

**Näin meidän kesken -  
Juoruilu työntekijöiden kuvaamana**

SANNA NURMILAAKSO

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma

Helmikuu 2013

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

NURMILAAKSO, SANNA: Näin meidän kesken – Juoruilu työntekijöiden kuvaamana

Pro gradu tutkielma, 75 s. + 4 liitesivua  
Sosiaalipsykologia  
Helmikuu 2013

---

## TIIVISTELMÄ

Juoruilu on yleistä mutta paheksuttua sosiaalista toimintaa. Tässä tutkielmassa tarkastelen ilmiötä osana työpaikan arkipäivää. Kartoitan etenkin sitä, miten juoruilu rakentaa ”meitä” työntekijän näkökulmasta katsottuna. Tutkimuksen keskiössä ovat nuorten aikuisten kuvaukset oman työpaikkansa juoruilusta. Rakensin teoreettisen viitekehyksen monitieteisestä, juoruilua käsitteellistävästä kirjallisuudesta ja sosiaalipsykologisesta ryhmäteoretisoinnista. Ymmärrän juoruilun ryhmätasolla operoivana ilmiönä ja määrittelen ryhmän Henri Tajfelin ajattelua seuraten.

Toteutin tutkimukseni empiirisen osuuden teemahaastattelemalla 12 työntekijää eri aloilta huhtitoukokuussa 2012. Analysoin aineistoa luokittelemalla ja tarkastelemalla saatua kokonaisuutta teoreettisen viitekehyksen antamin välinein.

Tutkielmassani on kaksi keskeistä tulosta. Ensinnäkin juoruilu rakentaa ”meitä” tuottamalla samankaltaisuutta ja määrittelemällä poikkeavuutta. Se tapahtuu muodostamalla sääntöjä seuraavissa asioissa: työn tekeminen, tasavertaisuus, ominaisuudet ja käyttäytyminen, työpaikan virallisten sääntöjen tulkinta sekä lojaalius omalle ryhmälle. Toiseksi, juoruilun voi tulkita tuottavan ”meitä” myös tarjoamalla mahdollisuuden keskinäiseen tukeen, yhteistyöhön ja yhteiseen kokemukseen, sillä se toimii koetun epäoikeudenmukaisuuden purkamisena, viihteenä ja keskinäisen ymmärryksen sekä tiedonkulun lisääjänä.

Tutkielma tuo uutta tietoa juoruilun, ryhmätoiminnan ja työpaikan suhteesta, sillä aihetta on tutkittu vähän – etenkin suomalaisessa kontekstissa. Samalla tuloksissa ilmentyy sosiaalipsykologisesti mielenkiintoisia seikkoja, jotka antavat aihetta ilmiön jatkotutkimukseen.

Asiasanat:

Juoruilu, työpaikka, työntekijä, ryhmä, normi, teemahaastattelu

## SISÄLLYS

<b>1. JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2. JUORUT JA JUORUILU .....</b>	<b>4</b>
2.1 Miten käsitteellistää arkista? .....	4
2.2 Miten juoruilusta tuli paheellista? .....	6
2.3 Tutkitusti juoruilua!.....	8
<b>3. JUORUILU TYÖPAIKAN RYHMIEN TOIMINNASSA .....</b>	<b>11</b>
3.1 Ryhmän sosiaalista koordinointia .....	11
3.2 Teorioiden solmukohdassa: koheesio ja normit .....	13
3.3 Normien ylläpitämistä ja ryhmän säätelyä .....	15
3.4 Työpaikkakontekstin erityispiirteet .....	17
<b>4. TEKSTISTÄ EMPIRIAAN, EMPIRIASTA TEKSTIKSI .....</b>	<b>20</b>
4.1 Valintoja ja sitoumuksia .....	20
4.2 Teemahaastattelut käytännössä .....	21
4.3 Luokittelu aineiston järjestämisen tapana .....	25
<b>5. NORMATIIVINEN JUORUILU.....</b>	<b>30</b>
5.1 Työntekijöiden ryhmissä .....	30
Tee työsi yhtä hyvin kuin muut!.....	30
Vapaamatkustaminen kielletty! .....	35
Älä erottaudu meistä liikaa!.....	37
Tulkitse virallisia sääntöjä ”oikein”! .....	42
Tunnusta, kenen joukoissa seisot! .....	44
5.2 Esimiesten ryhmälle osoitetut säännöt .....	47
Ole pätevä hallitsevaan asemaasi! .....	48
Toimi asemassasi eettisesti! .....	50
5.3 Yhteenveto .....	52
<b>6. VAPAUTTAVA JA SUOJELEVA JUORUILU .....</b>	<b>54</b>
6.1 Epäoikeudenmukaisuuden purkaminen ja ”omista” huolehtiminen .....	54
6.2 Tylsyydestä vapautuminen .....	57
6.3 Ymmärryksen ja informaation lisääntyminen .....	58
6.4 Yhteenveto .....	61
<b>7. LOPUKSI.....</b>	<b>62</b>
7.1 Juoruilu ”meidän” muodostajana .....	62
7.2 Tämän tutkimuksen kulku ja tulevaisuuden matkakohteet .....	66
<b>8. LÄHTEET .....</b>	<b>68</b>

### LIITTEET:

- Liite 1 Haastateltavien taustatiedot
- Liite 2 Tutkimussuostumus
- Liite 3 Haastattelurunko

# 1. JOHDANTO

Kerrotaan, että eräs ruotsalainen konsulttiyhtiö on kehittänyt raportointimallin, jonka avulla yritykset voivat laskea työntekijöidensä juoruilun hinnan. Konsulttiyhtiön tavoitteena on tarjota yrityksille keinoja parantaa tuottavuutta, sillä sen laskelmien mukaan työntekijät käyttävät vuosityöajastaan kuukauden juoruiluun tehokkaan työnteon sijaan. (Rajalahti 2008; Miklashevsky 2008.) Ottamatta kantaa konsulttiyhtiön tekemien laskelmien paikkansa pitävyyteen tai sen markkinatalouskeskeiseen maailmankuvaan, sen toiminta virittää ajatukset *työpaikkajuoruiluun*. Onko juoruilusta pelkkää haittaa työpaikalla? Eikö sillä ole mitään virkaa?

Juoruilu on monen kirjoittajan (esim. Baumaister et al. 2004, 119; van Niekerk 2008, 402) mielestä hyvin yleinen ja universaali puheen lajityyppi, mutta arkikäsitteissä se näyttäytyy kielteisenä ilmiönä: moraalisesti alhaisena toimintana, ”naisten puuhasteluna”, ajan tuhlaamisena ja ihmissuhteen uhkatekijänä. Kielteiselle käsitykselle on pitkät perinteet länsimaisessa kulttuurihistoriassa, mikä selittää sen, että kiinnostus juoruiluun työpaikan arkipäivän asiana on pitkään ollut vähäistä.

Olemassa olevaa keskustelua leimaa yksilö- ja ongelmakeskeisyys: juoruilu on nähty haittana tai hukka-aikana, joka varastaa työorganisaatiolta rahaa (esim. Baker ja Jones 1996), mitä myös edellä kuvattu konsulttiyhtiöesimerkki ilmentää. Työolobarometreissä on puolestaan tapana kuitata ilmiö samassa kysymyksessä henkisen väkivallan ja työpaikkakiusaamisen kanssa (esim. Ylöstalo & Pirkko 2011, 65). Tähän nähden on kiinnostavalla tavalla ristiriitaista, että esimerkiksi antropologiassa juoruilu on nähty luonnollisena – jopa essentiaalisena ja funktionaalisenä – osana ihmisten sosiaalista toimintaa ja että ilmiötä on tutkittu kyseisellä tieteenalalla jo vuosikymmeniä.

Tämän tutkielman tavoitteena on tutkia tuota ilmiötä, joka on varmasti useimmille aikuisille oma-kohtaisesti tuttu, eli työpaikalle sijoittuvaa juoruilua. Kiinnostuin aiheesta vuosia sitten, kun aloitin eräässä uudessa työpaikassa. Oivalsin tullessi hyväksytyksi yhteisöön, kun aloin kuulla juoruja ja hieman myöhemmin minun kansani alettiin juoruilla. Nyt kirjallisuuteen perehdyttyäni arvelen, että intuitioni oli tuolloin täysin oikeassa. Ryhmän ulkopuolisiksi katsottuja henkilöitä ei nimittäin yleensä oteta mukaan juoruiluun (Gluckman 1963, 312). Tällöin virinnyt kiinnostus on saanut minut vuosien varrella pohtimaan, minkälainen merkitys juoruilulla on työpaikkojen arjessa. Miksi se on niin yleistä? Palveleeko se jotakin tehtävää? Olen tullut yhä vakuuttuneemmaksi siitä, että juoruilun ilmiö on monen eri teema-alueen solmukohta sosiaalipsykologiassa.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen juoruilua sosiaalipsykologian klassisen tutkimusteeman – ryhmien – näkökulmasta. Tutkimuksessani on kyse ryhmistä, jotka toimivat työyhteisössä ja jotka on määritelty Henri Tajfelin (1978, 1981 ja 1982) ajattelua mukaillen. Olen kiinnostunut siitä, mitä työpaikan ryhmätoiminnan kannalta merkitsee se, että puhutaan arvioivaan sävyyn sellaisesta työyhteisön jäsenestä, joka ei itse ole tilanteessa läsnä. Tutkimuksen tehtävänä on kartoittaa tapoja, joilla juoruilu toimii työyhteisöä ja sen ryhmiä rakenteistavana tekijänä. Tutkimuskysymykseni ja sitä tarkentavat alakysymykset ovat seuraavanlaiset:

*Miten työpaikan juoruilu tuottaa ”meitä” työntekijän näkökulmasta katsottuna?*

- *Millaista normatiivisuutta juoruilussa on?*
- *Millaista vapauttavaa potentiaalia juoruilussa on?*

Tutkimuksen pääpaino on juoruilun ilmiössä työntekijöiden kokemana ja tulkitsemana eikä jonkin tietyn organisaation kulttuurin tutkimisessa, vaikka juoruilu on osa ainakin epävirallista organisaatiokulttuuria. Työntekijän näkökulman korostaminen ei kuitenkaan tarkoita analyttisen katseen kohdistamista yksilöön. Sen sijaan tutkimukseni liikkuu sosiaalisessa maastossa, jossa ilmiötä on aiemminkin tutkittu mutta eri tieteenaloilla kuin sosiaalipsykologiassa ja eri kontekstissa kuin työpaikalla.

Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu tekemistäni kahdestatoista työntekijäasemassa olevan nuoren aikuisen teemahaastattelusta. Analysoin aineistoa tavalla, jota voi löyhästi kutsua sisällönanalyysiksi: järjestelen aineistoa luokittelemalla ja tämän jälkeen lähestyn sitä rakentamani teoreettisen viitekehyksen antamin välinein.

Aiheen tutkiminen on perusteltua ensinnäkin, koska juoruilu on yleisesti jaettu ja laajalle levittänyt ilmiö. Toiseksi, sitä on tutkittu niukasti eurooppalaisessa sosiaalipsykologiassa puhumattakaan suomalaisesta tutkimuksesta, jossa aihetta on sivuttu vain kahdesti eri tieteenalat mukaan lukien. Kolmanneksi, tutkimus voi paljastaa kiinnostavia asioita aikamme työelämästä. Tutkimuksen tavoitteena on katsoa työpaikkajuoruilun ilmiötä arkikäsitteisiin kompastumatta, tuottaa työpaikkojen arkea hyödyttävää käytännöllistä tietoa, toimia suomalaisena keskustelunavauksena aiheesta sekä edistää juoruilun tutkimusta sosiaalipsykologian tieteenalalla.

Tutkielma etenee niin, että toisessa luvussa määrittelen ’juoruilun’ sekä luotaan käsitteen historiaa ja sitä, miksi siitä on tullut paheksuttu puheen lajityyppi. Kolmannessa luvussa saatan sosiaalipsy-

kologisen ryhmäteoretisoinnin ja monitieteisen juoruilukirjallisuuden yhteen sekä hahmottelen työpaikkakontekstin erityispiirteitä ilmiön näkökulmasta. Neljännessä luvussa reflektoin metodologisia valintojani; kerron tutkimuksen sitoumuksista, teemahaastattelujen tekemisestä, aineiston luokittelemisesta ja analyysitavastani. Viides ja kuudes luku on omistettu aineiston analyysille. Seitsemäs luku päättää tutkielman; suhteutan analyysin edeltävään kirjallisuuteen sekä arvioin tutkimuksen onnistumista eritoten luotettavuuden näkökulmasta.

