jaa>.

Great Place to Work® Finland, 2015d. Parhaat työpaikat - Tutkimukseen osallistuminen - Miten parhaat työpaikat valitaan. Viitattu 3.6.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/about-applying-to-best-companies-lists/how-youre-evaluated>.

Great Place to Work® Finland, 2015e. Parhaat työpaikat - Tutkimukseen osallistuminen - Kuka voi osallistua. Viitattu 3.6.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/about-applying-to-best-companies-lists/eligibility-information>.

Great Place to Work® Finland, 2015f. Parhaat työpaikat - Tutkimukseen osallistuminen - Kuinka osallistuminen tapahtuu. Viitattu 3.6.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/about-applying-to-best-companies-lists/how-to-participate#Assessment>.

Great Place to Work® Finland, 2015g. Suomen Parhaat työpaikat - Suomen parhaat työpaikat - listat. Viitattu 3.6.2015, <http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/suomen-parhaat-tyoepaikat-listat>.

Hakanen, J. 2009. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää, Työsuojelurahaston tilaama selvitys 2009. Viitattu 27.4.2015, http://www.tsr.fi/tsarchive/files/Selvityksia/TSR_Tata_on_tutkittu2009.pdf.

Hietalahti, H. & Pusenius, R., 2012. Työntekijän omavastuu työhyvinvoinnin osatekijänä. Viitattu 6.7.2014, https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40940/URN_NBN_fi_jyu-201302141219.pdf?sequence=5.

Hietalahti, J. 2012. Äärimmäistä hauskaa. Viitattu 25.7.2015, <http://www.hybrislehti.net/hybris-22012/%C3%A4%C3%A4rimm%C3%A4ist%C3%A4-hauskaa>.

Hietalahti, J. 2015. Huumorintaju hyveenä. Viitattu 2.6.2015, https://www.academia.edu/10925230/Huumorintaju_hyveen%C3%A4.

Huhtala, M. 2013. Virtues that Work Ethical Organisational Culture as a Context for Occupational Well-being and Personal Work Goals, 93-103. Viitattu 29.5.2015, https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42178/978-951-39-5360-7%20_vaitos05102013.pdf?sequence=1.

Humor of Psychology – What is humor? An attempt at definition, 2013. Viitattu 14.5.2015, <http://www.psychologyofhumor.com/2013/09/01/what-is-humor-an-attempt-at-definition/>.

Jyväskylän yliopisto - Ajankohtaista - Arkisto - 2013 - Väitös: 5.10. Hyvinvoivassa työyhteisössä arvostetaan eettisiä toimintatapoja (Huhtala). Viitattu 29.5.2015, <https://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2013/09/tiedote-2013-09-24-15-08-03-078624>.

Järvinen, P. 2006. Ammattina esimies. Juva: WS Bookwell Oy.

Kinnunen, A. 1972. Huumori. Teoksessa M. Envall, A. Kinnunen & Y. Sepänmaa (toim.) Estetiikan kenttä, 195–216. Juva: WSOY.

Klemola, T. 2004. Taidon filosofia – Filosofin taito. Viitattu 7.9.2015, http://uta32-kk.lib.helsinki.fi/bitstream/handle/10024/95448/taidon_filosofia_2004.pdf?

Kuiper, N. A. & Martin, R. A. 1998. Is sense of humor a positive personality characteristic? Humor research, 3. Berlin: Mouton de Gruyter, 159–178.

Laes, T. 1998. Huumori ja kasvatus. Teoksessa K. Laine & J. Tähtinen (toim.) Oppimisen ohjaaminen esi- ja alkuopetuksessa. Turun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisusarja B: 64, 273–293.

Manka M-L, Kaikkonen M-L & Nuutinen S. 2007. Työhyvinvointia työyhteisöön – eväitä kehittämistyön avuksi. Viitattu 27.4.2014, <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.

Manka, M-L., Hakala, L., Nuutinen, S., Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Viitattu 10.5.2015, http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.

Manka, M-L., Heikkilä-Tammi, K., Vauhkonen, A. 2012. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. Viitattu 2.8.2015, http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/hakuopas_netti.pdf.

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. & Weir, K. 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, 48–75.

Martin, R., 2006. *Psychology of Humor: An Integrative Approach*. Viitattu 14.5.2015, <http://site.ebrary.com/lib/oamk/reader.action?docID=10151382>.

Metodix, 2015. Aineiston koodaus ja raportointi. Viitattu 9.8.2015, http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/seitamaa_kvalitatiivinen_sisallon_analyysi/14_aineiston_koodaus_ja_raportointi.

Metodix, 2015. Kvalitatiivinen sisällön analyysi. Viitattu 2.8.2015, http://www.metodix.com/fi/sisallys/01_menetelmat/02_metodiartikkelit/seitamaa_kvalitatiivinen_sisallon_analyysi/05_kvalitatiivinen_sisallon_analyysi.

