

**TYÖPAIKAN IKÄVITSAILUN TULKINNAT**  
**nettikeskustelijoiden tulkintoja työpaikan ikävitseistä**

Kaisa Siekkeli  
Kandidaatintutkielma  
Sosiologia  
Yhteiskuntatieteiden ja  
filosofian laitos  
Jyväskylän yliopisto  
Kevät 2024

# JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Kaisa Siekkeli	
Työn nimi Työpaikan ikävitsailun tulkinnat - nettikeskustelijoiden tulkintoja työpaikan ikävitseistä	
Oppiaine Sosiologia	Työn laji Kandidaatintutkielma
Aika Kevät 2024	Sivumäärä 32
Tiivistelmä <p>Huumorilla voi olla työyhteisölle negatiivisia vaikutuksia eikä huumorin haitallisuutta ole aina helppo tunnistaa. Tämän tutkielman tavoitteena on avartaa käsityksiä huumorin monitulkintaisuudesta sekä sen mahdollisista negatiivisista vaikutuksista työyhteisöön. Lähestyn aihetta tutkimuskysymyksillä: Miten ikään liittyvää työpaikkahuumoria tulkitaan internetin keskustelupalstalla ja mitä seurauksia tällaisella vitsailulla voi olla?</p> <p>Tutkielman aineistona käytän Vauva.fi-viestiketjua, joka käsittelee ikään liittyvää huumoria työpaikalla. Analyysissä hyödynnän niin keskustelun aloitusviestiä kuin siihen vastaavia kommentteja. Tarkastelen viestejä teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin. Ohjaavana teoriana toimii erityisesti huumorityylit sekä laajemmin huumorin negatiivisia vaikutuksia koskeva kirjallisuus.</p> <p>Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tuloksena ikävitsien tulkinnoista syntyy kolme luokkaa: ikävitsit aggressiivisena huumorina, ikävitsit yhdistävänä huumorina sekä ikävitsit työpaikkakiusaamisena. Tutkimustulos osoittaa, että ikään liittyvää huumoria voidaan tulkita hyvin eri tavoin. Tulkinnat ovat osittain jopa vastakkaisia.</p> <p>Huumorin monitulkintaisuus voi vaikeuttaa sen haitallisuuden tunnistamista. Huumori voi ulkopuolisille näyttäytyä hauskanpitona, mutta kätkeä sisäänsä negatiivisia seurauksia. Ikään liittyvän huumorin mahdolliset negatiiviset fysiologiset seuraukset voivat aiheuttaa myös organisaation toiminnalle haittaa. Tutkimusaihe on siis tärkeä niin organisaatioiden toiminnan kuin työntekijöiden hyvinvoinninkin kannalta.</p>	
Asiasanat ikä, huumori, työpaikkakiusaaminen	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	
Ohjaaja Petri Ruuskanen	

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	HUUMORI SOSIAALISENA ILMIÖNÄ .....	3
	2.1 Huumori työpaikalla .....	6
	2.2 Loukkaava ja yhteisöllisyyttä heikentävä huumori.....	9
3	AINEISTO JA MENETELMÄT .....	13
	3.1 Aineisto.....	13
	3.2 Menetelmä.....	15
4	IKÄVITSIT AGGRESSIIVISENA JA YHDISTÄVÄNÄ HUUMORINA SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMISENA.....	17
	4.1 Ikävitsit aggressiivisena huumorina .....	18
	4.2 Ikävitsit yhdistävänä huumorina .....	22
	4.3 Ikävitsit työpaikkakiusaamisena .....	26
5	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	30
	LÄHTEET .....	33
	AINEISTOLÄHDE.....	36

# 1 JOHDANTO

Tieteen termipankki (2024) määrittelee huumorin ”kyvyksi tajuta ja ilmaista huvittavat asiat”. Tämä kuvaa hyvin huumorin sosiaalista luonnetta, jossa on niin huumorin kuulijoita kuin esittäjiä. Samoin määritelmässä esiintyy myös huumorille ominainen huvi ja huvittavat asiat. Huumori liitetäänkin usein hauskuuteen sekä nauruun. Hauskojen asioiden tekeminen ja huumorin taipumus saada muut nauramaan ovat huumorin määrittelyn ydinasioita (Martin 2006, 5). Huumorin määritelmien pohjalta huumorista muodostuukin positiivinen ja vilpittömän kuva.

Myös työelämäkontekstissa huumorista korostuvat usein sen positiiviset vaikutukset työpaikalla. Huumori vähentää stressiä, edistää viestintää sekä lisää yhteenkuuluvuutta työyhteisössä (Romero & Cruthirds 2006; Mesmer-Magnus, Glew & Viswesvaran 2012). Huumorin positiiviset vaikutukset työyhteisössä tunnetaan hyvin, sillä aihe on ollut suosittu tutkimuskohde (Mesmer-Magnus ym. 2012). Sen sijaan huumorin negatiivisia vaikutuksia työyhteisössä on tutkittu suhteellisen vähän (Liao & Pandeli 2023, 1275–1276).

Huumori voi olla niin positiivinen kuin negatiivinenkin vuorovaikutuksen väline, mikä tekee siitä ajoittain ristiriitaisen sekä epäselvän. Tämä epäselvyys korostuu erityisesti huumorista tehdyissä tutkimuksissa. Huumorin luoma positiivinen kehys voi auttaa välittämään positiivisia viestejä, mutta myös naamioimaan negatiivisia tai epämääräisiä viestejä positiivisemmiksi. Huumorin tutkiminen osana sosiaalista vuorovaikutusta onkin tärkeää, jotta huumorin epäselvää ja ajoittain ristiriitaista luonnetta voidaan ymmärtää ja tulkita. Erityisesti työelämän kannalta aihe on tärkeä, sillä

huumori on yleinen sosiaalisen kanssakäymisen muoto työyhteisössä (Holmes & Marra 2002; Martin 2006, 362; Bitterly, Brooks & Schweizer 2017, 434).

Käsittelen tässä tutkielmassa ikään liittyvää huumoria ja siitä tehtyjä tulkintoja. Yhä useampi suomalainen pidentää työuraansa. Samalla työmarkkinoille siirtyy vähemmän uutta työvoimaa, kuin mitä eläkkeelle jää ikääntyviä työntekijöitä. (Manka, M-L. & Manka, M. 2023, 26.) Sillä miten iästä työyhteisössä puhutaan, voi olla vaikutusta eri ikäisten työssä viihtymiseen sekä pysymiseen. Erityisesti huumorin negatiiviset vaikutukset huomioiden, ikään kohdistuvan vitsailun tutkiminen on työelämän kannalta tärkeää.

Tässä tutkielmassa tarkastelen ikähuumoriin liittyvää nettikeskustelua laadullisella sisällönanalyysillä ja pyrin selvittämään, miten ikään liittyvää työpaikkahuumoria voidaan tulkita ja mitä seurauksia ikään kohdistuvalla vitsailulla voi olla. Tutkielma tarjoaa aiemmasta tutkimuskirjallisuudesta poikkeavan näkökulman huumorin tulkinnallisuudesta sekä monimutkaisuudesta. Aineistona nettikeskustelu ilmentää huumoritilanteen ulkopuolisten henkilöiden tulkintoja tilanteesta. Tutkimuskirjallisuudessa aineistoina hyödynnetään usein haastatteluja tai kyselyaineistoja, joissa vastaajilla on usein kosketuspintaa itse tilanteeseen. Nettikeskustelu tarjoaa myös väylän tarkastella yleisesti ikään liittyvää keskustelua työelämäkontekstissa. Ikään liittyvästä työpaikkahuumorista on myös suhteellisen vähän tutkimuskirjallisuutta, mikä korostaa sen tutkimisen tärkeyttä.

Johdannon jälkeen käsittelen huumorin keskeisimpiä teorioita sekä yleisesti sen sosiaalista luonnetta. Sitten paneudun huumorityylejä hyödyntävien tutkimusten avulla huumorin vaikutuksiin työyhteisössä. Päätän kirjallisuuskatsauksen loukkaavaa ja yhteisöllisyyttä heikentävää huumoria koskevaan osaan. Sitten esittelen tarkemmin käyttämäni aineiston sekä menetelmän. Lopuksi käsittelen tutkielman tuloksia sekä johtopäätöksiä.

## 2 HUUMORI SOSIAALISENA ILMIÖNÄ

Huumori voidaan ymmärtää kiinteäksi osaksi sosiaalista vuorovaikutusta, kokemusta sekä toimintaa (Martin 2006, 5; Morreall 2009, 59). Arkiajattelussa huumorin sosiaalinen luonne liittyy erityisesti hauskojen hetkien, kokemusten ja tarinoiden jakamiseen sekä kokemiseen muiden ihmisten kanssa. Huumorin sosiaalisuus voi näyttyä kuitenkin myös yksin. Huvitumme usein esimerkiksi komediasarjojen ääressä muiden toilailuista. (Freud 1983, 200; Martin 2006, 5.) Huumori ja huvittuneisuus ei myöskään vaadi erityisen tiivistä sosiaalista suhdetta toteutuakseen. Huumoria voi olla läheisessä ystävyys- tai parisuhteessa, mutta myös tuntemattomien välillä (Martin 2006, 6). Koska huumori ei vaadi erityisen vahvaa sosiaalista sidettä tai edes muiden ihmisten välitöntä läsnäoloa toteutuakseen, on se ilmiönä todella laaja.

Huumorin sosiaalinen luonne näkyy erityisesti siinä, kuinka sitä on käsitelty kirjallisuudessa. Esimerkiksi Sigmund Freud (1983, 128–129) hahmottaa vitsin kertomisen kolmen henkilön väliseksi tilanteeksi, jossa yksi toimii vitsin kertojana, toinen vitsin kohteena ja kolmas vitsin vastaanottajana. Samoin Bradford Bitterly, Alison Brooks ja Maurice Schweitzer (2017, 432) hahmottavat humoristisen vuorovaikutuksen kolmen tekijän väliseksi toiminnaksi. Bitterly ym. (2017, 432) korostavat kuitenkin Freudista poiketen, että kohde voi olla myös vitsin kertoja tai vitsin vastaanottaja, jolloin vitsin luonne muuttuu. Huumori sekä vitsin kerronta hahmotetaan vahvasti ihmisten väliseksi vuorovaikutukselliseksi toiminnaksi. Huumorin ollessa kiinteä ja merkittävä

osa ihmisten välistä sosiaalista vuorovaikutusta, siihen on kohdistunut runsaasti kiinnostusta ja tutkimuksia.