## 2. JUORUT JA JUORUILU

Juoruilu-käsitteen määritelmä ei arkikäsitteen eikä edeltävän kirjallisuuden perusteella ole yksiselitteinen. Tässä luvussa määrittelen, miten käytän käsitettä tässä tutkimuksessa. Lisäksi jäljitän syitä siihen, miksi ilmiöstä on tullut kulttuurisesti paheksuttu, ja kartoitan aiheen edeltävää tutkimusta.

### 2.1 Miten käsitteellistää arkista?

Juoruilu on käsitteenä haastava, sillä se ei ole tieteellisen täsmällinen vaan arkinen ja tilannesidonnainen (Bergmann 1993, 1–2; Taylor 1994, 34). Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa se yleensä määritellään epämuodolliseksi, arvioivaksi puheeksi ihmisestä, jonka molemmat keskustelun osapuolet tuntevat mutta joka ei ole keskustelun tapahtuessa paikalla (esim. Kurland & Hope Pelled 2000, 429). Tässä tutkimuksessa juoruilu nähdään työyhteisön jäsenen ja hänen toimintaansa kohdistuvana kuvailuna ja arviointina, joka tapahtuu kohteen poissa ollessa. Tämä kuvailu ja arviointi on epävirallista toimintaa siinä mielessä, että se ei ole työorganisaation, -roolien tai -tehtävien valtuuttamaa. Määritelmään sisältyy paitsi työyhteisön jäsenen yksityiseen puoleen kohdistuva ”paljastava” puhe, myös häntä tai hänen toimintaansa ”selän takana” paheksuva tai ihaileva puhe. Lisäksi on tärkeää muistaa, että tässä tutkimuksessa juoruilu nähdään ryhmä- ja yhteisötason ilmiönä, eikä yksilön motiiveista kumpuavana toimintana. Seuraavaksi erittelen tarkemmin, minkälaiseen edeltävään keskusteluun esittämäni määritelmä pohjautuu.

Juoruileminen on epämuodollista toimintaa, toisin kuin vaikkapa palaveri työpaikalla tai luento yliopistolla (Collins 1994, 107; Pietilä 2006, 6). Eri kirjoittajien määritelmissä on kuitenkin eroja sen suhteen, kuinka laajasti erilainen epävirallinen puhe ymmärretään juoruiluna; esimerkiksi Dunbar (2004) mieltää kaiken epävirallisen keskustelun juoruiluksi. Toiset taas pitävät keskeisenä, että puhe kohdistuu ihmisiin eikä tapahtumiin yleensä (esim. Kurland & Hope Pelled 2000, 429–430; Sabini & Silver 1982, 90), ja tähän määritelmään myös oma tutkimukseni sitoutuu. Huhu on eri asia kuin juoru: juoruilua varten tarvitaan intiimiä tietoa sen kohteesta, kun taas huhut ovat juoruja yleisempiä voiden koskea ketä tai mitä tahansa. Juoruilu on tavallista ja arkipäiväistä, kun taas huhuja syntyy yleensä erityisessä tilanteessa, jossa ihmisjoukko kokee epävarmuutta heille tärkeässä asiassa. (Koskinen 2000; 36, 44.) Jos työpaikalla puhutaan edessä mahdollisesti olevista yt-neuvotteluista, on kyse huhusta, kun taas puhe esimiehen ja alaisen välille syntyneestä ihmissuhteesta on juoruilemista. Eronteko juoruilun ja huhujen levittämisen välillä on kuitenkin toisinaan

vaikeaa, ja joissakin tutkimuksissa ne onkin samaistettu toisiinsa (Koskinen 2000, 36 ja 44; Hakulinen 1988, 136).

Seläntakaisuus on juoruilun keskeinen elementti: puheessa esiintyvä ihminen ei ole tilanteessa läsnä eikä puheen sisältöä ole tarkoitettu hänen kuultavakseen (Bergmann 1997, 237; Sabini ja Silver 1982, 90; Kurland & Hope Pelled 2000, 429). Juoruilu tapahtuu yleensä sellaisten ihmisten välillä, jotka ovat läheisessä ja luottamuksellisessa suhteessa toistensa kanssa (Gluckman 1963, 313). Olennaista on se, että puheen kohteena oleva ihminen kuuluu heidän sosiaaliseen ympäristöönsä (Bergmann 1997, 237; Wert & Salovey 2004, 123). Tämän tutkimuksen kontekstissa sosiaalinen ympäristö tarkoittaa samaa työpaikkaa.

Juoruilu kohdistuu usein ryhmän jäsenen kulissien takaiseen osaan.<sup>1</sup> Toisin sanoen se voi koskea asioita, jotka kohteena oleva ihminen itse mieluiten pitäisi poissa katseilta (Goffman 1961, 161). Tuulikki Pietilän (2006, 6) katsannossa tämä tarkoittaa sitä, että jonkun yhteisön jäsenen asiat eivät ole soveliaalla tavalla, mutta sitä ei käsitellä hänen kanssaan kasvokkain vaan hänen selkänsä takana. Juoruilu saattaa siis olla eräänlainen muiden ihmisten kulissien takaiseen elämään kohdistuva kysely: ”Millainen tämä henkilö on oikeasti?” Juoruileminen voi kohdistua esimerkiksi ihmisen sosiaalisen identiteetin epä johdonmukaisuuteen tai (yhteisön näkökulmasta katsottuna) poikkeavuuteen; hyväksytystä identiteetistä poikkeavat puolet pyritäänkin usein pitämään kulissien takana. (Wert & Salovey 2004, 125.)

Puheen lajityyppinä juoruilu on herkkä moraalisisille kysymyksille, koska siinä voidaan esittää hyväksyntää ja paheksuntaa toisia ihmisiä kohtaan (Bergmann 1997, 240). Siinä siis arvioidaan yhteisön jäsentä ja hänen toimintaansa suhteessa jaettuihin käyttäytymisen sääntöihin, eli normeihin (Kniffin & Wilson 2010, 159; Wert & Salovey 2004, 130–131; Scott 1985, 282; Haviland 1977, 170). Juoruilu sekä viittaa yhteisön yhteiseen moraalisiin ja arvoihin että ylläpitää niitä (Gluckman 1963, 308). Toisaalta se voidaan nähdä myös normien ja arvojen tulkintana sekä luomisena (Hafen 2004, 224).

Juoruilemalla on mahdollista arvottaa toisten ihmisten toimintaa niin positiivisesti kuin negatiivisesti. (Kniffin & Wilson 2005, 279; Kurland & Hope Pelled 2000, 429). Monet kirjoittajat (esim. Goffman 1961, 161; Baumaister et al. 2004; 112; Gluckman 1963, 314) ovat kuitenkin sitä mieltä, että negatiivinen arvioinnin vire on positiivista tavallisempaa. Kuvaavaa on, että yleisimmiksi juo-

---

<sup>1</sup> Backstage



rujen aiheiksi ovat listattu muun muassa ihmisten luonteen viat, persoonalliset ominaispiirteet, yllättävällä tai epäjohdonmukaisella tavalla käyttäytyminen, ristiriita moraalisten väitteiden ja varsinaisen toiminnan välillä, sosiaalisesti ei-hyväksytyt käyttäytymisen tavat, erehdykset ja epäonnistumiset (Bergmann 1993, 15–16). Arviointia ei välttämättä esitetä suorasanaisesti vaan hienovaraisesti ilmeillä ja äänensävyillä, joita ulkopuolisen voi olla vaikea ymmärtää (Bergmann 1997, 236; Wert & Salovey 2004, 123). Lyhyesti sanottuna juorut sisältävät aina joko implisiittisen tai eksplisiittisen kannan toiseen ihmiseen ja hänen käyttäytymiseensä (Fine 1977, 182; Hakulinen 1988, 148).

Aihetta käsittelevässä kirjallisuudessa käytetään yleensä juoru-sanaa: juoruja esimerkiksi kuullaan, kerrotaan tai levitetään. Olen itse kiinnostunut 'juoruilusta' ihmisten välisenä toimintana mutta en halua jyrkästi erottaa siitä 'juorun' sisältöä. Ilmiön tähänastisen käsitteellistämisen voi karkeasti jakaa kahteen: Ensinnäkin on tarkasteltu, miten yksilöt käyttävät juorua välineenä jonkun asian saavuttamiseksi. Toinen tarkastelun taso on ollut nähdä juoruilu itsessään toimintana. (Ben-Ze'ev 1994, 11–13.) Tässä tutkimuksessa juoruilu nähdään jälkimmäiseksi mainitulla tavalla, eli kiinnostuksen kohteena eivät ole yksilöiden tavat politikoida juorujen avulla vaan se, miten ilmiö ryhmä- ja yhteisötasolla toimii työpaikkakontekstissa.

Aaron Ben-Ze'ev (1994, 17) esittää, että yleisesti jaettu käsitys juoruilun moraalisesta arveluttavuudesta kytkeytyy yksilötason ymmärrykseen: se nähdään yksilön omien intressien toteuttamisen välineenä. Seuraavaksi kartoitan sitä, miten ja miksi juoruilusta on tullut arveluttavana pidetty ilmiö länsimaisessa kulttuurissa.

## 2.2 Miten juoruilusta tuli paheellista?

Juoruilu on moraalisesti kaksitahoinen puheen lajityyppi: yhtäältä siinä tehdään moraalisia arvioita toisista ihmisistä, ja toisaalta se itsessään on moraalisesti arveluttavana pidettyä toimintaa (Emler 1994, 117, Bergmann 1993, 58; Bergmann 1997, 237–238). Alkujaan käsite<sup>2</sup> ei kuitenkaan ole ollut sävyltään kielteinen. Kun tarkastellaan länsimaista kulttuurihistoriaa, voidaan löytää viitteitä siitä, miksi juoruille ja juoruilulle on muodostunut kielteinen kaiku.

---

<sup>2</sup> Juoru-sanan englanninkielinen vastine 'gossip' on peräisin vanhasta ilmaisusta 'godsibb'. Sana merkitsee heimolaista tai sukulaista, joka oli usein kasteen tukija tai kummi. Myöhemmin sanasta pudotettiin d-kirjain pois, ja siitä tuli 'gossib' tarkoittaen kummia tai juomaseuraa. Lisäksi se kuvasi naista, joka otti kättilön kanssa osaa syntymähetkeen antaen äidille tukea synnytyksessä ja joka lapsen syntymän jälkeen lähetettiin kertomaan tapahtuneesta muille. 1800-luvun aikana gossip-sanalle kehittyi negatiivisia konnotaatioita: Se tarkoitti naista tai naisten ryhmää, joka puhui ilkeämielisesti. Sillä viitattiin myös sensaatiomaisia tai henkilökohtaisia asioita paljastavaan ihmiseen. Näin sanan merkitys laajeni tarkoittamaan epämuodollista, tuttavallista puhetta (tai kirjoitusta) sosiaalisista tapahtumista tai intiimiä selostusta ihmisistä. (Laing 1993, 37.)

Kielteiset konnotaatiot juontuvat – ainakin osittain – uskonnollisista kirjoituksista (Kurland & Hope Pelled 2000, 429). Raamatussa juoruja paheksutaan jo Mooseksen kirjoissa ja myöhemmin Uudessa testamentissa. Esimerkiksi Paavali mieltää juoruilun leskinaisten harrastukseksi ja liittää se laiskoteluun sekä muiden asioihin sekaantumiseen; juoruilusta pääsee naittamalla nämä naiset, ja samalla se pelastaa heidät paholaiselta. (Koskinen 2000, 12.) Juutalaisten kirjoituskokoelmassa, Babylonian Talmudissa, viitataan juoruun kolmihaaraisena kielenä, joka voi vahingoittaa sen kertojaa, kuulijaa ja kohdetta (Jaeger, Skelder & Rosnow 1998, 103).