Moilanen, T. & Ojasalo, K. & Ritalahti, J. 2009. *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Morreall, J. 2009. *Comic Relief: A Comprehensive Philosophy of Humor*. Viitattu 14.5.2015, <http://site.ebrary.com/lib/oamk/reader.action?docID=10355284>.

Morreall, J. 2012. *Philosophy of Humor*. Viitattu 25.7.2015, <http://plato.stanford.edu/entries/humor/>.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Toinen uudistettu painos. Helsinki: WSOYpro.

Otavan opisto, 2015. Internetix - UE3 Ihmisen elämä ja etiikka - 1.2 Etiikka ja moraalit. Viitattu 2.6.2015,

http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/ue/ue3/1._ihminen_ja_toinen_ihminen/1.2.etiikka_ja_moraali?C:D=1466084&m:selres=1466084.

Peda.net - Kauhava, 2015. Viitattu 26.7.2015, <https://peda.net/kauhava/kauhavanlukio/lukiokurssit/jk/8ts/he>.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki, Edita Prima Oy.

Romero, E. & Pescosolido, A. 2008. Humor and group effectiveness. Human Relations, 61, 395-418.

Romero, E.J. & Cruthirds, Kevin. W., 2006. The Use of Humor in the Workplace. Academy Management of Perspectives; 20:2 58-69

Sarjakuvan tekowiki - Huumori, 2015. Viitattu 25.7.2015, <http://www.sarjakuvanteko.fi/wiki/index.php?>

Savinainen, M. & Orsila, R. & Nygård, C-H. 2007. Näkökulmia hyvinvointitekologiaan. Työhyvinvoinnin arvioiminen hyvinvointitekologian avulla. Viitattu 19.4.2015, http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/68181/nakokulmia_hyvinvointitekologiaan_2007.pdf?sequence=1.

Sitra - Uutiset - Sitran trendit: Hyvinvointi korostuu, 19.1.2015. Viitattu 10.5.2015, <http://www.sitra.fi/uutiset/megatrendit/sitran-trendit-hyvinvointi-korostuu>.

Sosiaali- ja terveysministeriö - Katsaus tulevaisuuteen: Työelämä vuonna 2025, 3.3.2015. Viitattu 10.5.2015, <http://www.stm.fi/tiedotteet/tiedote/-/view/1904007>.

Tampereen teknillinen yliopisto, 2005. Kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Viitattu 19.4.2015, <http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/kval-tutk/2005/luennot2005/liitteet/kvalit070206.pdf>.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos – Potilasturvallisuus 10.3.2014. Viitattu 19.4.2015, <https://www.thl.fi/fi/web/laatu-ja-potilasturvallisuus/potilasturvallisuus/mita-on-potilasturvallisuus/laitteiden-turvallisuus>.

Triezenberg, K. E. 2008. Primer of Humor Research: Humor in Literature. Viitattu 14.5.2015, <http://site.ebrary.com/lib/oamk/reader.action?docID=10256456>.

Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö 4.11.2014. Viitattu 10.4.2015, <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>.

Vaasan yliopisto, 2013. Työhyvinvointi merkittävin kehittämishaaste. Viitattu 4.5.2015, <http://www.uva.fi/fi/news/hrbarometri/>.

Valtio neuvosto - Ajankohtaista - Teemat - Rakenneuudistus 2013-2015 - Rakennepoliittinen ohjelma, 2013a. Viitattu 25.5.2015, <http://valtioneuvosto.fi/rakenneuudistus/rakennepoliittinen-ohjelma>.

Valtio neuvosto - Ajankohtaista - Teemat - Rakenneuudistus 2013-2015 - Rakennepoliittinen ohjelma 2013b. Hallituksen päätös rakennepoliittisen ohjelman toimeenpanon vahvistamisesta, 2014. Viitattu 25.5.2015, <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1043904/hallituksen-paatos-280814.pdf/d886dc21-4fa5-4583-949f-c2c32fccf8c0>.

Vesa, P. 2009. Aineistolähtöinen teoria hyvää oloa ja työhyvinvointia edistävästä huumorista hoitajien keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Viitattu 13.5.2015, <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66537/978-951-44-7895-6.pdf?sequence=1>.

Vesterinen, P-L. 2010. Eri sukupolvet työyhteisössä? Eläköön elämä ja työ II – Esimiestyön ja työhyvinvoinnin päivä 10.11.2010, Jyväskylä. Viitattu 25.5.2015, <http://koskeverkko.fi/wp-content/uploads/2014/02/Eri-sukupolvet-tyoyhteisossa.JAETTAVA.ppt>.

YLE Uutiset – Kotimaa, 2015. Tutkija kehottaa nauramaan työpaikalla: "Huumori on yhteisöllistä liimaa". Viitattu 23.5.2015
http://yle.fi/uutiset/tutkija_kehottaa_nauramaan_tyopaikalla_huumori_on_yhteisollista_liimaa/7900544.

Youtube – Harmony Sisters - Lauaen Työtäs Tee (1939). Viitattu 15.5.2015,
<https://www.youtube.com/watch?v=IKmqiRVCKKQ>.