Erityisesti huumorissa on kiinnostanut se, mikä ihmisiä naurattaa ja miksi. Näihin kysymyksiin vastaukseksi kehittyi kolme huumorin teoriaa: paremmuusteoria, epäjohtonmukaisuusteoria ja huojennusteoria (Martin 2006; Morreall 2009, 4–23). Nämä nimitykset teorioille ovat syntyneet kuvaamaan eri tapoja ymmärtää huumoria. Teorioiden keskeisimmät ajattelijat eivät siis tietoisesti ole osallistuneet tietyn teoriaperinteen luomiseen. (Morreall 2009, 6–7.) Paremmuusteoria on näistä huumorin teorioista kaikkein vanhin ja sen keskeisimmiksi ajattelijoina on mielletty Platon sekä Thomas Hobbes (Martin 2006, 44; Morreall 2009, 6). Paremmuusteorian, toiselta nimeltään ylemmyysteorian, perusajatuksena on huvittuneisuuden ja naurun kumpuaminen ylemmydentunteesta. Naurava henkilö kokee ylemmyyttä tai paremmuutta naurun kohteena olevaan, mistä syntyy naurua. (Morreall 2009, 6–7.) Teoria on kohdannut valtavasti kritiikkiä. Esimerkiksi nauraminen itselleen tai nauraminen eläimelle, joka käyttäytyy inhimillisesti, ovat teorian kanssa ristiriidassa (Martin 2006, 47).

Paremmuusteorian kilpailijoina syntyivät kaksi muuta teoriaa: epäjohtonmukaisuusteoria ja huojennusteoria. Epäjohtonmukaisuusteoriaan liittyy havainto ristiriitaisuudesta odotusten sekä todellisuuden välillä. Huvittuneisuus syntyy, kun henkilön odotukset eivät vastaakaan todellisuutta. Henkilöllä voi olla esimerkiksi käsitys, että jääkaapissa oleva maitopurkki on täynnä, jos sitä nostettaessa se onkin todella kevyt ja lähes tyhjä, aiheutuu huvitusta. Myös tätä teoriaa on kritisoitu. Kritiikki on kohdistunut erityisesti niihin tilanteisiin, joissa on epäjohtonmukaisuutta ja ristiriitaisuutta, mutta ne eivät herätä huvitusta. (Morreall 2009, 9–14.) Esimerkkinä voisi toimia autokolari, joka tulee autoilijalle yllätyksenä ja on ristiriidassa sujuvan liikenteen havainnon kanssa. Tällaisesta ristiriitaisuudesta ei synny huvittuneisuutta.

Kolmas tunnettu huumoriteoria on huojennusteoria. Teorian mukaan ihmisellä on kehossaan energiaa, joka täytyisi vapauttaa. Huumori ja nauru ovat tapoja purkaa ja

vapauttaa tätä energiaa. (Morreall 2009, 16–18.) Freud on yksi huojennusteorian tunnetuimmista ajattelijoista. Freud (1983; Morreall 2009, 21) painottaa erityisesti yhteiskunnallisesti tukahdutettujen aiheiden sekä aggressiivisen ja seksuaalisesti latautuneen energian vapautumista naurussa ja vitseissä.

Esitellyissä huumoriteorioissa annetaan jonkin verran painoarvoa naurulle. Nauru onkin usein kiinteästi liitetty osaksi huumoria ja sen yhteys huumoriin on kiistaton. Siinä missä Freudin (1983) mukaan nauru toimii tukahdutettuja tunteita ja energioita vapauttavana toimintona, on sillä nähty valtavasti muitakin sosiaalisia vaikutuksia ja tehtäviä.

Freud (1983, 128) näkee naurun myös vitsin onnistumisen symbolina. Hänen mukaansa naurulla vitsin vastaanottaja välittää vitsin kertojalle viestin sen onnistumisesta ja monesti asettuu itse samalla vitsin kertojan puolelle. Jos vitsin tarkoitus on ollut esimerkiksi pilailulla toisen ihmisen kustannuksella, vastaanottaja osoittaa hyväksyvänsä pilailun ja asettuvansa vitsin kertojan puolelle nauraessaan vitsille. (Freud 1983, 91–92.) Naurulla on siis äärimmäisen suuri sosiaalinen ja viestinnällinen vaikutus vitsin kerronnassa. Moni varmasti pystyy tunnistamaan hetkiä, jolloin hauskuuttamiseksi tarkoitettu vitsi ei olekaan naurattanut kuulijoita, jolloin tilanne voi muuttua kiusalliseksi.

Hauskuuttamiseksi ja huvittamiseksi tarkoitetuille vitseille nauraminen voidaan nähdä yhdenlaisena sosiaalisena normina. Huumoriyriyksille nauraminen on sosiaalisesti kohteliasta ja auttaa vitsin esittäjää säilyttämään kasvonsa. Poikkeava käytös nauramisessa voi aiheuttaa muussa ryhmässä huolta ja saada kyseenalaistamaan, onko henkilöllä kaikki hyvin. (Morreall 2009, 59.)

Nauru viestii muille ilosta ja positiivisuudesta. Naurun ja tunteiden välinen yhteys ei kuitenkaan ole niin yksiselitteinen. (Martin 2006, 9.) Naurun ollessa ajoittain yhteydessä sosiaalisiin normeihin, ei siihen välttämättä aina kuulu aitoa ilon ja



huvittuneisuuden tunnetta. Kun tilanne on aidosti huvittava, nauraminen herättää naurajassa mielihyvää ja nautintoa. Nauraminen sosiaalisia normeja noudattaakseen ilman aitoa huvittuneisuutta ei välttämättä tuota samaa nautintoa. (Morreall 2009, 59.)

Naurulla voidaan siis välittää viestejä, jotka ovat ristiriidassa henkilön aitojen tunteiden kanssa. Tämä tarjoaa naurajalle valtavasti valtaa ja mahdollisuuksia viestiä tunteistaan sekä kertojan vitsien onnistumisesta. Naurun subjektiivisuuden ymmärtäminen auttaa hahmottamaan myös huumorin monimutkaisuutta sekä tulkin haasteita. Seuraavaksi käsittelen erityisesti huumoria työpaikalla ja sen vaikutuksia työyhteisössä.

## **2.1 Huumori työpaikalla**

Työpaikka on sosiaalinen ympäristö, jossa yhteisymmärrys ja sosiaalisen kanssakäymisen sujuvuus ovat tärkeitä tavoitteita työpaikan toiminnan takaamiseksi (Wise 2016, 482). Vitsailun nähdään olevan merkittävä osa työyhteisöjen sosiaalista kanssakäymistä (Holmes & Marra 2002; Martin 2006, 362; Bitterly ym. 2017, 434), mikä lisää huumorin vaikutusten tutkimisen tärkeyttä työelämässä.

Kun pohditaan, minkälaista huumoria työpaikoilla hyödynnetään, on hyvä tutustua Martinin, Puhlik-Dorison, Larsenin, Grayn ja Weirin (2003) esittelemiin huumorityyleihin. Huumorityylien vaikutuksista työyhteisössä on myös jonkin verran tutkimusta (ks. esim. Romero & Cruthirds 2006; Liao & Pandeli 2023). Martin ym. (2003, 53–54) jakavat huumorin neljään eri huumorityyliin: yhdistävä (affiliative), itseä vahvistava (self-enhancing), aggressiivinen (aggressive) ja itseä halventava (self-defeating).

Yhdistävä huumorityyli on osoittautunut tutkimuksissa sosiaalisia suhteita ja yhteisöllisyyttä tukevaksi (Martin ym. 2003, 70; Romero & Cruthirds 2006, 59; Martin 2006, 213). Tähän huumorityyliin liittyy hyväntahtoinen ja spontaani hauskojen juttujen kertominen (Romero & Cruthirds 2006, 59). Huumorityyli liittyy yhteiseen ja jaettuun

hauskanpitoon, joka auttaa vähentämään status- sekä hierarkiaeroja. Erityisesti johtajien ja alaisten välinen sosiaalinen etäisyys voi kaventua yhteisen hauskanpidon seurauksesta. (Romero & Cruthirds 2006, 64.) Huumorin yhdistävä vaikutus on laajasti tunnustettu ja on siksi yksi keskeisimmistä huumorin vaikutuksista. Jaettu ja onnistunut huumorinkäyttö voi auttaa yhteistyön sekä kollegiaalisten suhteiden rakentamisessa työyhteisön jäsenten välillä (Holmes 2000, 179; Holmes & Marra 2002, 1704). Yhteisen huumorikulttuurin omaksuminen voi olla myös tärkeä uuden työntekijän sosiaalistumisen askel osaksi työyhteisöä (Plester & Sayers 2007, 171; Martin 2006, 362).

Toinen positiiviseksi mielletty huumorityyli on itseä vahvistava huumorityyli (Martin ym. 2003; Martin 2006, 213). Itseä vahvistavalle huumorityylille on ominaista positiivinen ja humoristinen elämänasenne, josta on hyötyä vastoinkäymisten käsittelyssä (Martin ym. 2003, 53; Romero & Cruthirds, 2006, 59). Työelämässä itseä vahvistava huumorityyli voi auttaa stressin käsittelyssä ja siitä selviytymisessä (Romero & Cruthirds 2006, 59). Itseä vahvistava huumorityyli voi auttaa muodostamaan henkilöstä positiivisen kuvan johtajien silmissä, millä voi taas olla vaikutuksia uralla etenemisessä (Romero & Cruthirds 2006, 63).

Kolmas huumorityyli on itseä halventava huumorityyli. Tälle tyylille on ominaista itselleen nauraminen ja muiden suosion tavoittelu asettamalla itsensä naurunalaiseksi (Martin ym. 2003, 54). Huumorityylin avulla voidaan vältellä myös omista heikkouksista sekä ongelmista puhumista ja kuitata ne vain vitsailulla (Martin ym. 2003, 54). Parhaimmassa tapauksessa huumorityylillä voidaan tehdä johtajasta helpommin lähestyttävä alaisen näkökulmasta. Huumorityylin liiallinen käyttö voi kuitenkin heikentää johtajan vakuuttavuutta sekä uskottavuutta niin alaisten kuin ylempien johtajien silmissä. (Romero & Cruthirds 2006, 60–64.)

Viimeinen huumorityyli on aggressiivinen huumorityyli, joka on mielletty vihamielisemmäksi kuin edelliset (Martin ym. 2003, 54; Martin 2006, 213). Huumorityylille ovat ominaisia pilkan, ivan ja halventavan huumorin muodot, kuten rasistiset vitsit

(Martin ym. 2003, 54). Tarkoituksena huumorityylillä on oman edun ja paremmuuden tavoittelu muiden kustannuksella (Martin ym. 2003, 71). Aggressiiviselle huumorityylille ominaiset huumorimuodot, kuten pilkka, voivat olla tärkeitä kritiikin ilmaisemisen apuvälineitä. Huumorin monitulkintaisuuden avulla kritiikin tai muun viestinnällisesti riskialttiin aiheen voi ilmaista humoristisessa kehyksessä, joka keventää viestiä (Holmes 2000, 179; Martin 2006, 116). Esimerkiksi alainen voi esittää esimiehen päätöksiä kohtaan pilkallista kritiikkiä huumoriin verhoiltuna. Kritiikki voidaan kuitata huumorilla, jolloin alaisen viestiä ei oteta välttämättä täysin huomioon. Alaisen kasvot säilyvät kuitenkin yhteisen naurun kautta. Jos taas esimies ottaa huumorin viestinnällisen sisällön vakavasti, yhteisen naurun jälkeen kritiikki voidaan ottaa osaksi toiminnan kehittämistä. Esimiehen kasvot säilyvät kevyen yhteisen naurun ja huumorin avulla, vaikka häneen tai hänen toimintaansa kohdistuikin kritiikkiä. (Holmes 2000, 179; Martin 2006, 120–121.)