Länsimaisen korkeakulttuurin edustajatkaan eivät ole arvostaneet juoruilua: sen on nähty ilmentävän kateutta ja pahansuopuutta, jotka tulee kitkeä pois. Länsimaisista filosofeista Aristoteles<sup>3</sup> on sanonut, että yleväsielainen mies ei kerro skandaalinkäryisiä juttuja (ks. Koskinen 2000, 12). Martin Heidegger puolestaan pitää juoruilua liian triviaalina tapana käsitellä ihmiselämää (ks. Ben-Ze'ev 1994, 14–15). Juorujen kertomisen paheellisuus kuvastuu myös kirjallisuuden historiasta: muun muassa William Shakespeare tuomitsee juorut. On kuitenkin huomattava, että mitä lähemmäksi nykypäivää tullaan, sitä vapaamielisemmän sävyn suhtautuminen ilmiöön on saanut. 1900-luvulla siitä muodostui uudella tavalla yhteiskunnallinen asia niin sanotun juorulehdistön syntymisen myötä (Koskinen 2000, 14–15 ja 205).

Suhtautumisen laventumisesta huolimatta arkiajattelumme heijastelee vanhempaa, korkeakulttuurista, käsitystä juoruilusta. Perinteisen käsityksen mukaan ilmiöstä tekee paheksuttavan sen tuhoavuus, tahallisuus, epäluotettavuus, triviaalius ja toisaalta tärkeän aiheen käsittely pinnallisella tavalla (Emler 1994, 117–118, Collins 1994, 108, van Niekerk 2008, 401). On esitetty, että juoruilun vähäinen arvostus on sidoksissa sen feminiiniseksi sukupuolistuneeseen identiteettiin (Emler 1994, 120). Susan Hafen (2004, 225) sanoo, että ilmiön näkeminen feminiinisenä toimintana tekee siitä näkymättömän esimerkiksi organisatorisena käytäntönä.

Kyseinen puheen lajityyppi on kohdannut kritiikkiä myös, koska siinä usein käsitellään asioita, jotka henkilö itse pyrkii pitämään yksityisinä (ks. Pietilä 2006, 6; Goffman 1961, 161; Wert & Salovey 2004, 125). Juorut eivät toisin sanoen kunnioita yksilön oikeutta yksityisyyteen vaan hämärtävät yksityisen ja julkisen välistä rajaa (Collins 1994, 110–112; van Niekerk 2008, 406–407; Haviland 1977, 187–188). Länsimaisessa kulttuurissa yksityisyyden kunnioittaminen ja valvominen on tärkeää yksilön autonomialle ja arvokkuudelle, mitä juoruilu käytäntönä rikkoo. Yhteisöllisyyttä

---

<sup>3</sup> Nikomaioksen etiikan neljännen luvun kolmannessa jaksossa

korostavissa kulttuureissa, kuten Afrikassa, juoruilusta annetut selonteot eivät ole sävyltään niin kielteisiä kuin länsimaisissa kulttuureissa. (van Niekerk 2008, 401 ja 407.)

### 2.3 Tutkitusti juoruilua!

Juoruilun ilmiö on taipunut useille tieteenaloille, sillä tutkimusta on tehty – tai peräänkuulutettu – niin antropologiassa, sosiologiassa, amerikkalaisessa sosiaalipsykologiassa, psykologiassa, folkloristiikassa, feministisessä tutkimuksessa, kirjallisuustieteessä, historiatieteessä kuin viestinnän ja organisaatioiden tutkimuksessakin. Lisäksi on tutkimuksia, joissa ei eksplisiittisesti ole puhuttu juoruilusta mutta on käsitelty sen määritelmään sopivia teemoja (esim. Traverso 2006). Varhaisimmat tieteelliset viittaukset ovat peräisin 1920-luvulta (esim. Radin 1927 sit. Gluckman 1963, 307) ja aiheeseen keskittyneet tutkimukset 1960-luvulta (esim. Gluckman 1963; Paine 1967; Hannerz 1967).

Suurin osa aiheen nykyisestä ymmärryksestä on tuotettu etnografisin menetelmin (Foster 2004, 90; Bergmann 1993, 9). Antropologit ovatkin olleet juoruilun tutkimisen edelläkävijöitä (esim. Gluckman 1963). He ovat tuoneet tutkimukseen yhteisöllisen ulottuvuuden ja havainnoineet sitä, kuinka yhteisö käyttää juorua ei-kaupunkimaisessa elinympäristössä. Esimerkiksi Pietilä (2006) tutki ilmiötä tansanialaisheimon parissa Kilimanjarolla. Hänen mukaansa suuri osa moraalisesta neuvottelusta tapahtui epäsuorasti ”juorumedian” kautta; juoruilu muodosti puolijulkisen sfäärin, jossa dialogisesti neuvoteltiin sukupuolen ja kaupankäynnin moraalisesta suhteesta. Ulf Hannerz (1967) puolestaan havaitsi juorujen olevan väline, jolla ylläpidettiin sosiaalisia rajoja sisäpiirin ja ulkopuolisten välillä. Hannerzin kenttätutkimus on siitä poikkeuksellinen, että se toteutettiin urbaanissa ympäristössä.

Ilmiötä on tutkittu niin ikään muissa sosiaalitieteissä. Sosiologian alalla on tehty kenttätutkimusta samaan tapaan kuin antropologiassa. Esimerkiksi Nobert Elias ja John L. Scotson (1994) tutkivat erään naapuruston juoruilua ja havaitsivat, että ylistys-juorua käytettiin nostattamaan paikallista ylpeyttä ja syytös-juorua erottelemaan joukon ulkopuolisia. Sosiaalipsykologista juoruilun tutkimusta on puolestaan leimannut kokeellisuus ja amerikkalaisuus (Kniffin & Wilson 2010, 152–153). Eurooppalaisessa sosiaalipsykologiassa ilmiön käsitteleminen on käsitykseni mukaan ollut vähäistä, mutta poikkeuksena mainittakoon saksalaisen Jörg Bergmannin (1993) etnometodologinen tutkimus juorusta moraalisena diskurssina. Lisäksi on huomionarvoista, että Leon Festinger kollegoineen (1948) on tutkinut huhujen kertomisen funktioita. Juoruilun ilmiö on herättänyt kiinnostusta myös

akateemisessa feministisessä keskustelussa, jossa se on nähty poliittisena kysymyksenä. Sillä on ajateltu olevan voimaa paitsi pakottaa naisia alistavien valtakurssien mukaiseksi, myös mahdollistaa emansipaatio. (Sotirin & Gottfried 1999, 60–61.)

Juoruilun ja työpaikan yhdistävästä kirjallisuudesta suurin osa on teoreettista ja monitieteistä: kirjoittajat ovat keskusteluttaneet eri aloilla tuotettua juoruilukirjallisuutta organisaatioteorian kanssa ja pyrkineet antamaan oman panoksensa teoreettisen mallin muodossa (esim. Noon & Delbridge 1993 ja Kurland & Pelled 2000; Michelson & van Iterson 2010). Aihetta on sivuttu lyhyesti myös empiirisissä tutkimuksissa, joissa on käsitelty jotakin muuta puolta organisaatiokulttuurista (esim. Moss Kanter 1977; Tucker 1993). Puhtaasti työpaikkajuoruiluun keskittyvien empiiristen tutkimusten määrä on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina (esim. Hafen 2004; Houmanfar & Johnson 2003; Hallet et al. 2009; Grosser et al. 2010 ja Farley 2011; Ellwardt et al. 2012) ja niitä käsitellen tarkemmin luvussa 3. *Juoruilu työpaikan ryhmien toiminnassa.*

Ilmiön kvantitatiivinen tutkimus oli pitkään vähäistä, kunnes 2000-luvulla ja 2010-luvulle tultaessa tilanne alkoi vähitellen muuttua etenkin työpaikkajuoruiluun keskittyvän tutkimuksen osalta. Useat tutkijat ovat käsitteellistäneet juoruilua verkostotasolla (esim. Wittek & Wielers 1998; Grosser et al. 2010). Kniffin ja Wilson (2005) löysivät tukea ajatukselle, että työpaikan juorujen käyttötapa vaihtelee merkittävästi sen mukaan, käytetäänkö niitä itseä vai ryhmää palveleviin tarkoituksiin. Lea Ellwardt ja kumppanit (2012) puolestaan tutkivat esimieheen kohdistuvan juoruilun ja luottamuksen suhdetta työpaikalla: Kielteisten juorujen määrä lisääntyi, kun luottamus oli alhaista, työntekijöiden ja esimiehen välistä suhdetta leimasi epäystävällisyys ja he tapasivat toisiaan harvoin. Tilanne oli päinvastainen, jos esimies ja työntekijät tapasivat toisiaan usein ja työntekijät luottivat esimieheen.

Suomessa juoruiluun keskittyviä tutkimuksia on tehty niukasti. Jyrki Pöysä (1986) tutki folkloristikan alan pro gradu -tutkielmassaan juorua osana naisvaltaisen työyhteisön kulttuuria käyttäen aineistonaan informantin pitämää päiväkirjaa. Hänen mukaansa juoruilu rakensi yhteisön etnohistoriaa, eli muistitietoa työyhteisöstä ja sen jäsenistä. Sanna Suokko-Kivistö (2001) teki puheviestinnän pro gradun juoruilun merkityksestä ystävien välisessä vuorovaikutuksessa; työn empiirinen osuus koostui eläytymismenetelmällä kerätystä kertomusaineistosta. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena oli, että juoruilussa on sekä lujittavaa että hajottavaa voimaa. Muita pelkästään juoruiluun keskittyviä tutkimuksia Suomessa ei nähdäkseni ole tehty, mutta aihetta on sivuttu yhteisöväkivaltaa (Saarikoski 2006), nuorten alakulttuureja koulussa (Tolonen 2001) ja aggressiivisuutta (Kaukiainen 2003) tutkittaessa. Ilpo Koskinen (2000) on tehnyt aiheesta kirjallisuuskatsauksen.

Kuten olen jo aiemmin esittänyt, edeltävä kirjallisuus voidaan karkeasti jakaa kahteen ryhmään: ensinnäkin on olemassa juoruilun ryhmän ylläpitäjänä näkeviä tekstejä ja toiseksi sitä yksilön vaikutustapana pitäviä tekstejä. Max Gluckmannin (1963) funktionaalinen keskustelunavaus, Robert Painen (1967) sitä kohtaan esittämä kritiikki ja näiden kahden näkökulman välinen jännite ovat jättäneet jälkensä koko myöhempään juoruilututkimukseen ja -teoretisointiin. Kirjoittajan metodologisen näkökulman ollessa sosiaalista painottava juoruilu useimmiten näyttäytyy tarpeellisena asiana ryhmälle, yhteisölle tai organisaatiolle (esim. Hafen 2004, Kurland & Hope Pelled 2000, Gluckman 1963, Scott 1985; Elias & Scotson 1994). Jos aihetta lähestytään yksilöä korostavasta metodologisesta perspektiivistä, juoruilu saa negatiivisia määreitä; se nähdään esimerkiksi henkisenä väkivaltana (Saarikoski 2006) tai epäsuorana aggressiivisuutena (Kaukiainen 2003).

Hyödynnän itse monitieteistä tutkimusta tieteenalarajoja ylittäen. Kuitenkin keskeinen linjaus on se, että yksilön ja juorun yhdistävä kirjallisuus rajautuu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Seuraavassa luvussa kiedon monitieteisen juorulukirjallisuuden sosiaalipsykologiseen näkökulmaan: ryhmätoimintaan.

### 3. JUORUILU TYÖPAIKAN RYHMIEN TOIMINNASSA

Tässä luvussa rakennan teoreettista viitekehystäni suhteuttamalla sosiaalipsykologian klassisen teema-alueen – ryhmät – juoruilusta käytyyn keskusteluun. Ensimmäisessä alaluvussa johdattelen lyhyesti aiheeseen ja määrittelen ryhmän käsitteen. Toisen alaluvun fokuksessa ovat koheesion ja normin käsitteet. Kolmannessa alaluvussa esittelen rinnakkain juoruilu- ja ryhmäkirjallisuutta pyrkien osoittamaan niiden yhtymäkohtia. Neljännessä alaluvussa puolestaan käsittelen työpaikkakontekstiin sijoittuvan juoruilun erityispiirteitä edeltävän keskustelun valossa.