Humoristinen kehys kritiikin viestinnällisenä kenttänä asettaa sosiaaliseen vuorovaikutukseen myös normeja. Huumorikehys estää johtajaa vastaamasta kritiikkiin vakavasti tai kyseenalaistavasti, koska kyseessä on ”vain vitsi”. Vitsailun kyseenalaistaminen rikkoo kehyksestä poistumiseen sekä nauruun liittyviä sosiaalisia normeja. (Holmes 2000, 179; Marra 2022, 145–147; Plester, Brentley & Brewer 2022.)

Aggressiivista huumorityyliä voidaan soveltaa myös johtajalta alaiselle ja saada aikaan positiivisia vaikutuksia. Lievästi aggressiivinen huumori voi vahvistaa esimerkiksi johtajan auktoriteettiasemaa, mikä on joskus toivottavaa (Romero & Cruthirds 2006, 63). Johtaja tai laajemmin koko työyhteisö voi valvoa pilkallisella huumorilla myös työyhteisön normien noudattamista. Epäonnistumisista tai normien rikkomisesta seuraava sosiaalinen pilkanteko ja nöyryytys voivat toimia työntekijöiden toimintaa kontrolloivana menetelmänä (Martin 2006, 120–122, 364). Koska yhteisön normien valvonta tapahtuu huumorikehyksessä, siitä ei saisi loukkaantua.

Aggressiivisella huumorityylillä on myös negatiivisia vaikutuksia työyhteisössä. Se voi vieraannuttaa ihmisiä toisistaan ja heikentää työpaikan sosiaalisia suhteita (Martin ym. 2003, 52, 54; Romero & Cruthirds 2006, 65). Sisällöllisesti rasistiset ja seksistiset vitsit voivat johtaa oikeusjuttuihin, mikä kuvaa hyvin huumorityylin haitallisuuden mahdollisia kustannuksia organisaatiolle (Romero & Cruthirds 2006, 65). Rasististen tai seksististen vitsien taustalla voi vaikuttaa ylemmyyden sekä paremmuuden kokemukset tiettyä ihmisryhmää kohtaan. Näin aggressiivisen huumorityylin voidaan nähdä liittyvän ylemmyysteoreettisiin käsityksiin (Asilioglu 2021, 140). Esimerkiksi esimiehen kohdistama pilkallinen huumori alaistaan kohtaan voi juontaa juurensa ylemmyyden tunteesta alaista kohtaan.

Ylipäänsä aggressiivisella huumorityylillä ja työpaikankonfliktien muodostumisella on nähty olevan yhteys (Liao & Pandeli 2023). Aggressiivisen huumorityylin sekä työpaikkakiusaamisen ominaisuuksien samankaltaisuus tekee siitä erittäin riskialttiin huumorityylin työpaikalla (Romero & Cruthirds 2006, 65–66; Plester ym. 2022, 117). Humoristisen kehyksen muodostamat sosiaaliset normit voivat myös hankaloittaa aggressiivisen huumorityylin ongelmallisuuden tunnistamista verrattuna työpaikkakiusaamiseen (Plester ym. 2022, 117). Näitä teemoja käsittelem seuraavassa luvussa tarkemmin.

## **2.2 Loukkaava ja yhteisöllisyyttä heikentävä huumori**

Amanda Wisen (2016, 482) mukaan sujuva sosiaalinen kanssakäyminen on yksi tärkeimmistä seikoista työpaikan toiminnan takaamiseksi. Huumorilla voidaan edesauttaa tätä kanssakäymistä. Toisaalta huumorilla on mahdollista myös heikentää sosiaalisia suhteita ja yhteenkuuluvuutta. (Romero & Cruthirds 2006.) Tässä luvussa paneudutaan tarkemmin niihin huumorin tekijöihin, jotka voivat haitata sosiaalisia suhteita työyhteisössä.

Huumorityyleistä erityisesti aggressiivisella huumorityylillä on nähty olevan sosiaalisia suhteita heikentäviä vaikutuksia (Romero & Cruthirds 2006, 65; Liao & Pandeli 2023, 1284). Huumorityylille ominainen toisten pilkkaaminen on sosiaalisten suhteiden kannalta ongelmallista (Romero & Cruthirds 2006, 65). Pilkkaaminen sekä toisten naurunalaiseksi saattaminen ovat usein mielletty myös työpaikkakiusaamisen muodoiksi (Työterveyslaitos 2020). Aggressiivinen huumorityyli voi siis ajoittain olla hyvin saman kaltaista kuin työpaikkakiusaaminen. Työpaikkakiusaaminen määritellään usein toistuvaksi sekä vihamieliseksi tilanteeksi, jolloin vallitsevien valtaerojen takia uhrin on vaikea puolustautua (Salin 2003, 1214–1216; Plester ym. 2022, 126). Pilkkaava huumori näyttäytyy usein työpaikkakiusaamisen tavoin vihamielisenä ja aggressiivisenä. Huumorin kohteen voi olla vaikea puolustautua, sillä kyseessä on ”vain vitsi” (Plester ym. 2022, 117). Vitsailu osana päivittäistä vuorovaikutusta sekä organisatiokulttuuria on usein toistuvaa ja on siten työpaikkakiusaamisen toistuvuuden kanssa yhdenmukainen (Plester ym. 2022). Työpaikkakiusaamisella ja pilkkaavalla huumorilla voi siis olla runsaasti yhteneväisyyksiä.

Pilkkaavasta huumorista tekee usein ongelmallista sen sisältö. Erityisesti toisten ihmisten ominaisuuksiin, kuten ikään, sukupuoleen tai ulkonäköön kohdistuva huumori ovat todennäköisesti kohdetta loukkaavia (Liao & Pandeli 2023, 1282). Pilkkaavan huumorin ja työpaikkakiusaamisen päällekkäisyyden tavoin myös erinäisten huumorimaiheiden suhteen ilmiöt voivat olla hyvin lomittaisia. Esimerkiksi ikään kohdistuvan huumorin voidaan nähdä olevan osa ikäsyrijintää (Lee & Hoh 2023, 3481). Ikään kohdistuva huumori voi liittyä esimerkiksi vanhempien ihmisten terveydentilaan ja toimintakykyyn tai muihin stereotypioihin vanhoista ihmisistä. Viaton vitsailu voi ylläpitää haitallisia stereotypioita sekä heikentää iäkkäiden pystyvyykokemusta, jos vitsailu on jatkuvaa. (Lee & Hoh 2023, 3481–3493.) Tutkimusten mukaan toistuvasti negatiivisille stereotypioille altistuminen voi aiheuttaa jopa fyysisen toimintakyvyn heikentymistä (Allen 2016).

Ikäsyrjinnän lisäksi sukupuoleen liittyvä huumori voidaan mieltää seksistiseksi ja etnisyyteen perustuva huumori taas rassistiseksi (Romero & Cruthirds 2006). Ikäsyrjinnän tavoin tällaiset huumorimuodot voivat ylläpitää haitallisia stereotypioita (Morreall 2009, 111). Naisia vähättelevää huumoria esitetään työpaikoilla mieluusti ilman naispuoleisia työkavereita, mikä voi rajata naisia työyhteisön yhteisen hauskanpidon ulkopuolelle (Terrion & Ashforth 2002, 79). Etnisyyteen viittaavat vitsit ovat taas olleet historiassa yleinen tapa harjoittaa rasismia ja ilmaista negatiivisia asenteita eri ihmisryhmistä (Morreall 2009, 108; Wise 2016, 499). Näiden vitsiaiheiden suhteen tulee siis työyhteisössä olla erityisen tarkka, ettei syyllisty esimerkiksi rassistiseen ja syrjivään käytökseen tai seksuaaliseen häirintään.

Huumorin monimutkaisuus aiheuttaa sen, ettei ulkopuoliselle rassistiseksi tai syrjiväksi näyttäytyvä huumori välttämättä ole sitä vitsailun osapuolille. Ulkopuoliselle rassistisena näyttäytyvä vitsailu voi olla esimerkiksi työyhteisön tapa juhlistaa monimuotoisuuttaan (Plester & Sayers 2007, 175). Pilkkaava huumori voi myös olla luottamuksen ja yhteisöön kuulumisen osoitus (Terrion & Ashforth 2002, 70, 80; Wise 2016, 491). Luottamus syntyy siitä, että vitsin esittäjän ei tarvitse pelätä, että kohde loukkaantuu vitsailusta (Terrion & Ashforth 2002). Työntekijä voi siis haluta osaksi pilkallisen huumorin pallottelua, sillä se on osa yhteisön toimintaa. Sen ulkopuolelle jääminen symboloi myös yhteisön ulkopuolelle jäämistä (Terrion & Ashforth 2002, 70).

Vaikka pilkallisella huumorilla voi olla yhteisöllisyyden näkökulmasta positiivisia tarkoituseriä ja merkityksiä, voidaan sitä käyttää myös yhteisöllisyyden heikentämiseen. Pilkkaavan ja loukkaavan huumorin tarkoituksena voi olla esimerkiksi ihmisten sulkeminen ryhmän ulkopuolelle (Plester & Sayers 2007, 183) tai jopa saada heidät irtisanoutumaan työstä (Pheko, Monteiro & Segopolo 2017, 577–578; Plester ym. 2022, 129). Huumorin motiivien ja tarkoituserien tarkastelu on usein kuitenkin haasteellista. Tulkinnat huumorin motiiveista voivat erota vitsin esittäjän ja vitsin vastaanottajan välillä huomattavasti (Wise 2016, 496). Usein kuitenkin vitsin loukkaavuuteen ja

mahdollisen työpaikkakonfliktin syntymiseen vaikuttaa eniten vitsin vastaanottajan tulkinta vitsin esittäjän motiiveista (Liao & Pandeli 2023, 1285).