#### 3.1 Ryhmän sosiaalista koordinointia

Teoreettisia valintoja tehdessäni pohdin, millä tasolla työpaikkajuoruilun ilmiötä kannattaisi tarkastella, ja harkitsin tällöin yhteisö-käsitteen käyttämistä. Päädyin kuitenkin jäsentämään ilmiötä ryhmä-käsitteen avulla, sillä katsoin, että näin saisin hienosyisemmän käsitteellisen välineen, joka on koherentti tutkimusongelman ja metodologisen viitekehysten kanssa. Lukuisissa juoruiluun kohdistuneissa tutkimuksissa ja muussa tieteellisessä keskustelussa onkin tunnistettu juoruilun funktionaalisuus ryhmien ja yhteisöjen kannalta: juoruilun on nähty palvelevan ryhmän toimintaa, säätelyä ja koossa pysymistä. Juoruilu on siten ymmärretty työkaluna, joka yhdistää yksilöt ryhmäksi. (esim. Gluckman 1963, Baumaister et al. 2004; Kurland & Pelled 2000.) Myöhemmin funktionaalinen ajattelutapa on levinnyt myös tutkimuksiin, joissa tarkastellaan juoruilun roolia ryhmien välisissä suhteissa (esim. Scott 1985, Elias & Scotson 1994). Niissä on ajateltu, että juorut voivat osaltaan tuottaa jollekin ihmisryhmälle kokemuksen ”meistä” ja vastaavasti ”heistä”, joista erottaudutaan (Ayim 1994, 86; Wert & Salovey 2004, 127).

Osa kirjoittajista on nähnyt juoruilemisen jopa ihmisen lajinkehityksen kannalta mielekkääksi. Esimerkiksi Dunbar (2004) on provokatiivisesti verrannut ihmisten juoruilua apinoiden sukimiseen sosiaalisten suhteiden ylläpitämisen tapana. Hänen mielestään juoruilu on tärkeä kommunikaation muoto, joka käsittelee sosiaalista informaatiota ja palvelee ihmisten sitoutumista toisiinsa. (Dunbar 2004, 100.) Tämänkaltainen näkökulma kytkeytyy evoluutioperspektiiviin korostaen ihmisen kykyä käyttää kieltä ja sen avulla organisoitua laajoiksi sosiaalisiksi ryhmiksi. Ihmiset kykenevät kulttuuriseen elämään, koska he pystyvät säännöstelemään omaa käytöstään niin, että se sopii strukturoituneisiin, ulkoisiin suuntaviivoihin, jotka pitävät sisällään normeja, lakeja ja moraalisia sääntöjä. (Baumaister et al. 2004, 112–113.) On nähty, että juoruilussa on kyse juuri sosiaalisesta koordinoitumisesta, sillä siinä käsitellään sosiaalisia aiheita.

Luvussa 2.1 *Miten käsitteellistää arkista?* määritellyn juoruilun käsitteen lisäksi 'ryhmä' on keskeinen käsite tässä tutkimuksessa. Rupert Brown (1988, 1–2) jäsentää ryhmän monia määritelmiä sen suhteen, mitä elementtiä mikäkin perspektiivi painottaa: Ensinnäkin, voidaan lewiniläisittäin korostaa ryhmän yhteistä kohtaloa. Toiseksi, on näkökulmia, joissa painotetaan sosiaalista rakennetta, kuten rooleja ja hierarkiaa, mistä esimerkkinä on Muzafer Sherifin ja Carolyn W. Sherifin katsanto. Kolmanneksi, R. F. Balesin edustama perspektiivi korostaa ryhmän jäsenten keskinäistä vuorovaikutusta erotuksena viiteryhmään. Neljännessä painotuksessa on keskeistä, että ryhmän jäsenet katsovat kuuluvansa, eli kategorisoivat itsensä, kyseiseen ryhmään, kuten Henri Tajfel on nähnyt ilmiön.

Omaksun tässä tutkimuksessa edellä mainitun Tajfelin (1978, 1981 ja 1982) edustaman näkökulman: ryhmä on olemassa vain, jos sen jäsenillä havaitaan olevan keskenään yhteisiä piirteitä tai yhteinen kohtalo verrattuna sosiaalisen ympäristön muihin ryhmiin.<sup>4</sup> Kategorisointi on ydinkäsite, ja se viittaa siihen, kuinka ihmiset "näkevät ryhmiä", eli erottavat oman ryhmänsä muista ryhmistä. Ryhmien välisiä eroja identifioidaan vertailemalla, ja vertailun vire on omaa ryhmää suosiva. Toisin sanoen se, keitä me olemme, määrittyy tarkastelemalla myös sitä, keitä me emme ole. (Tajfel 1978, 62–63 ja 66–67; 1981, 258.) On tavanomaista, että ryhmän sisäisiä eroja vähätellään ja ryhmien välisiä eroja liioitellaan (Tajfel 1982, 21). Ryhmän jäsenien keskinäinen samankaltaisuus ja ryhmän positiivinen arvottaminen verrattuna muihin ryhmiin on tärkeää, jotta ryhmä voi säilyä olemassa olevana. Kysymykseen siitä, milloin yksilöiden välisissä kohtaamisissa on kyse eri ryhmien välisistä kohtaamisista, Tajfel vastaa viittaamalla Sherifin (1966) ajatukseen identifikaatiosta. Yksilöiden välisestä kohtaamisesta tekee ryhmien välisen kohtaamisen, mikäli he identifioivat itsensä eri ryhmiin. (Emt. 1–2.) Juoruilussa on kyse ryhmien välisestä kohtaamisesta silloin, kun juoruilun subjekti ja objekti tulevat keskenään eri ryhmistä (Elias & Scotson 1994, 101).

Tajfelin tapa määritellä ryhmä soveltuu hyvin juoruilun tutkimiseen, koska on katsottu, että juoruiluun on sisäänrakennettuna vertailun ulottuvuus. Juoruilemalla voidaan verrata "meitä" ja "heitä" tai jonkun ihmisen käyttäytymistä ja soveliaan käyttäytymisen normeja toisiinsa. Toisesta ryhmästä juoruileminen tiivistyy usein tilanteeksi, jossa on voimakas preferenssi nähdä oma ryhmä positiivisesti. (Wert & Salovey 2004, 127; Gluckman 1963, 314.)

---

<sup>4</sup> Tässä tutkimuksessa tarkastelun taso on sosiaalista korostava, vaikka käsitteellisenä työkaluna toimiva teoria keskittyy yksilön identiteetin muodostumiseen.

On huomattava, että tämän tutkimuksen ymmärryksen mukaan työyhteisökin on ryhmä, johon sisältyy keskenään vuorovaikutuksessa olevia alaryhmiä. Työyhteisön ryhmät voivat olla luonteeltaan virallisia, kuten esimerkiksi jokin tiimi, osasto tai yksikkö, tai epävirallisia, eli ihmissuhteisiin perustuvia ”klikkejä”. Käsite nähdään siinä mielessä laajasti, että viiteryhmän ajatellaan kuuluvan ryhmän määritelmään. Käytän rinnakkain käsitteitä ryhmä ja yhteisö, joista pääosin kuitenkin hyödynnän edellistä. Jälkimmäistä käytän halutessani alleviivata, että kyse on työyhteisöstä laajassa mittakaavassa.

Tapaani ymmärtää juoruilun ja ryhmätoiminnan suhde voi luonnehtia funktionaaliseksi: juoruilulla oletetaan olevan tehtäviä ryhmätoiminnassa. Avaan funktionaalisuuden ajatusta seuraavissa aluluissa ja pyrin samalla huomioimaan kritiikin, joka on kohdistettu tämänkaltaiseen näkökulmaan. Kritiikkiä on esitetty paitsi yksilöpsykologisista<sup>5</sup> tulokulmista (esim. Paine 1967), myös juoruilun sosiaalisia lähtökohtia korostavista perspektiiveistä (esim. Pietilä 2006; Hafen 2004). Seuraavassa aluluvussa määrittelen sekä ryhmä- että juoruilukirjallisuuden kannalta kaksi keskeistä käsitettä: koheesion ja normin.

### **3.2 Teorioiden solmukohdassa: koheesio ja normit**

Monet juoruilusta kirjoittaneet tai aihetta sivunneet ovat tunnistaneeet ilmiön merkityksen ryhmän koheesiolle (Goffman 1971, 187 ja 191; Pöysä 1988, 124; Gluckman 1963, 308; Homanfar & Johnson 2003, 121; Hafen 2004, 231–232). Koheesio tarkoittaa ryhmän kiinteyttä ja kuvaa sitä, kuinka ryhmä pysyy tiiviinä, itsenäisenä yksikkönä. Kiinteälle ryhmälle annettuja määreitä ovat käyttäytymisen ja uskomusten yhdenmukaisuus sekä jäsenten keskinäinen tuki. Koheesio saa ryhmän jäsenyyden jatkumaan ja vahvistaa ryhmänormeja. (Ahokas 2010, 199–200.) On nähty, että juoruilu toimii eräänlaisena sosiaalisena liimana, joka pitää ryhmää koossa. Juoruilun koossa pitävä potentiaali perustuu sosiaalisten suhteiden vaalimiseen, kielteisten tunteiden suuntaamisen ja normien ylläpitämiseen.

Ryhmän tiiviiden edistäminen voi tapahtua suuntaamalla kielteisiä tunteita ja estämällä suoran konfrontaation syntymistä. Esimerkiksi turhautumisen ja vihan tunteet saavat itselleen tilan juoruilussa (Ben-Ze'ev 1994, 23). Jos yhteisön jäsenen käyttäytyminen on muiden mielestä sopimatonta, sitä ei välttämättä sanota sopimattomasti käyttäytyneelle päin kasvoja vaan asiasta keskustellaan hänen selkänsä takana. Seläntakaisuutensa ja luottamuksellisuutensa vuoksi juoruilu tarjoaa mahdollisuu-

---

<sup>5</sup> Yksilöpsykologiseen taustaan lukeutuvaa kritiikkiä en kuitenkaan tutkimuksessa käsittele.



den käsitellä kielteisiä tunteita jotakuta kohtaan ja jatkaa yhteistyötä hänen kanssaan. (Sabini & Silver 1982, 103; Gluckman 1963, 313.)

Juoruilun ja ryhmän tiiviyn suhde ei kuitenkaan ole yksiselitteinen. Stewart R. Glegg ja Ad van Ijzendoorn (2009, 284) huomauttavat, että juoruilu tunteiden tilana ei vain säätele ryhmää ja edistä sen koheesiota vaan voi myös uhata vallitsevaa järjestystä, kun samalla tavalla tuntevat löytävät toisensa. Myös Elias ja Scotson (1994, 99–100) näkevät, että juoruilu ei ole syy ja koheesio seuraus: Juoruilu voi lujittaa ryhmää vain, jos ryhmä on ennestään tiivis ja siinä voidaan juoruilla vapaasti. Jos se on hajanainen, juoruilulla ei välttämättä ole integroivaa voimaa.

Normin käsite on keskeinen sekä ryhmää että juoruilua käsittelevässä teoretisoinnissa. Sherifin & Sherifin (1969) määritelmän mukaan normit ovat ryhmässä (tai yhteisössä) hyväksytyjä sääntöjä siitä, kuinka ryhmän jäsenten tulisi käyttäytyä (ks. Brown 1988, 42). Toisin sanoen normit vastaavat kysymykseen, millainen käyttäytyminen on hyväksyttävää ja millainen paheksuttavaa sekä mikä on normaalia ja mikä ei. Ryhmän säännöt, normit ja arvot voivat olla kirjattuja toimintaohjeita, mutta perustavimmat uskomukset ja erottelut ovat muotoutuneet käytännön toiminnassa (vrt. Ylijoki 1998, 139). On toistuvasti esitetty, että juoruilemalla suhteutetaan jonkun ihmisen toimintaa ja soveliaan käyttäytymisen normeja toisiinsa (Kniffin & Wilson 2010, 159; Wert & Salovey 2004, 130–131; Scott 1985, 282; Haviland 1977, 170).