Tämä katsaus huumorin positiivisia sekä negatiivisia vaikutuksia koskevaan kirjallisuuteen osoittaa huumorin olevan monimutkainen sekä monitulkintainen ilmiö. Tämän tutkielman tarkoituksena on avata tätä monimutkaista luonnetta lisää sekä osoittaa huumorin negatiivisten vaikutusten vakavuus. Kirjallisuudessa vitsailun aiheista erityisesti seksistiset sekä rassistiset vitsit nousevat tarkasteluun, mutta ikään liittyvä vitsailu jää tarkastelun ulkopuolelle. Haluan tutkielmallani lisätä ikävitseihin kohdistuvaa keskustelua ja herätellä ajatuksia sen mahdollisista haitoista työpaikalla. Lähestyn aihetta tutkimuskysymyksillä:

- 1. Miten ikään liittyvää työpaikkahuumoria tulkitaan internetin keskustelupalstalla?*
- 2. Mitä seurauksia ikään liittyvällä vitsailulla voi olla?*

## 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

### 3.1 Aineisto

Tutkielman aineistona toimiva nettikeskustelu on käyty 20.10.2020 Vauva.fi-keskustelupalstalla. Keskustelun aiheena ja otsikkona on: *Jatkuva iästä (huumorimielellä) nälviminen työpaikalla*. Kaikki keskusteluun lähetetyt viestit on lähetetty saman päivän aikana. Kommentteja on yhteensä 45, joista osa on vastauksia muiden kommentteihin ja osa itsenäisempiä ”puheenvuoroja”. Kommentoijat ovat anonyymejä, eli kaikki viestittelevät keskustelupalstalla nimimerkillä ”Vierailija”. Ainoastaan viestiketjun aloittaja vastaa myöhemmin keskustelijoille tunnisteella AP osoittaakseen olevansa viestiketjun aloittaja.

Nettikeskustelun ymmärtämiseksi on tärkeä avata keskustelun aloitusviesti, joka muodostaa keskustelulle pohjan ja lähtökohdat. Viitataan tässä tutkielmassa aloitusviestin kirjoittajaan lyhenteellä AP (alkuperäinen kirjoittaja), joka on vakiintunut tapa viitata Vauva.fi-keskustelufoorumilla viestiketjun aloittajaan ja aloitusviestiin.

AP kertoo aloitusviestissään työpaikansa ikärakenteesta, joka muodostuu suurimmaksi osaksi 30–40-vuotiaista sekä nuoremmista työntekijöistä. Hän kuvaa itse lukeutuvansa 49-vuotiaana muutamien vanhempien työntekijöiden joukkoon. Hän avaa



työyhteisön puhettavaksi muodostunutta vitsailua, jossa nuorempien työntekijöiden joukko naureskelee vanhemmille esimerkiksi rollaattoreista ja eläkkeelle jäämisestä. Hän kertoo työpaikan huumorista yleisesti seuraavanlaisesti:

”Työyhteisössämme on aika hurtti huumori ja eritoten muutamien ihmisten kesken. Itsellenikin huumorintajua kyllä löytyy, mutta pakko myöntää että välillä alkaa jo väsyttämään moinen dissaminen huumorimielessäkin.”

AP:n mielestä hänen ikänsä ei vaikuta työssä suoriutumiseen, eikä siksi koe ansaitsevansa tällaista vitsailua. AP kertoo kuitenkin kokevansa itsensä ”pikkuhiljaa” vanhaksi vitsailun takia. Hän avaa toimintamallejaan vitsailun suhteen sekä ystäviensä tulkintoja vitsailusta seuraavanlaisesti:

”Ja vaikka itseäni toisinaan kyllästyttää ja väsyttää nuo jutut, niin olen kuitenkin yrittänyt nauraa mukana. Viikonloppuna kerroin muutamalle ystävälleni tästä asiasta kun tuli puheeksi ikä muutenkin, niin he olivat aivan kauhistuneita ja sitä mieltä, että kyseessä on selkeää ikäsyrjintää ja jopa työpaikkakiusaamista. Toinen heistä oli sitä mieltä, että minun pitäisi vaihtaa työpaikkaa. En jotenkin osaa mieltää että naureskeleva nuorten joukko varsinaisesti kokisi itsensä työpaikkakiusaajiksi. Mutta toki se varmaan jotain yhteenkuuluvuuden tunnetta heille tuo kun saavat itseään vanhempia kiusoitella.”

Esittelen tämän lisäksi aloitusviestin kokonaisuudessaan tulososassa, jotta aineiston analyysin seuraaminen olisi helpompaa. Aineisto valikoitui pitkälti keskustelun aloituksen pohjalta. Keskustelun aloitus sekä keskustelun sisältö sopi vastaamaan tutkimuskysymykseeni. Päätin valita aineistoksi vain yhden keskustelun. Salli Hakala ja Juho Vesa (2013, 239) toteavat kuinka nettikeskustelut voivat poiketa toisistaan paljon, vaikka aihe olisi sama, mikä vaikeuttaa myöhemmin sisällön erittelyä. Aineistoa valitessa huomasin saman ja siksi päätin valita vain yhden nettikeskustelun tähän tutkielmaan aineistoksi.

Nettikeskusteluaineisto luo tiettyjä haasteita, mutta myös mahdollisuuksia aiheen tutkimiselle. Olennaisin huomio liittyy keskustelun aloitusviestiin, joka on yksi näkökulma työpaikan tilanteeseen. Tutkielmassa ei siis voida huomioida vitsin esittäjien näkemyksiä ja näkökulmaa muuten kuin keskustelijoiden tulkintojen kautta.

Anonyymien nettikeskustelijoiden viestit voivat olla myös provosoivia ja epäasiallisia. Nettikeskustelu ei siksi ole täysin verrattavissa kasvokkain käytyyn keskusteluun.

Tärkein nettikeskustelun ominaisuus aineistona on sen autenttisuus. Tutkija ei ole päässyt ohjaamaan eikä vaikuttamaan keskustelun etenemiseen vaan se on täysin keskustelijoiden itse muodostamaa. Keskustelu on sisällöltään juuri sellaista, mistä keskustelijat haluavat puhua ja minkä he kokevat tärkeäksi. Tämä voi tehdä keskustelusta paikoitellen poukkoilevaa. (Hakala & Vesa 2013, 223–224, 239.) Aineiston jäsentelyn kannalta poukkoilevuus voi tuottaa myös haasteita. Tämän takia sisällön luokittelun ja teemoittelun tueksi kannattaa ottaa jokin teoria, joka voi helpottaa aineiston sisällön jäsentelyä (Laaksonen & Matikainen 2013, 208). Tästä syystä valitsin tutkielman metodiksi teoriaohjaavan sisällönanalyysin.

### **3.2 Menetelmä**

Metodina teoriaohjaava sisällönanalyysi ei pakota aineistoa sopimaan mihinkään ennalta määritellyyn jaotteluun tai teoriaan vaan opastaa ja ohjailee analyysin etenemistä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109). Metodi antaa mahdollisuuden edetä aineiston analyysissä aluksi sisältöä tarkastellen sekä sisältö edellä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 133). Sisällönanalyysissä johdonmukainen ja loogisesti etenevä sisällön jaottelu sekä ryhmittely tarjoaa myös hyviä työkaluja paikoittain rönsyilevänkin aineiston käsitteilyyn (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, 105–107). Vasta analyysin loppuun voidaan tarkastella empiirisen aineiston yhtymäkohtia aiemman kirjallisuuden sekä käsitteistön kanssa ja saattaa havaintoja yhteen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 109–110). Hyödynnän tutkielmassa analyysiä ohjaavana teoriana muun muassa huumoriteorioita sekä huumorityylejä.

Aineiston analysointi alkoi aineistoon tutustumalla ja sen lukemisella useaan kertaan. Aluksi oli tärkeä hahmottaa mistä keskustelussa on kyse sekä mitä aiheita

kommenteissa nousee esiin. Aineistoa lukiessa keskustelusta karsiutuivat pois epäselvät ja tutkimusaiheeseen selvästi liittymättömät kommentit.

Karkean karsimisen jälkeen lähdin pilkkomaan keskustelujen kommentteja lauseisiin sekä virkkeisiin. Yhdessä kommentissa saattoi olla useita sisällöltään erilaista ja mielenkiintoista ajatusta. Pilkkominen auttoi erityisesti koodauksessa ja kommenttien sisällön ryhmittelyssä. Aineistoa pilkkoessa karsiutui kommenteista pois myös sellaisia ilmauksia, joilla ei ole tämän tutkielman tutkimuskysymyksen kannalta merkitystä. Kommenttien pilkkomisen jälkeen koodaamisen ulkopuolelle jäivät esimerkiksi "Onnea matkaan!", "Siis what?!!" ja "Ikävä juttu."-tyyliset ilmaukset.

Aineiston pilkkomisen jälkeen luokittelin lauseet ja lausahdukset hyödyntäen teoriaosassa esiteltyä kirjallisuutta. Kirjallisuudessa nousi esiin esimerkiksi nauruun, motiiveihin, huumorin sisältöön sekä vitsin vastaanottajan tulkintoihin liittyviä teemoja, jotka asettuivat hyvin osaksi aineiston teemoittelua. Myöhemmin jäsentelin teoriaohjatusti muodostettuja teemoja sisällön suhteen selkeämpiin tyyppeihin. Lopuksi teemoista muodostui kirjallisuuden ohjaamana kolme erilaista tyyppiä, jotka esittelen seuraavaksi: ikävitsit aggressiivisena huumorina, ikävitsit yhdistävänä huumorina ja ikävitsit työpaikkakiusaamisena.

## 4 IKÄVITSIT AGGRESSIIVISENA JA YHDISTÄVÄNÄ HUUMORINA SEKÄ TYÖPAIKKAKIUSAAMISENA

Nettikeskustelun kommentit vastaavat keskustelun aloitusviestiin, jonka esittelen seuraavaksi kokonaisuudessaan analyysin seuraamisen helpottamiseksi. Aloitusviestin sitaatista poistetussa kohdassa AP kertoo aikaisemmasta ystävyysuhteestaan 20-vuotta vanhempaan työkaveriin, mikä ei analyysin kannalta ole olennaista. AP avaa ensin aloitusviestissään minkälaista vitsailua työpaikalla on:

”Omalla työpaikallani suurin osa työntekijöistä on 30-40 -vuotiaita, myös alle kolmekymppisiä on. Sitten meitä on muutama siitä ylöspäin eli pari plus/ miinus viisikymppinen ja muutama yli kuusikymppinen. Meillä on muodostunut ihan normi puhetavaksi se, että nuoremmat naureskelevat meille rollaattoreista, kyselevät koska jäämme eläkkeelle, onko vielä omat hampaat tai pitääkö muussata ruoka valmiiksi, käyttääkö yöastiaa, you name it. Työyhteisössämme on aika hurtti huumori ja eritoten muutamien ihmisten kesken. Itsellenikin huumorintajua kyllä löytyy, mutta pakko myöntää että välillä alkaa jo 13 väsyttämään moinen dissaminen huumorimielessäkin. Olen itse 49-vuotias, kuntoilen ja harrastan paljon, olen virkeä ja hoikempi kuin suurin osa nuoremmista kollegoistani. Uskaltaisn kovana lenkkeilijänä väittää olevani paremmassa kunnossakin kuin suurin osa nuoremmista, sekä miehistä että naisista. Eikä muistin tai uuden oppimisen kanssakaan ole mitään ongelmia vaan toimin itse tehtävässä, jossa neuvon monia muita työpäivän aikana. Joten en ihan aina koe ansaitsevani kaikkea huulenheittomielessäkään lauottua juttua.”

Seuraavaksi aloitusviestissä AP kertoo tarkemmin, minkälaiseksi hän kokee vitsailun:

”Kyseessä on pitkään jatkunut tapa. Ja vaikka itseäni toisinaan kyllästyttää ja väsyttää nuo jutut, niin olen kuitenkin yrittänyt nauraa mukana. Viikonloppuna kerroin muutamalle ystävälleni tästä asiasta kun tuli puheeksi ikä muutenkin,

niin he olivat aivan kauhistuneita ja sitä mieltä, että kyseessä on selkeää ikäsyrrjintää ja jopa työpaikkakiusaamista. Toinen heistä oli sitä mieltä, että minun pitäisi vaihtaa työpaikkaa. En jotenkin osaa mieltää että naureskeleva nuorten joukko varsinaisesti kokisi itsensä työpaikkakiusaajiksi. Mutta toki se varmaan jotain yhteenkuuluvuuden tunnetta heille tuo kun saavat itseään vanhempia kiusoitella. En osaa sanoa. En halua tiukkapipoisestikaan asiaa ajatella enkä heittäytyä huumorintajuttomaksi oman iän suhteen, mutta pakko sanoa että kun itse on hyvävointinen ja virkeä, niin jatkuva iästä huomauttelu ja vanhuudesta muistuttelu (vaikka työkäkin itselläkin jäljellä vielä 15 vuotta) masentaa alitajuisesti ja saa aikaan sen, että alkaa pikkuhiljaa itse pitämään itseään vanhana. – – Eikä tullut mieleenkään edes huumorimielessä heittää herjaa siitä että hän [entinen työkaveri] oli minua yli 20v vanhempi. Sen vuoksi jotenkin ihmetyttää moinen kapeakatsantoisuus, tai voisiko sanoa, mauttomuuksiin menevä jatkuva herjanheitto joidenkin isommasta ikäluvusta. Mitä ajatuksia tällainen herättää muissa?”

Viitataan tähän viestiin sekä yhteen keskustelun kommenttiin analyysisitaateissa tunnisteella AP. Keskustelussa esiintyvä kommentti on vastaus muille kommentoijille. Kommentin loppuun on lisätty nimimerkki AP, jotta sen tunnistaa alkuperäisen kirjoittajan vastaukseksi. Lyhyt kommentti esiintyy myöhemmin sitaateissa lähes kokonaisuudessaan. Kommenttisitaattien tunnisteet (1–45) vastaavat kommenttien esiintymisjärjestystä kommenttiketjussa Vauva.fi-sivustolla.

#### **4.1 Ikävitsit aggressiivisena huumorina**

Aineistossa esiintyy runsaasti aggressiiviseen huumorityyliin viittaavia tulkintoja. Tulkinnat liittyvät huumorille annettuihin nimityksiin, tulkintoihin huumorin esittäjien motiiveista sekä viittauksiin huumorin vaikutuksista. Ensimmäisenä aineistossa herättävät huomiota huumorille annetut nimitykset. AP kuvaa aloitusviestissään aggressiiviselle huumorityylille ominaisilla sanoilla työpaikallaan tapahtuvaa vitsailua. Ei siis ole yllättävää, että myös kommentoijat päätyvät samansuuntaisiin ajatuksiin sekä sanavalintoihin. AP käyttää vitsailusta termejä, kuten ”dissaaminen huumorimielellä”, ”kiusoittelu” ja ”herjanheitto”. Kaikki tällaiset negatiiviseen huumoriin viittaavat termit ovat aggressiiviselle huumorityylille ominaisia (Martin 2006, 213). Ne

erottavat vitsailun esimerkiksi kiusaamisesta ja kehystävät sen huumoriksi. Toisaalta ilmaisut erottavat aggressiivisen huumorin esimerkiksi yhdistävästä huumorista, joka voi sisältää lievää kiusoittelevaa, mutta on pääasiassa hyväntahtoista (Martin ym. 2003, 52). Muut kommentoijat käyttävät vitsailusta termejä kuten ”nälviminen”, ”kiusanteko”, ”kiusoittelu”, ”nokkiminen”, ”ilkkuminen”, ”ivailu” ja ”hevosenleikki”.

Aineistossa aggressiiviselle huumorityylille ominaiset motiivit korostuvat niin aloitusviestissä kuin siihen vastaavissa kommenteissa. Aggressiivisen huumorityylin perimmäinen tarkoitus on saada itsensä tuntumaan paremmalta muiden kustannuksella, kun yhdistävän huumorityylin tarkoitus taas on parantaa suhteita muihin (Martin 2006, 213). Erityisesti juuri tällaiset itsekkäät omaan paremmuuteen ja viihtyvyyteen liittyvät motiivit esiintyvät AP:n aloitusviestissä sekä kommenteissa:

”Mutta toki se varmaan jotain yhteenkuuluvuuden tunnetta heille tuo kun saavat itseään vanhempia kiusoitella.” (AP)

”Monesti tällaiset ivailijatyypit ovat persoonallisuushäiriöisiä, jotka eivät piittaa muiden tunteista ja viihtymisestä tippaakaan, vaan ainoastaan omastaan.” (12)

”Hurtti huumori ei saisi tarkoittaa sitä, että sen varjolla voi iskeä henkilökohtaisuuksiin ja lytätä toisia.” (5)

AP:n viestissä vitsin esittäjät eli nuoret työntekijät nähdään yhtenäisenä joukkona, jotka kohdistavat kiusoittelevaa vanhempia työntekijöitä kohtaan. Vitsailulla nähdään olevan positiivisia vaikutuksia heille, muttei vanhemmille työntekijöille, joiden kustannuksella vitsailu tehdään. Aloitusviestin lisäksi kommenteissa nousee myös joitakin aggressiiviselle huumorityylille tyypillisiä motiiveja. Tekijöiden motiiveiksi muodostetaan esimerkiksi toisten lyttääminen ja nuorempien työntekijöiden oma viihtyminen muiden kustannuksella. Motiiveissa nousee esiin erityisesti aggressiiviselle huumorityylille ominainen välinpitämättömyys huumorin mahdollisista vaikutuksista muihin (Martin ym. 2003, 54).

Aggressiiviseen huumorityyliin liittyy vahvasti myös ylemmyysteoria (Asilioglu 2021, 140), jonka piirteitä aineistossa on havaittavissa. AP kyseenalaistaa heti

aloitusviestissään nuorempien vitsailun aiheen ja toteaa olevansa kyvykäs suoriutumaan työtehtävistä iästään huolimatta. Hän vertaa jopa fyysistä kuntoaan nuorempiin työntekijöihin ja kokee sen olevan parempi kuin heillä. AP siis kyseenalaistaa nuorempien työntekijöiden paremmuuteen viittaavat ajatukset, joita vitsailun takana voi olla. Nuorempien työntekijöiden vitsailun viestinnällisenä tehtävänä voisikin olla heidän paremmuutensa osoittaminen vanhemmille työntekijöille. Tällöin huumorin hauskuus liittyisi erityisesti nuorempien työntekijöiden paremmuudentunteeseen vanhempiin verrattuna. Tämä ajatus linkittyy erittäin vahvasti paremmuusteoriaan, jossa huvittuneisuus syntyy erityisesti niissä, jotka kokevat olevansa parempia kuin naurun kohde (Morreall 2009, 6).

Vaikka AP kyseenalaistaa vitsailun takana mahdollisesti vaikuttavat paremmuusteoreettiset ajatukset, ne nousevat keskusteluun kommenteissa. Kommenteissa korostuu yleinen mielipide nuorten paremmuudesta vanhempiin työntekijöihin nähden. Kommentoijat uskovat, etteivät vanhemmat työntekijät ole yhtä tuottavia kuin nuoremmat. Vanhempien myös haluttaisiin antavan tilaa työelämässä nuoremmille työntekijöille. Osa vanhemmista työntekijöistä kokee, etteivät jaksaa työelämässä samalla tavalla enää. Aihetta kommentoidaan esimerkiksi näin:

”Miksi ikäihmisten on niin vaikea hyväksyä vanhenemistaan? Miksi he roikkuvat kynsin hampain töissään joita eivät pysty enää hoitamaan? Vastuutaan voisi kantaa jäämällä eläkkeelle ja lopettamalla jumituksen työpaikassa.” (27)

”Minä 49-v olen huomannut, etten enää jaksaa olla töissä samalla tavalla kun nuorempana. Kaikenlaisia kolotuksia on. Mielellään jäisin jo eläkkeelle, olenhan aina lomillakin paljon pirteämpi ja aikaansaavampi kuin töissä, koska silloin saa nukkua tarpeeksi (mulla epäsäännöllinen kolmivuorotyö).” (33)

Kommentit korostavat vitsailun viestinnällisten tarkoituksien merkitystä. Vitseillä voidaan välittää erinäisiä viestejä, joiden sanominen ilman vitsikehyksen tarjoamaa suojaa voisi olla riskialtista (Martin 2006, 126). Tällainen on erityisesti aggressiiviselle huumorityylille ominaista (Romero & Cruthirds 2006, 60). Osa kommentoijista on selvästi tulkinnut aloitusviestiä niin, että vitsailulla on haluttu kertoa vanhempien

työntekijöiden kyvyttömyydestä suoriutua työelämässä. AP kokee suoriutuvansa työelämässä hyvin iästä huolimatta, mutta kertoo kokeneensa ajoittain vitsailun sisällön vaikuttavan häneen:

”En halua tiukkapipoisestikaan asiaa ajatella enkä heittäytyä huumorintajuttomaksi oman iän suhteen, mutta pakko sanoa että kun itse on hyvävointinen ja virkeä, niin jatkuva iästä huomauttelu ja vanhuudesta muistuttelu (vaikka työkäällä itselläkin jäljellä vielä 15 vuotta) masentaa alitajuisesti ja saa aikaan sen, että alkaa pikkuhiljaa itse pitämään itseään vanhana.” (AP)

Vitsailun tarkoituksien tarkastelun jälkeen on hyvä pohtia vitsailun seurauksia. AP kertoo, että on alkanut pitämään itseään ”pikkuhiljaa” vanhana jatkuvan vitsailun takia. Tämä vastaa hyvin paremmuusteoreettisia sekä aggressiiviselle huumorityylille ominaisia seurauksia (Cruthirds, Wang & Romero 2013). Erityisesti, jos nuoremmat kokevat itsensä paremmiksi ja kyvykkäämmiksi vanhempiin työntekijöihin verrattuna. Myös kommentoijat nostavat viestiketjussa aggressiiviselle huumorityylille ominaisia seurauksia keskusteluun. Aggressiiviselle huumorityylille ominainen seuraus on erityisesti yhteisöllisyyden heikentyminen (Romero & Cruthirds 2006, 65). Yhteisöllisyyden ja sosiaalisten suhteiden heikentymiseen viitataan kommentoijien erityisesti ilmapiiirin käsitteellä:

”Sinuna juttelin pomolle ja sanoisin että ilmapiiiri on mennyt ikäväksi jatkuvan nälvimisen takia.” (3)

”Eli aisa [asia] selväksi, ei itkun kanssa, vaan niin että kaikki kyllä huomaavat että ’hassuttelun’ rajat nyt alkavat tulevan vastaan, ja joku ei enää tällaisessa ilmapiiirissä viihdy.” (9)

Seurausten lisäksi kommentoijat antavat AP:lle ehdotuksia, miten tilanteessa kannattaa toimia. Osa ehdotuksista mukailee aggressiiviselle huumorityylille ominaisia piirteitä. Kommentoijat ehdottavat vastavuoroisuutta ja samanlaisten ikää pilkkaavien vitsien esittämistä takaisin nuoremmille työntekijöille. Vitsailun tarkoituksena on osoittaa nuoremmille työntekijöille, etteivät ikävitsit ole hauskoja. Tarkoituksena takaisin vitsailulla on myös saada jatkuva iästä vitsailu loppumaan työyhteisössä.