Normien olemassa olo on funktionaalista sekä yksilön että ryhmän kannalta. Ne tuovat yksilön elämään järjestystä auttamalla sosiaalisen ympäristön tapahtumien ennakoinnissa ja tulkinnaissa sekä antamalla ohjeita siitä, miten itse voi käyttäytyä. Samalla ne kuitenkin myös rajoittavat yksittäisen ryhmän jäsenen toiminnan vapautta. Ryhmälle normit ovat funktionaalisia, koska ne ensinnäkin auttavat koordinoimaan ja säätelemään ryhmän toimintaa. Toiseksi, ne ovat keskeisiä ryhmän tavoitteiden mukaisen toiminnan ohjaamiselle. Normien kolmantena funktiona on ryhmän identiteetin vahvistaminen ja ylläpitäminen. (Brown 1988, 42 ja 45–46.)

Ryhmän eri normeissa on vaihtelua sen suhteen, koskevatko ne kaikkia vai vain osaa ryhmän jäsenistä (Shaw 1981, 279). Ryhmän jäsenillä on siis keskenään erilaisia positioita suhteessa normeihin: arvostetulla jäsenellä on enemmän vapautta poiketa normeista vaikkapa ulkonäkönsä suhteen kuin jollakulla vähemmän arvostetulla (Brown 1988, 46–47). Normit eivät siten välttämättä ole tasa-arvoisia. Toisaalta eri normien välillä on eroja myös siinä, kuinka poikkeamiseen suhtaudutaan (Shaw 1981, 279). Ryhmässä voidaan olla suvaitsevaisia joidenkin normien ylitysten suhteen. Sen

sijaan jos normi on keskeinen ryhmän olemassaololle ja käsittelee ryhmän sisäistä uskollisuutta tai hyväksyttävän käyttäytymisen raja-aiheita, se voi olla hyvinkin ehdoton. (Brown 1988, 46–47.)

Lyhyesti sanottuna normit pitävät ryhmää koossa ja ohjaavat sitä tehtävien suorittamisessa, kun taas juoruilun on nähty olevan työkalu näiden normien välittämisessä, ylläpitämisessä ja uudelleen luomisessa. Seuraavana olevassa alaluvussa avaan juoruilun ja normien suhdetta tarkemmin.

### **3.3 Normien ylläpitämistä ja ryhmän säätelyä**

Juoruilu on usein nähty tapana ylläpitää normeja säätelemällä ryhmän jäsenten toimintaa normin mukaiseksi. Yksinkertaisimmillaan on ajateltu, että juoruilemalla tuetaan normin mukaista käyttäytymistä ja rangaistaan normin vastaisesta (Kniffin & Wilson 2005, 286). Myönteiseen sävyyn kerrottu juoru esimerkiksi kollegan työpanoksesta voi toimia vihjeenä toivotusta työskentelytavasta (Houmanfar & Johnson 2003, 122). Monet kirjoittajat ovat kuitenkin olleet sitä mieltä, että kielteiset juorut ovat myönteisiä diagnostisempia arvojen, sääntöjen ja normien kannalta (esim. Baumaster et al. 2004, 113; Emler 1994, 134, Scott 1985, 282; Elias & Scotson 1994, 94).

Kun juoruissa puhutaan yksilöistä, jotka eivät jollakin tavalla mahdu yhteisön jäsenyyttä koskevien normien sisään, vastustetaan poikkeavuutta ja ohjataan yksilöitä sopeutumaan normeihin (Hafen 2004, 224). Tällä tavalla vahvistetaan työyhteisön jäsenyyteen liittyviä ideaaleja, jotka ovat edellytyksenä jäsenten samankaltaisuuden – preferoitujen sosiaalisten identiteettien – tuottamisessa. Ryhmän jäsenyyden ideaalit voivat olla myös hyvin kapeita ja juoruilu saattaa yksipuolistaa niitä lisää: se voi marginalisoida sellaisia ryhmän jäseniä, jotka poikkeavat normeista vaikkapa ulkonäkönsä, taustansa tai käyttäytymisensä suhteen. (Sotirin & Gottfried 1999, 60 ja 64.) Elias ja Scotson (1994, 94–95) näkevätkin juoruilun tehokkaana ryhmästä ulossulkemisen instrumenttina.

Normien mukaiseen toimintaan ohjaamisella ja niiden rikkomisen estämisellä on merkitystä muun muassa ryhmän identiteetin ja koossa pysymisen kannalta. Juorut voivat kertoa, minkälaisia “me” olemme, eli mitä ominaisuuksia ryhmän jäseniltä toivotaan ja minkälainen käyttäytyminen on preferoitua sekä kääntäen, mitä ominaisuuksia tai käyttäytymistä ei suvaita. Pietilä (2006, 13) kuitenkin huomauttaa, että juoruilussa on paljon mietiskelyä ja uteliaisuutta, joten se ei aina ole yksiselitteisesti tuomitsevaa tai ilkeää. Jossakin tapauksessa se voi lisätä ymmärrystä kohteena olevaa ihmistä ja hänen poikkeuksellista käyttäytymistään kohtaan; esimerkiksi työtoveri voi olla äreä, koska hänellä on perheongelmia (Hafen 2004, 230). Se voi toimia myös tuen antamisena: tapana osoittaa

myötätuntoa ja mobilisoida apua ongelmiin joutuneelle ryhmän jäsenelle (Elias ja Scotson 1994, 92–93).

Juoruilun kautta voidaan päästä käsitykseen ryhmässä implisiittisesti vaikuttavista säännöistä, normeista ja moraalisisista periaatteista. Siihen sisältyvästä käyttäytymisen arvioinnista saadaan tietää, mitä juoruiluun osallistuvat pitävät soveliaana ja mitä sopimattomana (Wert & Salovey 2004, 124; Kurland & Pelled 2000, 432; Sabini & Silver 1982, 101; Baumaister et al. 2004, 114). Ryhmän jäsenelle se voi toimia peilin tavoin: kun juoruillaan jostakusta ryhmään kuuluvasta, voi se olla merkki juorun kuulevalle, että hänestäkin saatetaan puhua jossakin toisessa tilanteessa samalla tavalla (Kurland & Pelled 2000, 430–432). Max Gluckman (1963, 313) ja James C. Scott (1985, 25 ja 262) mieltävät juoruilun sanktioksi normia rikkonutta kohtaan. Ryhmän jäsenen tietoisuus mahdollisuudesta joutua muiden kielteisten puheiden kohteeksi voi toimia pelotteena, joka saa hänet säätelemään toimintaansa normin mukaiseksi.

Ryhmän tulokkaat eivät välttämättä pääse heti osalliseksi juoruilutilanteisiin, sillä ainakin Gluckmanin (1963, 312) mukaan osallisuus kyseisiin tilanteisiin on merkki (jo saavutetusta) ryhmän jäsenyydestä. Tulokkaan asema ryhmässä ei välttämättä ole vielä vakaa, sillä hänen sosialisatioprosessinsa on kesken ja jäsenyytensä vasta muotoutumassa (Harré 1983, 275). Jos tulokkaat kuitenkin kuulevat juoruja, ne ovat hyvä lähde oppia uuden yhteisön sääntöjä, vaikkapa, mistä ei kannata puhua esimiehen aikana tai mitä ääneen lausumattomia odotuksia kohdistuu heidän asemaansa. (Baumaister et al. 2004, 115; Wert & Salovey 2004, 122.)

Juoruilulla on voimaa luoda jatkuvuutta sosiaalisissa ryhmissä, kun tietynlaiset tarinat jatkavat kiertoaan uusien jäsenten keskuudessa (Hafen 2004, 231–232; Pöysä 1988, 124; Noon ja Delbridge 1993, 27; Gluckman 1963, 313). Hafen (2004, 231–232) näkee juoruilussa potentiaalia herkistää jäsenet menneille häirinnän tai syrjinnän kokemuksille. Gluckman (1963, 314) onkin esittänyt, että tärkein asia ryhmän jäsenyyden saavuttamisessa on sen skandaaleista oppiminen. Kun ryhmän uusia jäseniä sosiaalistetaan menneille tapahtumille ja hyväksyttävän käyttäytymisen rajoille, turvataan ryhmän jatkuvuus.

Jos ryhmän jäsenen sopimattomasta käytöksestä ei puhuttaisi muodollisissa eikä epämuodollisissa keskusteluissa, hän selviäisi seurauksitta eikä muilla vastaavasti toimivilla olisi pidäkkeitä. Sabini ja Silver (1982, 105) arvelevat, että sosiaalisia normeja uhkaksi eroosio, mikäli ei voitaisi esittää kritiikkiä toisten käyttäytymistä kohtaan. Gluckman (1963, 315) vertaa asiaa lakiin: samalla tavalla

kuin lakia ylläpidetään tutkimalla rikoksia ja rankaisemalla niistä, normeja ylläpidetään tarkkailemalla rikkomuksia ja rankaisemalla niistä. Juoruilu voi esimerkiksi paljastaa vapaamatkustajia, eli ”sosiaalisia huijareita” ryhmän jäsenten keskuudesta (van Niekerk 2008, 408–409). Vapaamatkustajalla tarkoitetaan ryhmän jäsentä, joka hyötyy jäsenyydestä mutta ei täytä velvollisuuksiaan muiden tapaan (Dunbar 2004, 106). Vapaamatkustamisesta syytetyt eivät ole toimineet yhteistyöhaluisesti suhteessa ryhmään (Kniffin & Wilson 2005, 285).

Jos ryhmää uhataan ulkoapäin, normien uudelleen muotoileminen voi lisääntyä ryhmän sisällä voimakkaasti. Ryhmän identiteettiä uhkaavassa tilanteessa omista jäsenistä juoruileminen yhdistää muita tiivimmäksi ryhmäksi. (Gluckman 1963, 309–311.) Myös Brown (1988, 200–201) sanoo, että ryhmien välinen kilpailu tai konflikti liimaa sisäryhmää tiiviimmäksi ja kasvattaa ryhmän sisäistä solidaarisuutta. Konfliktin hetkellä ryhmän yksi tapa tiivistää rivejään on etsiä niin sanottu syntipukki ei-suositujen jäsentensä joukosta. Tällöin ryhmän tiiviys saavutetaan yhden tai kahden jäsenen ulossulkemisen kautta. (Lauderdale et al. 1984, 1066–1067.) Yksi mahdollinen selitys oman ryhmän jäseniin kohdistuvan juoruilun lisääntymiselle ryhmien välisessä konfliktitilanteessa on solidaarisuuskysymykset. On nimittäin ajateltu, että juoruilemalla voidaan pohtia, onko joku epäluotettava ja halukas ”loikkaamaan” toisen ryhmän puolelle (Wert & Salowey 2004, 130–131).

Tiivistäen, ryhmät eivät ole olemassa staattisesti, vaan niitä luodaan, ylläpidetään ja säädellään. Juoruilua on pidetty ryhmän olemassaolon kannalta funktionaalisenä: se auttaa määrittelemään ryhmän identiteetin, säätelemään sen jäseniä, ylläpitämään normeja ja moraalialia sekä tasa-arvoisuutta. Toisin sanoen se voi tuottaa ryhmän jäsenten samankaltaisuutta ja edistää ryhmän olemassa olemista. Seuraavana olevassa alaluvussa esittelen juoruilun ja työpaikan yhdistävää kirjallisuutta ryhmänäkökulmasta.

### **3.4 Työpaikkakontekstin erityispiirteet**

Työpaikka ei ole mikä tahansa konteksti ryhmille ja juoruilulle, vaan työorganisaatiolla on aina virallisia tehtäviä ja tavoitteita sekä sen jäsenillä tietynlaiset statukset organisaatiokaaviossa. Kaikki työorganisaation jäsenet ja ryhmät eivät lähtökohtaisesti ole samassa asemassa keskenään, vaan yhdet ovat hallitsevia toisiin nähden (Mattila 2006, 21 ja 24).

Työpaikkajuoruilua käsittelevää edeltävää kirjallisuutta leimaa implisiittinen oletus, että työntekijöiden muodostaman ryhmän (tai ryhmien) keskeisin ulkoryhmä on työorganisaatiossa hallitsevassa

asemassa olevien ryhmä, eli esimiehet ja muu johto (ks. Hafen 2004, 232–233; Noon & Delbridge 1993, 32; Tucker 1993, 30–31; Hallet et al. 2009, 608). Työntekijöiden esimiehiinsä kohdistama juoruilu on nähty muun muassa tapana kritisoida esimiesten päätöksiä, kyseenalaistaa heidän pätevyytään, jakaa tietoa sekä reflektoida epäoikeudenmukaista käyttäytymistä. On tosin hyvä muistaa, että aiemmassa kirjallisuudessa aihetta ei varsinaisesti ole tarkasteltu ryhmätasolla merkistykseellistyvänä ilmiönä.

Edeltävää kirjallisuutta voi ymmärtää Tajfelin (1978 ja 1981) ajatuksen kautta: sosiaalinen vertailu perustuu siihen, että ryhmien välillä oleva ero havaitaan legitimiiksi. Jos ryhmien välisessä – statukseen, valtaan tai hallintaan liittyvässä – erossa havaitaan vääryyttä, on se sisäryhmässä hyväksyttävänä pidetty vipu sosiaaliselle toiminnalle ja muutokselle. Se tarkoittaa usein ryhmän sisällä jaettua perspektiiviä sosiaaliseen maailmaan ja tarjoaa siten perustan esimerkiksi jaetulle turhautumiselle ja tyytymättömyydelle. (Tajfel 1978, 74–76 ja 1981, 265–267.) Tämä ajatus on kiinnostava siihen nähden, että juoruilu on mielletty tapana paljastaa ja vastustaa hallitsevassa asemassa olevan ulko-ryhmän epäoikeudenmukaista vallankäyttöä. Etenkin purnaaminen juoruilun alalajina tarjoaa mahdollisuuden jakaa informaatiota ja tuoda koetun epäoikeudenmukaisuuden kollektiivisen reflektoinnin kohteeksi. Jos työtoverit puhuvat keskenään vaikkapa esimiehen kohtuuttomista vaatimuksista, voi se luoda vertailua, joka paljastaa epäoikeudenmukaisuutta ja saattaa motivoida toimimaan. (Sotirin ja Gottfried 1999, 60–62.) Scottin (1985, 27, 240 ja 282) mukaan juoruilu on alaryhmälle turvallinen tapa vastustaa ja kritisoida muodollisia valtarakenteita ja vaatia itselleen parempaa asemaa; hänen katsannossaan juoruilu on alaryhmän ase eliittiä vastaan.

Epävirallisesta luonteestaan huolimatta työntekijöiden juoruilu voi olla haastava asia työorganisaation kannalta, sillä se voi heikentää johdon tai esimiesten ryhmän auktoriteettiä johtaa organisaatiota ja kontrolloida työntekoa – etenkin muutostilanteissa. (Noon ja Delbridge 1993, 32; Hallet et al. 2009, 608). James Tucker (1993) on kuitenkin tehnyt empiirisen havainnon, että juoruilu on yleinen epäkohtien käsittelyn tapa mutta johtaa harvoin ryhmien väliseen konfrontaatioon tai muunlaiseen toimintaan työpaikalla. Työnantajansa taholta väärinkäytöksen kohdannut työntekijä voi etsiä tukea vertaisiltaan ja pyrkiä jakamaan ongelmansa juoruilemalla, mutta tämä yleensä jää ryhmän sisäiseksi keskusteluksi ja pikemmin suojelee työorganisaatiota konfrontaatiolta kuin johtaa siihen. On kuitenkin mahdollista – mutta ei kovin yleistä – että toisilta työntekijöiltä saatu tuki johtaa toimintaan tai konfrontaatioon. (Tucker 1993, 30–31.)

Juoruilun vapauttavuus oman ryhmän ja hallitsevan ryhmän suhteessa voi tulla esiin informaation välittämisen kautta: työntekijöiden ryhmän jäsenet voivat vertailla tietojansa jonkin asian suhteen, jos virallista tietoa ei ole heidän saatavillaan. (Wert & Salovey 2004, 128; Moss Kanter 1977, 96–97). Juoruilun vapauttavana ulottuvuutena voi niin ikään pitää sitä, että se tarjoaa tilan vuorovaikutukselle, jota hallitseva ryhmä ei kontrolloi. Se voi tuottaa mielihyvää työpaikalla, jossa tavallisesti toimintaa ohjaava tekijä on hyödyn tavoittelu. Esimerkiksi humoristiset juorut voivat olla vastarintaa työyhteisön jäsenyyteen liittyviä vaatimuksia tai työorganisaation ahneutta kohtaan. (Hafen 2004, 223–34.) Myös Sotirinin ja Gottfriedin (1999, 62) mukaan juoruilu täyttää työroolit emotionaalisuudella sekä kieltää valmiit erottelut henkilökohtaisen ja professionaalisen, perheen ja työn sekä intiimin ja persoonattoman välillä.

Aiemman keskustelun taustaoletuksena on siis ollut ajatus esimiesten ja muun johdon ryhmistä työntekijöiden ryhmän keskeisenä ulkoryhmänä, johon kohdistetaan purnaavaa juoruilua. Epävirellisyytensä vuoksi juoruilun on nähty tarjoavan mahdollisuuden paitsi kyseenalaistaa esimiesten johtamiskykyä ja paljastaa väärinkäytöksiä, myös vastustaa työorganisaation jäsenyyteen liittyviä vaatimuksia. Ryhmät on mielletty puskureina työpaikan ja yksilöiden välillä (Thompson & McHugh 1995, 268), ja juoruilun on nähty tuovan ryhmän yksittäisen yhteisön jäsenen taakse.

Seuraavassa luvussa avaan omia valintojani sen suhteen, miten juoruilun ilmiötä voidaan tutkia osana työpaikan ryhmätoimintaa.

## 4. TEKSTISTÄ EMPIRIAAN, EMPIRIASTA TEKSTIKSI

Juoruilun tutkijoiden haasteena on ollut moraalisesti arveluttavana pidetyn ja intiimin ilmiön empiirinen tavoittaminen. Tässä luvussa eksplikoin, millaisiin ratkaisuihin olen itse päätenyt. Kerron tutkimukselleni keskeisistä metodologisista ja metodisista valinnoista sekä avaan aineiston tuottamisen, luokittelun ja analyysin käytäntöä.

### 4.1 Valintoja ja sitoumuksia

Aloittaessani tutkimuksen tekemistä minun piti tehdä monia valintoja, jotta voisin vastata kiinnostuksen kohteena olevaan tutkimuskysymykseen: *Miten työpaikan juoruilu tuottaa ”meitä” työntekijän näkökulmasta katsottuna?*<sup>6</sup> Keskeinen pohdinnan aihe oli tuolloin, minkälaisena ymmärrän työpaikalle sijoittuvan juoruilun ilmiön. Jennifer Masonin (2002, 14) mukaan tutkimuksen ontologiset sitoumukset voi mieltää vastauksena kysymykseen: *Minkälainen on se ilmiö, entiteetti tai sosiaalinen todellisuus, jota halutaan tutkia?* Tässä tutkimuksessa vastaus kysymykseen on, että juoruilu on ryhmä- ja yhteisötason eikä esimerkiksi yksilöiden motiiveihin palautuva ilmiö. Juorut kertovat tietyistä (työpaikalle sijoittuvan) ryhmän toiminnan ja koossa pysymisen kannalta keskeisistä asioista. Tarkastelen siten juoruilua työpaikan ryhmien ja yhteisön rakentajana.

Ilmiön lähestymistapaa voidaan jäsentää Masonin (emt. 16) esittämän, epistemologiaa luotaavan kysymyksen kautta: *Mikä edustaa tietoa siitä ilmiöstä, jota halutaan tutkia?* Tässä tutkimuksessa ajatellaan, että maailma avautuu ihmisille merkityksinä. Siten ihmistieteiden teoreettiset konstruktiot ovat aina toisenasteisia, sillä ne käsittelevät jo olemassa olevia arkisen merkityksmaailman konstruktioita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 32). Myös Rom Harré (1983) korostaa ihmisen toiminnan merkitysvälitteisyyttä: Yksilö on aktiivisesti toimiva ja tulkitseva olento, joka voi itse synnyttää toimintaa, laatia suunnitelmia ja reflektoida vaihtoehtoisia toimintatapoja. Ihminen pystyy etukäteen ennakoimaan toimintaansa ja tarkastelemaan sitä toisten tai jonkun tietyn toisen silmin. Näin tutkimusta voidaan tehdä kysymällä ihmiseltä itseltään, jolloin vastaukseksi saadaan selontekoja tutkimuksen aiheena olevista asioista. Harré on ilmaissut ajatuksen seuraavalla tavalla: *”Kohtele ihmisiä tieteellisiä tarkoituksia varten ikään kuin he olisivat inhimillisiä olentoja.”* (ks. Ylijoki 2001, 230 ja 233.) Haastattelupuhe ymmärretään tutkimuksessani selontekoina – valideina havaintoina ja tulkin-toina – joita haastateltavat antavat työpaikalla tapahtuvasta juoruilusta. Juoruilun tutkiminen haastatteluaineistoa käyttämällä on epäsuora tapa lähestyä ilmiötä. Kuitenkin esimerkiksi Auli Hakuli-

---

<sup>6</sup> Kuten jo johdannossa esitin, kysymys koostuu kahdesta tarkentavasta alakysymyksestä: 1) *Millaista normatiivisuutta juoruilussa on?* ja 2) *Millaista vapauttavaa potentiaalia juoruilussa on?*

sen (1988, 135) mukaan näin saadaan paljon tietoa juoruista ja juoruilusta: keneen se kohdistuu, mistä aiheista puhutaan, mikä juoruissa toistuu ja millainen puheen sävy on.

Aineistonkeruumenetelmän valintaa pohtiessani etsin sellaista vaihtoehtoa, jolla saisin esiin tutkimustehtäväni mukaisia (työntekijäasemassa olevien henkilöiden) tulkintoja ja kuvauksia työpaikka-juoruilun ilmiöstä ja sen suhteesta työyhteisöön sekä ryhmiin. Päädyin teemahaastatteluun, koska se sopii tällaiseen lähtökohtaan hyvin; Hirsjärven ja Hurmeen (2004, 48) luonnehdinnan mukaan metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioille antamiin merkityksiä. Teemahaastattelulla tarkoitetaan tapaa haastatella mukailten ennalta päätettyjä, keskeisiä aiheita ja niitä tarkentavia kysymyksiä. Menetelmää voidaan kutsua myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi; vaihtelee tutkimuksesta ja tutkijasta toiseen, kuinka yhdenmukaisella tavalla haastattelut etenevät. Tutkija ei kuitenkaan voi kysyä mitä tahansa, vaan pyrkimyksenä on löytää tutkimustehtävän mukaisia vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Kysymysten muotoilu ja järjestys voivat siis vaihdella, mutta kaikissa haastatteluissa käydään läpi samat aihepiirit (Tiittula & Ruusuvoori 2005, 11).

Analysoin teemahaastatteluilla hankittua aineistoa tavalla, jota voi kutsua sisällöanalyysiksi löyhässä mielessä: Järjestelin aineistoa helpommin käsiteltävään muotoon luokittelemalla sen sisältöä tietyn jäsenysperiaatteen mukaan. Varsinainen analyysi tapahtui puolestaan niin, että esitin aineistolle analyttisiä kysymyksiä ja etsin niihin vastauksia (ks. Ruusuvoori ym. 2010, 9–10 ja 13). Luin aineiston kanssa rinnakkain muuta kirjallisuutta (esim. Hafen 2004, Sotirin & Gottfried 1999, Brown 1988, Tajfel 1979; Elias & Scotson 1994), mikä auttoi edellä mainittujen analyttisten kysymysten muotoilemisessa (vrt. Huttunen 2010, 48). On tärkeää huomata, että en tarkoita analyttisillä kysymyksillä tutkimuskysymyksiäni, vaan käsitteellisiä työkaluja, joiden käyttäminen tähtää tutkimuskysymyksiin vastaamiseen. Näitä kysymyksiä kuvaan tarkemmin myöhemmissä analyysiluvuissa. Sitä ennen kerron aineiston tuottamisesta ja luokittelusta.

## **4.2 Teemahaastattelut käytännössä**

Rakensin teemahaastattelurungon alustavien tutkimuskysymysteni sekä edeltävän kirjallisuuden lukemisen kautta muodostuneen esiyymmärrykseni perusteella. Testasin sitä tekemällä haastattelun, jota en nauhoittanut enkä myöskään käytä osana aineistoa mutta jolla oli tärkeä tehtävä haastattelurungon ja -kysymyksien edelleen kehittämisessä. Varsinaisen aineiston keräsin huhti-toukokuussa 2012 tekemällä kaksitoista teemahaastattelua.