Esimerkiksi seuraavissa kommenteissa vitsailaan nuorempien iästä ja avataan vitsien tavoitteita:

”Voittehan myös heittää takaisin jotain: Toiko äiti/isi sut tänään tänne? Eksyitkö, pitikö sun mennä tohon tarhaan tossa naapurissa?” (36)

”Ehkä joku tajuaa jossain vaiheessa ettei se huumorin kohteena oleminen olekaan niin kivaa pitemmän päälle.” (32)

”Alkaa vitsit vähenemään kun saavat samalla mittaa takaisin tätä ns leikkimielistä ilkeilyä.” (31)

Aggressiivinen huumorityyli näkyy aloitusviestissä monina aggressiiviselle huumorityylille ominaisina piirteinä, kuten nimityksinä sekä tulkintoina vitsailun motiiveista. Koska aloitusviestissä on jo aggressiiviselle huumorityylille tyypillisiä piirteitä, näkyvät ne myös aloitusviestiä kommentoivissa viesteissä. Kommenteissa korostuvat niin aggressiiviselle huumorityylille ominaiset nimitykset kuin motiivitkin. Kommenteissa esiintyy myös aggressiiviselle huumorityylille tyypillisiä seurauksia työyhteisössä, joihin viitataan erityisesti ilmapiirin heikentymisellä.

Aineistossa nousee esiin myös paremmusteorian mukaisia ajatuksia, mitkä usein liitetään aggressiiviseen huumorityyliin. Paremmusteorian suhteen korostuvat erityisesti vitsailun sisällöllinen ulottuvuus ja viestinnälliset motiivit. Tulkinnat nuorten työntekijöiden paremmuudesta vanhempia kohtaan liittyvät erityisen vahvasti paremmusteoreettisiin teemoihin.

## 4.2 Ikävitsit yhdistävänä huumorina

Aggressiivisen huumorityylin lisäksi aineistosta on löydettävissä yhdistävälle huumorityylille ominaisia piirteitä. Yhdistävä huumorityyli viittaa erityisesti sellaiseen huumoriin ja vitseihin, jotka potentiaalisesti naurattavat kaikkia (Martin 2006, 213; Romero & Cruthirds 2006, 59). Tavoitteena sillä on parantaa ja ylläpitää suhteita muihin sekä muodostaa yhteisöön positiivinen ilmapiiri (Romero & Cruthirds 2006, 59). Kommentoijat arvelevatkin tämän suuntaisia motiiveja vitsailun takana. Vitsailun

tarkoituksena nähdään olevan yhteisöllisyyden luominen sekä kaikkien hauskuuttaminen. Aloitusviesti kuitenkin osoittaa, ettei tällaisiin tavoitteisiin kaikkien osalta ole huumorilla päästy. Yhdistävälle huumorityylille ominaisista motiiveista kertoo esimerkiksi seuraava kommentti:

”Työpaikkahuumorissa on yksi tylsä puoli, että siitä vitsaillaan mistä kehdataan ja josta saa varmasti hyväksyvää hekottelua muiden taholla. Kysehän kun ei ole välttämättä teistä tietyn ikäisinä, vaan siitä miten teitä nuoremmat ja työelämässä vähemmän ihmissuhdekokemusta omaavat tapaukset kerjäävät kiitoksia lohkaisuista tavalla tai toisella. - - osa naurajista nauraa varmasti vain siksi että kuuluisivat porukkaan.” (26)

Positiiviset motiivit liitetään kommentteissa usein huumori-ihmisiin. Kommentteissa toistuu asialinjan kannattajien ja huumori-ihmisten kahtiajako. AP:n työyhteisön nähdään edustavan huumori-ihmisistä muodostuvaa huumoriyhteisöä ja nuorten työntekijöiden nähdään olevan huumori-ihmisiä, joille huumori ja jatkuva vitsailu on ominainen vuorovaikutustyyli. Huumori-ihmisten jatkuvan vitsailun nähdään olevan motiiveiltaan yhdistävän huumorityylin mukaisia, kuten yhteishengen luominen ja kaikkien hauskuuttaminen. Erityisesti muiden naurun tavoittelu vitseillä kuvaa hyvin vitsailun taustalla olevia positiivisia motiiveja. Yhdistävän huumorityylin mukaisista motiiveista sekä asialinja- ja huumori-ihmiset jaosta kertovat esimerkiksi seuraava kommentti:

”Osalle vain huumori on aidosti se juttu, kokemukseni mukaan esim. myyntialan ihmisille. Osalle taas se asialinja. Ap on selvästi huumoriyhteisön jäsen ja saman henkinen itsekin, siksi tilanne on mennyt noin pitkälle.” (23)

Positiivisiin motiiveihin viitaten kommentoijat uskovat, että huumori-ihmiset eivät tiedä vitsailun väsyttävän joitakin työpaikalla. Kommentoijat uskovat vitsailun loppuvan, jos nuoremmat työntekijät tietäisivät vitsien loukkaavan. Myös tulkinta vitsailusta tapana vaikeuttaa vitsailun haitallisuuden tunnistamista. Työyhteisössä on löydetty huumoriaihe, joka toistuvasti herättää naurua muissa. Esimerkiksi seuraava kommentti avaa tätä tietämättömyyttä:

”Tuo on haasteellista, kun jostain tulee hyväksyty tapa. Muut ajattelevat, että se on ok ja kaikkien mielestä hauskaa. Eli todennäköisesti eivät vaan tiedosta, että asia ei ole ok sinulle.” (35)

Vitsailulla haetaan siis yhdistävän huumorityylin mukaisesti yhteistä naurua sekä hauskanpitoa. Naurulla nähdään kommentteissa olevan suuri merkitys siinä, etteivät nuoremmat työntekijät huomaa huumorin loukkaavan tai väsyttävän. Naurulla osoitetaan vitsi onnistuneeksi ja viestitään ympärillä oleville ihmisille ilosta ja nautinnosta (Martin 2006, 129). Onkin siis ristiriitaista, että vitsailuun väsynyt AP on nauranut muiden mukana vitseille. Toisaalta osa kommentoijista uskoo muidenkin työyhteisössä nauravan mukana ainoastaan kuuluakseen joukkoon.

AP:n nauru tulkitaan kommentteissa todellisia tunteita peitteleväksi ja nuoria työntekijöitä harhaanjohtavaksi. Vitsin esittäjien lisäksi myös muiden työyhteisön jäsenten voi olla vaikea huomata huumorin haitallisuutta naurun takia. Ulkopuoliselle yhteinen naurunremakka voi näyttäytyä hyvin yhteisöllisenä ja huumoria hyväksyvänä. Todelliset tunteet jäävät siis naurun päinvastaisen viestin taakse piiloon. Näihin teemoihin viittaavat esimerkiksi seuraavat kommentit:

”Ja mistä huomaisivat [vitsien loukkaavan], kun ap kerran naureskelee mukana?” (38)

”En kyllä heti aloittaisi mitään jyrkkiä rajoja vetämään ("lopettakaa heti") kerran olet itse ollut naureskelemassa. Tuskin ne mitään pahaa tarkoittavat.” (11)

Nauru siis välittää viestiä, että yhdistävälle huumorityylille ominaiset motiivit onnistuvat, vaikka todellisuus on aivan eri. Aiempi huumorin hyväksyminen naurulla vaikeuttaa myös toisen kommentin mukaan huumoriin puuttumista vakavasti. Yhtäkkiäinen suunnanmuutos yhteisestä naurusta vitsailun vakavaan kyseenalaistamiseen voi olla sosiaalisesti kohtalokasta (Wise 2016, 495). Yksi sosiaalinen seuraus voisi olla huumorintajuttomaksi leimautuminen (Plester ym. 2022, 130), jota AP pelkää. Jos työyhteisö on kommenttien mukaisesti huumoriyhteisö, voi huumorintajuttomaksi leimautuminen jättää työntekijän yhteisen hauskanpidon ulkopuolelle (Terrion & Ashforth

2002). Yhteisöllisyyden ja huumoriyhteisön jäsenyyden säilyttämiseksi kommentoijat ehdottavat muutamia neutraaleja vastauksia huumoriin:

” – – siirtää ystävälliseen sävyyn keskustelun työasioihin [työasioihin]. Ja voi itse jatkossa vääntää vitsiä jostakin mikä ei liity kenenkään ikään.” (38)

”Joskus sille pitkäpiimäiselle, ja vähän loukkaavallekin vitsailulle voi saada lopun, kun kysyy ihan vakavissaan onko kenelläkään kokemusta vaikkapa rollaattoreista iäkkään sukulaisensa myötä ja miten sellaisen saa lainaksi tai paljonko ne maksavat. Kesken hekottelun voi ns vakavoitua ja todeta, että asia on akuutti ihan oikeastikin ja oisko teistä auttamaan asiassa, kun oma vanhempi sellaista tarvitsisi. – – Neuvojen pyytämisen saa jotkut tuntemaan olonsa tärkeäksi ja halun auttaa, jolloin se mikä ennen nauratti ryhmässä koskettaakin nyt läheltä kun päättääkin olla avuksi.” (26)

Vitsailuaiheen vaihtaminen, erityisesti jos uusi aihe ei pilkkaa ketään, on enemmän yhdistävän huumorityylin mukaista. Aiheen vaihtamisella yhteisen hauskanpidon tapa saadaan säilytettyä työyhteisössä, mutta aihe vain vaihtuu sellaiseksi, mistä kaikki nauttivat. Toisen kommentin mukaan aihe taas kuihtuu pois työyhteisöstä, kun aiheeseen suhtaudutaankin vakavasti. Jos kyseessä on todella huumoriyhteisö, tilalle voi kehittyä huumoria muista aiheista. Olennaista on, ettei kummassakaan ehdotuksessa mainita ikävitseihin väsymistä. Maininta paljastaisi, ettei vitsailua käsitellä huumorikehyksessä ja riski huumorintajuttomaksi leimautumisesta olisi suuri.