Aloitin haastateltavien etsimisen kyselemällä omasta sosiaalisesta verkostostani, tuntisiko kukaan henkilöitä, jotka voisivat kertoa aiheesta. Osan haastateltavista löysin tällä tavalla ja muihin sain yhteyden niin sanotulla lumipallotekniikalla, eli haastateltavat mainitsivat omista tuttavistaan, joilla voisi olla sanottavaa työpaikkajuoruilusta. En tehnyt etukäteen tarkkaa rajausta (työntekijäasemaa lukuun ottamatta) siitä, keitä haastattelen, mutta varmistin, että haastateltavat eivät ole keskenään samasta työpaikasta. Tämä oli eettinen valinta, sillä haastatteluissa käsiteltiin esimerkkejä juoruilutilanteista ja juoruista paikoitellen hyvin konkreettisella tasolla. Jos haastateltavat olisivat olleet samalta työpaikalta, olisi ollut vaarana, että anonymisoinnista huolimatta he tunnistaisivat tutkimusraportista paitsi toisensa, myös mahdollisesti itsensä siinä kuvattujen juorujen kohteena. Katsoin, että haastatteleamalla eri paikoissa työskenteleviä ihmisiä voin analyysissä ottaa käyttöön laajempia osia aineistosta, koska tunnistamisen vaara ei kohoa niin korkeaksi.

Haastateltavat olivat pirkanmaalaisia ja uusimaalaisia nuoria aikuisia<sup>7</sup> – naisia (8) ja miehiä (4). Heidän joukossaan oli tehtaan työntekijöitä, kaupan myyjiä, yliopistolla työssä olevia, isossa yrityksessä työskenteleviä toimihenkilöitä sekä sosiaalialan ja turvallisuusalan työntekijät. Kaikki haastateltavat olivat työntekijän asemassa, mutta muuten heillä oli erilaisia positioita työpaikkaansa nähden; mukana oli kesätyötä tehnyt, opintojen ohella työskenteleviä, juuri työnsä lopettaneita, melko hiljattain aloittaneita ja vuosia samalla työpaikalla olleita. Tämä vaikutti siihen näkökulmaan, jonka he ottivat aiheeseen haastattelutilanteessa. Positioiden moninaisuudessa olikin etuna nimenomaan se, että se tuotti aineistoon erilaisia näkökulmia. Tutkimustehtävän kannalta oli mielenkiintoista havainnoida esimerkiksi sitä, miten työyhteisönsä vakiintuneet jäsenet kuvasivat tulokkaista juoruilua, suhteessa siihen, miten tulokkaat selostivat kuulemiaan juoruja. Liitteessä 1 *Haastateltavien taustatiedot* on koottuna haastateltavista ne tiedot, jotka olen katsonut tutkimusongelman ja analyysin tekemisen kannalta merkityksellisiksi, kuten alan, työsuhteen pituuden ja luonteen sekä työyhteisön (tai ryhmän/osaston/vuoron) koon. Monista eroavaisuuksista huolimatta haastateltavia yhdisti tämän tutkimuksen viitekehykselle keskeinen asia: he kaikki olivat ottaneet osaa työpaikkansa ryhmään työntekijän asemassa.

Tein haastatteluja kotonani, haastateltavan kotona, kahvilassa ja yliopistolla ryhmätyöhuoneessa haastateltavan toiveesta riippuen. Pyrin luomaan vapautunutta ilmapiiriä keskustelemalla vapaamuotoisesti ennen haastattelua. Kerroin myös lyhyesti tutkielmastani, haastattelun kulusta, luottamuksellisuudesta ja aineistonkäyttötarkoituksesta, kuten Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2002, 3) ohjeissa suositellaan. Pyysin luvan käyttää haastattelupuhetta vain tämän tutkielman aineistona ja

---

<sup>7</sup> 80-luvulla syntyneitä

kerroin, että aineisto hävitetään tutkielman valmistumisen jälkeen; aineistoa säilytetään tietokoneelani sekä nauhoitteena että litteraationa siihen saakka. Lisäksi lupasin taata haastateltaville ja heidän työpaikoilleen tunnistamattomuuden. Kerroin heille myös, että en käytä tutkielmassa sellaisia aineistokohtia, joista voitaisiin tunnistaa puheessa esiintyviä kolmansia osapuolia. Edellä mainitut asiat ovat kirjattuina tutkimussuostumukseen (ks. liite 2), jonka sekä minä tutkimuksen tekijänä että jokainen haastateltava allekirjoitimme. Jokaisesta suostumuksesta on kaksi kopiota, joista toinen jäi haastateltavalle itselleen ja toinen minulle.

Pohdin ennen haastattelujen tekemistä, tulisiko minun pyytää tutkimussuostumus myös haastateltavien esimiehiltä. Päädyin kuitenkin siihen, että lähestyn haastateltavia yksityishenkilöinä enkä täten tarvitse lupaa heidän työpaikoiltaan. Valintani perusteena oli haastateltavien aseman turvaaminen. Uskon, että tämä valinta vaikutti myös siihen, minkälaista sisältöä haastateltavat tuottivat aineistooni. Jos olisin informoinut heidän esimiehiään, olisin tuskin saanut selontekoja esimiehiä koskevasta juoruilusta. Katsoin voivani tehdä näin, koska ensinnäkin haastattelut tehtiin työpaikan ja -ajan ulkopuolella. Toiseksi, työpaikat pysyvät tunnistamattomina; osan nimeä en tiedä itsekään. Kolmanneksi, olen rajannut tutkimuksesta<sup>8</sup> pois kaiken liiketaloudellisen informaation. Neljänneksi, tein kaiken edellä mainitun selväksi haastateltaville ja sovin asiasta kirjallisesti heidän kanssaan ennen haastattelua.

Haastattelut perustuivat aiemmin mainitsemaani teemahaastattelurunkoon (ks. liite 3), joka kuitenkin toimi lähinnä viitteellisenä kehyksenä. Haastatteluotteeni oli keskusteleva; tein lisäkysymyksiä haastateltavien kertomista sisällöistä ja muotoilin toisinaan kysymyksiäni uudelleen haastattelutilanteessa. Sain haastateltavilta kritiikkiä siitä, että kysyn haastavia kysymyksiä, joita olisi ollut hyvä saada pohtia etukäteen. Toisaalta sain myönteistä palautetta rauhallisesta haastattelutyylisestä ja kiitosta mahdollisuudesta läpikäydä ja jäsentää kokemuksia.

Haastatteluvuorovaikutus oli erilaista eri ihmisten kanssa. Muutamien haastateltavien kanssa tilanne eteni kysymys-vastausparin kautta tarkasti haastattelurunkoa mukailleen niin, että molempien – haastattelijan ja haastateltavan – puheenvuorot olivat lyhyitä. Sen sijaan toisten kanssa olin itse vain vähän äänessä, sillä he käyttivät pitkiä, kertovia puheenvuoroja. Myös tunnelmassa oli eroja eri haastattelujen välillä: Osassa keskustelu oli kepeää ja jopa humoristista. Jonkun toisen kanssa vuorovaikutuksen sävy oli ymmärrettävästi erilainen, jos haastateltava kertoi vaikkapa kokemuksistaan työpaikkakiusaamisen kohteena olemisesta.

---

<sup>8</sup> Sekä haastattelukysymyksistä että analyysistä

Tutkimukseni fokuksessa ei ole haastatteluvuorovaikutus ja sen rakentumisen tutkiminen, mutta on selvää, että haastattelut olivat vuorovaikutteisia tilanteita ja olen haastattelijana itsekin osallistunut sisällön konstruoimiseen (ks. Alastalo & Åkerman 2010, 377; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 12). Koen, että aina haastattelun aluksi tasapainottelin kuulostellen haastateltavan suhtautumista tutkittavaan ilmiöön. Käytännössä tämä näkyi siinä, että käytin puheessani passiivia (”juoruillaan”), aloitin haastattelut varovaisesti ja toisinaan korvasin juoruilla-verbin puhua-sanalla. Minun positioni haastattelijana määrittyi suhteessa siihen, millaisen position haastateltava otti. Osa haastateltavista suhtautui juoruiluun mutkattoman myönteisesti, mutta toisilla siihen liittyi epämiellyttäviä kokemuksia, ja osa piti sitä moraalisesti erittäin paheksuttavana toimintana. Läpikäymäni tasapainottelu liittyyneen siihen, että juoruiluun suhtaudutaan ristiriitaisesti ja sitä pidetään moraalisesti arveluttavana (ks. luku 2). Muutaman kerran en täysin uskonut haastateltavan väitettä esimerkiksi siitä, että hänen työpaikallaan ei juoruilla. Tällöin kysyin tarkentavan kysymyksen, jonka myötä tilanne alkoi purkautua.

Haastattelujen ajallinen kesto vaihteli 35 minuutista 90 minuuttiin, keskiarvon ollessa noin tunti. Litteroin haastattelut sanatarkasti, mutta en merkinnyt ylös esimerkiksi sävelkulkua tai sisään- ja uloshengitystä, sillä tutkimustehtäväni kannalta sanatarkkuus riittää. Litteroidussa muodossa aineistoa on pitkälti yli 200 sivua.

Anonymisoin aineiston eettisten kysymysten huomioimiseksi (ks. Kuula & Tiitinen 2010, 452): Muutin aineistokatkelmissa esiintyvien henkilöiden ja paikkakuntien nimet. Vaihdoin myös muuta sanastoa yleiskielisiksi vastineiksi, mikäli siinä oli elementtejä, jotka olisivat voineet olla uhka tunnistamattomuudelle. Muutamia sisällöllisesti rikkaita mutta tunnistettavuuden suhteen ongelmallisia kohtia jätin kokonaan analyysin ulkopuolelle. Joihinkin myöhemmissä analyysiluvuissa esitettäviin aineistokatkelmiin lisäsin luettavuutta tukevan selvennyksen [hakasulkeisiin] sekä lainausmerkit erottamaan lainauksen katkelman sisällä. Nimesin haastateltavat juoksevin numeroin; jokaisen aineistokatkelman perässä oleva numero yksilöi, kenen haastateltavan selonteosta on kyse.

Opin haastatteluiden tekemisestä tiettyjä asioita, jotka tekisin jatkossa toisin: rakentaisin haastattelurungon paremmin ryhmätason ilmiöitä kartoittavaksi ja antaisin teemat haastateltavien pohdittavaksi etukäteen. Katson kuitenkin, että haastattelut onnistuivat kokemattomuuteni nähden hyvin ja sain rikasta aineistoa ilmiöstä, jonka empiirinen tavoittaminen on tiedetty haastavaksi.

### 4.3 Luokittelu aineiston järjestämisen tapana

Kirjoitin jokaisen haastattelun jälkeen lyhyesti tutkimuspäiväkirjaan keskustelusta heränneitä ajatuksia, mikä auttoi myöhemmin valmiiseen aineistoon tarttumisessa ja kokonaiskuvan muodostumisessa. Käytännössä tartuin litteroituun aineistoon seuraavalla tavalla: valitsin analyysiyksikön, etsin aineistosta tutkimustehtäväni kannalta kiinnostavaa sisältöä, pelkistin sitä ja tämän jälkeen luokittelin sen helpommin hallittavaan muotoon varsinaista analyysiä varten. Seuraavana avaan aineiston käsittelemistä konkreettisesti vaihe vaiheelta.

Ensimmäisenä vaiheena oli havaintoyksikön valinta eli sen päättäminen, minkälaisia kokonaisuuksia etsin aineistosta. Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen mukaan (2010, 21) valintaan liittyy paitsi tutkimusongelma, myös pohdinta siitä, millä todellisuuden tasolla tutkimuskohde sijaitsee. Tämän tutkimuksen havaintoyksiköksi valikoitui ajatuskokonaisuus, jossa kuvataan juoruilun aiheita työpaikalla. Havaintoyksikkönä olisi voinut olla vaikkapa sana tai lause (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110), mutta tutkimustehtäväni kannalta ajatuskokonaisuus oli paras vaihtoehto. Kiinnostuksen kohteena oli se, mitä työntekijät kertovat työpaikkansa sosiaalisesta toiminnasta nimeltä juoruilu. Juorujen aiheita kuvaavien ajatuskokonaisuuksien etsimisen taustalla oli ajatus siitä, että aiheet viittaavat työyhteisössä merkityksellisinä pidettyihin asioihin (ks. Pöysä 1988, 125).