Kommentoijien arviot ja yhdistävän huumorityylin tulkinnat liittyvät erityisesti vitsailun motiiveihin. Kommentoijat uskovat, etteivät nuoremmat työntekijät tahdo vitsailullaan pahaa, vaan luoda yhteisöllisyyttä ja muodostaa naurua muissa. Vitsailun loukkaavien vaikutusten uskotaan jääneen vanhemman työntekijän naurun taakse piiloon. Naurun uskotaan muodostaneen nuoremmille työntekijöille käsityksen siitä, että iästä vitsailu on kaikkien mielestä hauskaa ja hyväksyttyä. Tämän takia nauru voi hankaloittaa todellisten tunteiden välittymistä työyhteisössä.

### 4.3 Ikävitsit työpaikkakiusaamisena

Osa kommentoijista tulkitsee vitsailun olevan työpaikkakiusaamista. AP:n työpaikan huumorissa ja työpaikkakiusaamisessa onkin runsaasti samanlaisia piirteitä. Esimerkiksi vitsailun kohde sekä muoto pysyy samana (Salin 2003, 1214–1216; Plester ym. 2022, 123–124), eli vitsejä kohdistetaan vanhempiin työntekijöihin ja vitsailu on muodoltaan pilkallista ja naurunalaiseksi saattavaa (Työterveyslaitos 2020; Plester ym. 2022, 123–124). Työpaikkakiusaamiseen liittyy usein toistuvuus (Salin 2003, 1214–1216; Plester ym. 2022, 123–124) ja aineiston vitsailussa on kyse toistuvasta tavasta. Työpaikkakiusaamiseen liittyy myös erilaiset valta-asemat (Salin 2003, 1214–1216; Plester ym. 2022, 123–124), joista selvästi AP:n tilanteessa suurinta valtaa käyttää nuorten työntekijöiden enemmistö. Kiusaamiseen liittyyä kyvyttömyys puolustautua ja puuttua (Salin 2003, 1214–1216; Plester ym. 2022, 123–124) ilmenee myös AP:n kommentista:

”En osaa sanoa olenko työpaikallamme ainut joka on alkanut väsymään saman vitsiaiheen jankkaukseen, kun en siis ole keskustellut asiasta muiden 50-65-vuotiaiden kanssa työpaikalla. Syynä varmaankin se, että pelkään sen jälkeen muiden suhtautumisen minuun muuttuvan täysin. En haluaisi kuulla mitään seläntakana supinaa siitä kuinka minun huumorintajuni ei enää kestä. Olenhan tällä työpaikalla jo tovin elämästäni viettänytkin, joten jos kovin alkaa hiertämään, niin ehkä sitä voisi lähteä haistelemaan uusia tuulia ja hakea tyystin muualle töihin.” (AP)

Puolustautumisen ja puuttumisen vaikeutta konkretisoivat erityisesti AP:n viimeiset pohdinnat. AP ennemmin lähtisi työpaikalta kuin yrittäisi selvittää vitsailuun liittyviä ongelmia. Yhteenkuuluvuuden tarve voi jättää työntekijän sietämään epäasiallista huumoria ja osallistumaan vitsiprosessiin, vaikka huumori loukkaa (Terrion & Ashforth 2002; Plester ym. 2022). Lopulta huumorin luoma pelote huumorintajuttomaksi leimautumisesta ja yhteisen hauskanpidon ulkopuolelle jäämisestä, voi saada pohtimaan ennemmin irtisanoutumista kuin tilanteeseen puuttumista.

Lukuisten yhtäläisyyksien takia ei ole yllättävää, että osa kommentoijista käyttää kuitenkin huumorista nimitystä työpaikkakiusaaminen ja tulkitsee sitä kiusaamisena.

Yksi kommentoijista kiteyttää tulkintansa AP:n työpaikan huumorista sanoihin "työpaikkakiusaamista ja vallankäyttöä". Työpaikkakiusaamis-sanana käyttö erottaa tulkinnan aggressiivisesta huumorityylistä, vaikka molempien vaikutukset työpaikalla voivat olla hyvin samanlaisia (Plester ym. 2022, 123–124). Kiusaamisessa ei nähdä olevan kyse huumorista vaan todellisesta vihamielisyydestä. On huomioitavaa, ettei AP usko nuorempien työntekijöiden mieltävän itseään työpaikkakiusaajiksi, mikä voi vaikuttaa siihen, ettei kiusaamistulkinta nouse suuresti esiin aineistossa.

Tulkintana työpaikkakiusaaminen on täysin huumorikehyksen ulkopuolella verrattuna aikaisempiin luokkiin. Tällaisille tulkintoille on tyypillistä paljastaa todelliset tunteet: huumoria ei enää tulkita hauskana vaan se loukkaa tai kyllästyttää. Tunteiden paljastamisella uskotaan, että saadaan loukkaava huumori loppumaan työyhteisössä. Kommenteissa omat tuntemukset kehoitetaan kertomaan suoraan tai muuten osoittamalla tyytymättömyyttä. Esimerkiksi vitseille nauramatta jättäminen nousee tärkeäksi keinoksi lopettaa huumori. Kommenteissa AP:n naurun nähdään "hyväksyvän työpaikkakiusaamisen", minkä takia sen lopettaminen nähdään tärkeimpänä viestinnällisenä keinona osoittaa, ettei vitsailu ole enää hauskaa. Nauramisen lopettamiseen ja työpaikkakiusaamiseen viittaa esimerkiksi seuraava kommentti:

"Itsehän virnuilet mukana ja hyväksyt työpaikkakiusaamisen. Ei kiusaaminen loppu koskaan, jos sille vain naureskellaan." (1)

Nauramisen lopettaminen on itsessään hyvin tehokas tapa ilmaista, etteivät vitsit enää miellytä. Nauramatta jättäminen ilmaisee todellisia tunteita, joita vitsailusta syntyy. Kuten aggressiivista huumorityyliä käsittelevässä kappaleessa kerroin, jyrkkiin täyskäännöksiin voi kuitenkin liittyä sosiaalisia haasteita. Haasteet liittyvät sosiaalisiin normeihin, jotka kietoutuvat huumorin ympärille. Vitseille on sosiaalisten normien mukaan kohteliasta nauraa, vaikkei kokisi niitä hauskoiksi (Morreall 2009, 59). Sama ilmiö liittyy lahjaan: lahja on kohteliasta ottaa vastaan ja osoittaa kiitollisuutta sekä tyytyväisyyttä (Morreall 2009, 59). Nauramatta jättämisen haasteista kertoo esimerkiksi seuraava kommentti:

”[vastataan kommenttiin, jossa kehoitetaan lopettamaan nauraminen vitseille] Vähemmistön edustajana, tässä tapauksessa ilmeisesti 20-40-vuotiaaseen valtajoukkoon kuulumattomana, on aika vaikeaa alkaa käyttäytymään täysin eri tavalla kun muut, jos työyhteisön tavaksi on tullut pallotella jatkuvasti yhtä tyhjäpäistä vitsailua keskenään.” (42)

Komentissa esiintyy myös tavan käsite, joka vaikeuttaa merkittävästi nauramisen lopettamista. Nauramatta jättämisellä AP jättää osallistumasta yhteiseen tapaan ja voi jäädä tavan jatkuessa sen ulkopuolelle. Erityisesti, jos AP:n työyhteisö on niin sanottu huumoriyhteisö, voi huumori-ihmisten olla vaikea lopettaa hauskanpitoa. Omaperäisestä huumorista voi tulla todella olennainen osa työpaikan organisaatiokulttuuria. Jos organisaatiokulttuuria ei hyväksy, jää yhteisön ulkopuolelle eikä välttämättä ole tervetullut työyhteisöön ollenkaan. (Plester ym. 2022.) Tämän takia jopa rituaalisiin työyhteisön tapoihin on osallistuttava pysyäkseen työyhteisön jäsenenä (Terrion & Ashforth 2002).

Nauramisen lopettamisen lisäksi aineistossa korostuu asiallisuuden vaatiminen, jonka voidaan nähdä liittyvän myös tavan lopettamiseen. Asiallisuuden vaatimisessa ikävitsit tulkitaan asiattomiksi ja vaaditaan niiden lopettamista. Aineistossa asialinjan kannattajien ei kuitenkaan nähdä asettuvan huumori-ihmisten muodostamaan yhteisöön. Tämä näkyy esimerkiksi seuraavassa kommentissa:

”Asiallisempaan kommunikointiin pyrkivät nähdään tiukkapipoina yhteishengen pilaajina eivätkä nämä läppä-Lasset ja -Liisat tajua sitä, että luottamusta ei rakenneta hevosenleikillä vaan tilan antamisella, kuuntelemisella ja aidolla arvostuksella työkavereita kohtaan” (18)

Samanlaisia pelkoja on myös AP:llä. Hän ei halua kertoa muille, ettei tykkää ikävitsistä, koska pelkää leimautuvansa huumorintajuttomaksi. Huumorintajuisten ja huumori-ihmisten sisällä voi olla eroja siinä, mitkä asiat koetaan hauskoiksi ja mitkä ei. Vitsailun rajat määrittävät sen, mistä ja miten on asiallista vitsailla (Plester 2009, 595). Rajojen ylittymiseen viitataan usein sillä, että vitsailu on ”mennyt liian pitkälle” (Plester 2009, 595). Aineistossa taas rajoihin viitataan esimerkiksi: ”varmasti vanhusvitseille tulee takaraja”, ”kyllähän tohon itse täytyy vetää raja” ja ”’hassuttelun’ rajat

nyt alkavat tulevan vastaan”. Rajojen vetämiseen liittyvät kuitenkin samat riskit kuin nauramatta jättämiseen: vitsailu saattaa rajan vetämisestä huolimatta jatkua, mutta ilman AP:tä.

AP kyseenalaistaa aloitusviestissään vitsailun työpaikkakiusaamisena. Silti teema nousee kommentteissa esiin, mahdollisesti aloitusviestin maininnan tai kommentoijien tulkintojen pohjalta. Kiusaamisen jatkuvuuteen vaikuttaa kommenttien mukaan erityisesti vitseille nauraminen, joka on ristiriidassa AP:n todellisten tunteiden kanssa. Koska kiusaaminen itsessään on vakava aihe, sen kitkemiseksi suositellaan vakavia toimia. Erityisesti rajojen vetäminen sekä asiallisuuden vaatiminen nousee aineistossa. Olennaisin ero kiusaamistulkinnan ja aggressiivisen huumorityylin välillä on huumorikehyksestä poistuminen ja huumorin loukkaavuuden tai asiattomuuden paljastaminen. Erityisenä riskinä tähän tulkintaan liittyy huumorintajuttomaksi leimautuminen ja asialinjan kannattajana huumori-ihmisten yhteisen hauskanpidon ulkopuolelle jääminen.



## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Aineistossa tulkinat ikään kohdistuvasta huumorista jakautuivat aggressiivista huumorityyliä, yhdistävää huumorityyliä sekä työpaikkakiusaamista mukaileviin luokkiin. Aineistosta löytyi paljon kaikille luokille ominaisia piirteitä.

Tuloksissa on mielenkiintoista, kuinka vastakkaisia tulkintoja huumorista voidaan tehdä. Erityisesti yhdistävä huumorityyli on lähes vastakkainen verrattuna aggressiiviseen huumorityyliin. Toisaalta tutkimuksissa on huomattu, että yhdistävään huumorityyliin voi liittyä jonkin verran aggressiiviselle huumorityylille ominaisia piirteitä, kuten pilkkaamista ja kiusoittelua (Martin ym. 2003, 53). Tulos osoittaa haitallisen sekä loukkaavan huumorin havaitsemisen vaikeutta työyhteisössä. Vaikeutta lisää myös huumorityyliin osittainen päällekkäisyys. Toisaalta pelkän huumorityylin perusteella ei voida tarkastella huumorin haitallisuutta yhteisössä. Aggressiivinen ja pilkallinen huumorityyli voi olla yhteisössä myös yhteisesti hyväksytty hauskanpidon muoto (Terrion & Ashforth 2002, 84–85). Voi siis olla, että jos ei päädy koskaan pilkan kohteeksi, on todellisuudessa yhteisen hauskanpidon ja näin myös yhteisön ulkopuolella (Terrion & Ashforth 2002, 70).

Koska osa kommentoijista tulkitsi huumoria myös työpaikkakiusaamisena, voi senkin tunnistaminen hankaloitua, jos ulkopuolelta havainnoidessa huumori näyttäytyy yhteisöllisenä ja kaikille hauskana. Kommenteissa nousi esiin tärkeä huomio naurun

epäselvästä viestinnästä, joka voi peittää loukkaantumisen taakseen sekä hyväksyttää työpaikkakiusaamista. Toisaalta naurun yhteisöllinen ja sosiaalisia normeja noudattava tehtävä voi ajaa nauramaan vitseille, vaikkei kokisi niitä todellisuudessa hauskoiksi. Joissain tilanteissa nauraminen toistuville vitseille on osa työyhteisöön muodostunutta "sääntörakennetta", jolloin nauru toimii yhteisön jäsenyyttä symboloivana toimintana (Terrion & Ashforth 2002, 80–81). Osittain tämä ajatus yhdistyy myös aineistossa nousseeseen tavan käsitteeseen ja kommentteihin nauramisesta kuulukseen joukkoon.

Työyhteisöön ja ryhmään kuuluminen näyttäytyy todella tärkeänä aineistossa. Yhteenkuuluvuuden mahdollisena rikkojana nousee esiin huumorintajuttomaksi leimautuminen, jota pyritään siksi välttelemään. Huumorintajuttomuudella itsessään ei kuitenkaan aina ole merkitystä yhteenkuuluvuuden kannalta. Jenepher Terrion ja Blake Ashforth (2002, 80–81) huomasivat, ettei yhteenkuuluvuus välttämättä kumpua yhteisistä tulkinnoista vitsailun hauskuudesta, vaan osallisuudesta vitsiprosessiin. Yhteenkuuluvuuden ylläpitämiseksi voikin siis olla parempi nauraa vitseille, vaikkei kokisi niitä hauskoiksi, sillä se on osa vitsiprosessia. Toisaalta, jos vitsit koetaan erityisen loukkaaviksi eikä prosessiin enää haluta osallistua, riski jäädä yhteisön ulkopuolelle kasvaa. Aineistossani yhteenkuuluvuuden tarve oli niin suuri, että työpaikan vaihtaminen nähtiin todennäköisempänä vaihtoehtona kuin ikävitseihin puuttuminen. Olisikin mielekästä lukea tulevaisuudessa lisää tutkimusta yhteenkuuluvuuden tarpeesta työyhteisössä ja sen luomista rajoitteista esimerkiksi kriittiseen keskusteluun.

Ikään liittyviä stereotyyppioita käsitellessä on tärkeä huomioida myös huumorin mahdolliset fyysiset ja psykologiset vaikutukset. Ikään liittyvien stereotyyppioiden jatkuva toistelu, myös huumorimielellä, voi heikentää vanhempien työntekijöiden fyysistä toimintakykyä (Allen 2016). Myös AP kertoi alkavansa pitää itseään vähitellen vanhana toistuvien vitsien takia. Työpaikalla olisikin tärkeä tunnistaa ikään kohdistuva toistuva vitsailu ja arvioida sen vaikutuksia esimerkiksi työntekijöiden tuottavuuteen.

Jos seurauksena työntekijöille alkaa kehittyä muistillisia tai muita työsuoritukseen vaikuttavia haasteita, on vitsailuun hyvä puuttua, vaikka se näyttäytyisikin ulospäin yhteisöllisenä ja kaikille hauskana pilailuna.

Tämä tutkielma osoittaa, kuinka ikään liittyvästä huumorista voidaan tehdä hyvin monenlaisia tulkintoja. Koska tulkinnat ovat osittain päinvastaisia, on selvää, että huumori on monimutkainen ja monitulkintainen ilmiö. Tilanteen ulkopuolelta tai jopa vitsiprosessiin osallistuvana voi olla vaikea tunnistaa vitsailun loukkaavaa vaikutusta. Tämän takia vitsailun haitalliset vaikutukset saattavat realisoitua vasta silloin kun työntekijä lähtee työpaikalta. Ennen tätä loukkaavan huumorin negatiiviset vaikutukset työntekijöiden sosiaaliseen kanssakäymiseen tai fyysiseen suoriutumiskykyyn ovat voineet vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Työelämän kontekstissa huumorin mahdolliset negatiiviset vaikutukset ovatkin tärkeä osata tunnistaa, jotta haitalliset seuraukset voitaisiin välttää.

## LÄHTEET

- Allen, Julie Ober (2016): Ageism as a Risk Factor for Chronic Disease. *The Gerontologist* 56:4, 610–614.
- Asilioglu, Bayram (2021): A Study on Humor Styles of Teacher Candidates. *International education studies* 14:3, 138–146.
- Bitterly, Brandford, Brooks, Alison, & Schweitzer, Maurice (2017): Risky business: When humor increases and decreases status. *Journal of personality and social psychology* 112:3, 431–455.
- Cruthirds, Kevin, Wang, Yong & Romero Eric (2013): Insights into Negative Humor in Organizations: Development of the Negative Humor Questionnaire. *Journal of Business and Management* 19:3, 7–18.
- Freud, S. (1983): *Vitsi ja sen yhteys piilotajuntaan* (suom. Rutanen, Mirja). Love Kirjat Helsinki. (Alkuperäinen teos julkaistu 1905).
- Hakala, Salli & Vesa, Juho (2013): Verkkokeskustelut ja sisällön erittely. Teoksessa Salla-Maaria Laaksonen, Janne Matikainen ja Minttu Tikka (Toim.): *Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät*. Vastapaino Tampere, 216–244.
- Holmes, Janet (2000): Politeness, power and provocation: How humour functions in the workplace. *Discourse studies* 2:2, 159–185.
- Holmes, Janet & Marra, Meredith (2002): Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. *Journal of pragmatics* 34:12, 1683–1710.

- Laaksonen, Salla-Maaria & Matikainen, Janne (2013): Tutkimuskohteena vuorovaikutus ja keskustelu verkossa. Teoksessa Salla-Maaria Laaksonen, Janne Matikainen ja Minttu Tikka (Toim.): Otteita verkosta: Verkon ja sosiaalisen median tutkimusmenetelmät. Vastapaino Tampere, 193–215.
- Lee, Si Yu & Hoh, Jasmon WT (2023): A critical examination of ageism in memes and the role of meme factories. *New media & society* 25:12, 3477–3499.
- Liao, Qiandan & Pandeli, Jenna (2023): When workplace humour turns into conflict: exploring HR practices in the case of conflict management. *Employee Relations: The International Journal* 45:5, 1275–1298.
- Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut (2023): Työhyvinvointi. Alma Talent, Helsinki.
- Marra, Meredith (2022): Laughing along? Negotiating belonging as a workplace newcomer. *The European Journal of Humour Research* 10:2, 135–151.
- Martin, Rod A. (2006): *The psychology of humor: An integrative approach*. Elsevier Science & Technology.
- Martin, Rod A., Puhlik-Doris, Patricia, Larsen, Gwen, Gray, Jeanette, & Weir, Kelly (2003): Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of research in personality* 37:1, 48–75.
- Mesmer-Magnus, Jessica, Glew, David J & Viswesvaran, Chockalingam (2012): A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology* 27:2, 155–190.
- Morreall, J. (2009): *Comic relief: A comprehensive philosophy of humor*. John Wiley & Sons, Incorporated.
- Pheko, Mpho, Monteiro, Nicole & Segopolo, Mondy (2017): When work hurts: A conceptual framework explaining how organizational culture may perpetuate workplace bullying. *Journal of human behavior in the social environment* 27:6, 571-588.
- Plester, Barbara (2009): Crossing the line: boundaries of workplace humour and fun. *Employee relations* 31:6, 584–599.

- Plester, Barbara A., Bentley, Tim, & Brewer, Emily (2022): "It only hurts when I laugh": tolerating bullying humour in order to belong at work. *European journal of humour research* 10:2, 116–134.
- Plester, Barbara A., & Sayers, Janet (2007): "Taking the piss": Functions of banter in the IT industry. *Humor* 20:2, 157–187.
- Romero, Eric, & Cruthirds, Kevin (2006): The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives* 20:2, 58–69.
- Salin, Denise (2003): Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human relations (New York)* 56:10, 1213–1232.
- Terrion, Jenepher & Ashforth, Blake (2002): From 'I' to 'We': The Role of Putdown Humor and Identity in the Development of a Temporary Group. *Human Relations (New York)* 55:1, 55–88.
- Tieteen Termipankki. Saatavilla <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Nimitys:huu-mori>, luettu 13.5.2024.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018): Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi Helsinki.
- Työterveyslaitos (2020): Työpaikkakiusaaminen. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen>, luettu 23.4.2024.
- Wise, Amanda (2016): Convivial labour and the 'joking relationship': Humour and everyday multiculturalism at work. *Journal of Intercultural Studies* 37:5, 481–500.

## AINEISTOLÄHDE

Vauva.fi, Aihe vapaa: Jatkuva iästä (huumorimielellä) nälviminen työpaikalla. 20.10.2020. <https://www.vauva.fi/keskustelu/3918956/jatkuva-iasta-huumorimielella-nalviminen-tyopaikalla>