Aloitin aineistoon tutustumisen lukemalla litteraatioita läpi useaan kertaan ja alleviivaamalla eri väreihin kokonaisuuksia, jotka kuvasivat 1) työtovereita ja 2) itseä koskevia juorujen aiheita<sup>9</sup> sekä 3) esimiehiä koskevien juorujen aiheita. Tässä vaiheessa rajasin aineistoa siten, että jätin käyttämättä aineistokohdat, joissa 'juoruilu' selvästi ymmärrettiin eri tavalla kuin tässä tutkimuksessa. Tällaisia kohtia olivat muun muassa juorujen ja huhujen sekoittaminen sekä juoruilun ymmärtäminen kaikenlaisena työhön liittymättömänä puheena, kuten omien kuulumisten kertomisena. Otin analyysiin kuitenkin mukaan sellaisia kohtia, joissa haastateltava pohti esimerkiksi, missä menee juoruilun ja työsuorituksen "normaalin" arvioinnin raja. Kävin aineiston läpi systemaattisesti (ks. Ruusuvuori ym. 2010, 21). Systemaattisuudella ja tutkimustehtävän mukaisella rajauksella pyrin edistämään tutkimukseni luotettavuutta.

Ajatuskokonaisuuksien etsimisen jälkeen pelkistin löydökseni sanan tai muutaman sanan ilmauksiksi.<sup>10</sup> Sitä seurasi kaksi eri luokitteluprosessia: ensimmäisessä luokittelussa fokus oli työtovereihin

---

<sup>9</sup> Sisältää myös ajatukset itseä koskevien juorujen aiheista.

<sup>10</sup> Pelkistetysti esitetyt aiheet mukailevat sitä abstraktiotasoa, kuin ne ovat olleet aineistossa, joten niiden joukossa on eri tasoilla olevia ilmauksia.

ja itseen kohdistuvien juorujen aiheissa ja toisessa esimiehiin tai muuten johtavassa asemassa olevien juorujen aiheissa. Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 25) huomauttavat, että luokkia muodostaessa on syytä pitää mielessä muodostamisperusteiden yhteismitallisuus. Kaikissa luokissa on siis oltava sama jäsenysperiaate. Luokittelin aineistoa sen perusteella, mihin toiminnan alueeseen juoruilun aiheet suhteutuvat. Tällä tavoin jaoin pelkistettyjä aiheita alaluokkiin ja niitä taas edelleen yläluokkiin.

Työtovereita ja itseä koskevien aiheiden luokituksessa alaluokkia muodostui kuusi: 1) työntekoon, 2) virallisiin sääntöihin, 3) yksilön työpaikalla olemiseen, 4) työyhteisön toimintaan, 5) henkilöön ja yksityiselämään sekä 6) työn ja henkilökohtaisen limittymiseen liittyvät aiheet. Tämän jälkeen yhdistin alaluokat kolmeksi yläluokaksi: 1) työhön, 2) työyhteisöön ja 3) yksityiseen liittyvät aiheet. Luokittelu tiivistä aineistoa, koska yksittäiset tekijät sulautuivat yleisempiin käsitteisiin. Luokittelu on esitetty taulukoissa yksi, kaksi ja kolme yläluokittain koottuna.

**Taulukko 1. Työ**

Työntekoon liittyvät aiheet	Virallisiin sääntöihin liittyvät aiheet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huonot työtavat</li> <li>• Hidas työtahti</li> <li>• Puutteellinen ammattitaito ja epävarmuus</li> <li>• Sotkujen siivoamatta jättäminen</li> <li>• Voima: vahvuus/heikkous,</li> <li>• Huolimattomuus ja suurpiirteisyyys</li> <li>• Virheiden tekeminen ja työtehtävissä epäonnistuminen</li> <li>• Persoonallinen puhe/luennointityyli</li> <li>• Kapeakatseisuus</li> <li>• Pelkuruus</li> <li>• Laiskuus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Krapulassa/humalassa töihin tuleminen</li> <li>• Työajoissa huijaaminen</li> <li>• Työnteon ennenaikainen lopettaminen</li> <li>• Syyt erottamiseen</li> <li>• Luvatta tupakalla käyminen</li> <li>• Omien puheluiden soittaminen työajalla</li> <li>• Varastaminen</li> </ul>

## Taulukko 2. Työyhteisö

<b>Yksilön työpaikalla olemiseen liittyvät aiheet</b>	<b>Työyhteisön toimintaan liittyvät aiheet</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Epärehellisyys</li><li>• Vääränlainen/poikkeuksellinen käyttäytyminen</li><li>• Liiallinen puhuminen,</li><li>• Puhumattomuus/hiljaisuus</li><li>• Liian ronskit/tyhmät jutut</li><li>• Lapsellinen käyttäytyminen</li><li>• Epätavalliset tavat</li><li>• Ilkeä käytös</li><li>• Kohtuuttomat syytökset</li><li>• Ajattelematon toiminta</li><li>• Oman opiskelijuuden/paremmuuden korostaminen</li><li>• Rauhattomuus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Työyhteisön jäsenten väliset ristiriidat</li><li>• Epävirallisten sääntöjen rikkominen</li><li>• Vasikoiminen</li><li>• Pomottaminen/kukkoilu</li><li>• Mököttäminen</li><li>• Edun saaminen</li><li>• "Nihkeä" käyttäytyminen</li></ul>

## Taulukko 3. Henkilö ja yksityinen sekä työ- ja yksityiselämän limittyminen

<b>Henkilöön ja yksityiseen liittyvät aiheet</b>	<b>Työ- ja yksityiselämän limittymiseen liittyvät aiheet</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Persoona</li><li>• Ihmissuhteet</li><li>• Epäselvä sukupuoli</li><li>• Homoseksuaalisuus</li><li>• Ulkonäkö</li><li>• Vaatteet ja korut</li><li>• Vapaa-ajanviettotavat</li><li>• Poliittinen kanta</li><li>• Uudet autot</li><li>• Asuminen</li><li>• Asehulluus</li><li>• Huono hygienia</li><li>• Epätavalliset Facebook-statukset</li><li>• Opiskelupaikan saaminen</li><li>• Kuulumiset</li><li>• Iloiset ja surulliset sattumukset</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Raskaudet ja äitiys</li><li>• Sairaslomapoissaolot ja niiden syyt</li><li>• Työtovereiden väliset rakkaussuhteet</li><li>• Palkan suurus</li></ul>

Luokittelun tekeminen ja kunkin pelkistetyn ilmaisun sijoittaminen tiettyyn luokkaan ei ollut yksiselitteistä vaan tulkinnanvaraista. Pohdin esimerkiksi, mihin luokkaan kehon heikkous juoruilun aiheena voisi kuulua. Sen olisi nähdäkseni voinut lukea niin työn tekemiseen kuin yksityiseen liittyväksi aiheeksi, sillä siinä käsitellään työntekoon mutta toisaalta myös henkilökohtaiseen ominaisuuteen liittyvää seikkaa. Päädyin luokittelemaan sen työhön kuuluvaksi aiheeksi, koska se oli selvästi kytköksissä käytännön tehtävien hoitamiseen, kun taas yksityinen-luokka sisältää aiheita, jotka eivät ole suorassa suhteessa konkreettisiin työtehtäviin.

Luokittelin esimiehiin kohdistuvat juorujen aiheet erikseen, koska katsoin, että esimiehistä juoruilemisessa on työntekijöiden näkökulmasta kyse eri asiasta kuin toisista työtovereista juoruilemisessä. Tein luokittelun kuitenkin samaan tapaan kuin edellä esittämäni työtovereita ja itseä koskevien aiheiden luokittelun, eli luokkia on kolme: 1) työhön liittyvät aiheet, 2) työyhteisössä toimimiseen liittyvät aiheet ja 3) henkilökohtaiseen liittyvät aiheet. Esimiehiin kohdistuvien juorujen sävy on melko kielteinen, ja luokittelussa painottuu työntekoon liittyvien juorujen luokka. Sen sijaan esimiehen elämän henkilökohtaista puolta luotaavia aiheita on tämän aineiston ja luokittelun valossa niukasti. Yläluokkiin sisältyy viisi alaluokkaa: 1) työntekoon, 2) vallankäyttöön, 3) tapoihin ja kohtaamisiin, 4) henkilöön ja yksityiselämään sekä 5) työn ja henkilökohtaisen limittymiseen liittyvät aiheet. Esimiehiä koskevien aiheiden luokittelu on esitettyinä taulukoissa neljä, viisi ja kuusi yläluokittain ilmaistuna.

#### Taulukko 4. Työ

Työntekoon liittyvät aiheet	Vallankäyttöön liittyvät aiheet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiminta</li> <li>• Päätöksenteko</li> <li>• Esimiestaitojen puute/epäpätevyys</li> <li>• Palautteen puuttuminen</li> <li>• Tuen puuttuminen</li> <li>• Huonosti tehty työ</li> <li>• Omien tehtävien hoitamatta jättäminen</li> <li>• Aikataulujen pettäminen</li> <li>• Tilausten tekemättä jättäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vallankäytön ja esimieskompetenssin suhde ei tasapainossa</li> <li>• Epäoikeudenmukaisuus</li> <li>• Oikeudenmukaisuus</li> <li>• Oman edun tavoittelu</li> <li>• Liiallinen lepsuus</li> <li>• Liiallisen joustamisen vaatiminen</li> <li>• Lupausten rikkominen</li> </ul>

## Taulukko 5. Työyhteisö

Tavat ja kohtaamiset
<ul style="list-style-type: none"><li>• Työntekijöiden ja esimiesten kohtaamiset</li><li>• Persoonalliset tavat</li><li>• Erikoiset tavat</li><li>• Alemman tason esimiehen liian läheiset suhteet ylemmän tason esimiehiin</li><li>• Toimitusjohtajan tehdaskierros</li><li>• Tavat reagoida pekkaspyyntöihin</li><li>• Sopimaton käyttäytyminen</li></ul>

## Taulukko 6. Henkilö, yksityinen ja limittyvät

Henkilöön ja yksityiseen liittyvät aiheet	Työ- ja yksityiselämän limittymiseen liittyvät aiheet
<ul style="list-style-type: none"><li>• Persoona</li><li>• Suhdekiemurat</li><li>• Rehtiys</li><li>• Höpsöys</li><li>• Huonokuntoinen auto</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Raskaudet ja äitiys</li><li>• Aiemmat työpaikat</li><li>• Työt hoitamatta festareille menon vuoksi</li></ul>

Työpaikkakontekstissa tapahtuvan juoruilun aiheita on luokiteltu myös aiemmassa kirjallisuudessa. Nancy B. Kurland ja Lisa Hope Pelled (2000, 430) tekivät seuraavanlaisen erottelun: työpaikka-juoruilu voi olla aiheiltaan työhön liittyvää (ammattimaista) tai työhön ei-liittyvää (sosiaalista). Työhön liittyvät juorut keskittyvät työsuoritukseen, uraan, organisaation jäsenten välisiin suhteisiin ja käyttäytymiseen työpaikalla. Oma luokitteluni on edellä mainittua hienovireisempi, sillä se sisältää myös työ- ja yksityiselämän rajankäynnin sekä työsuoritukseen ja työyhteisössä toimimiseen liittyvien aiheiden erottelun.

Seuraavassa kahdessa luvussa analysoin luokittelemalla järjestettyä aineistoa. Luvussa 5. *Normatiivinen juoruilu* esitettävän analyysin johtojatous on, että juoruilu muodostaa jaettua käsitystä sopivasta ja sopimattomasta käyttäytymisestä sekä vaikuttaa siihen, minkälaisia asioita työntekijät pitävät sellaisina, joita vaaditaan ja vastaavasti kielletään työyhteisössä. Toisena olevan analyysiluvun 6. *Vapauttava ja suojeleva juoruilu* analyysiperiaatteena on, että juoruilemalla voidaan tuottaa ryhmän yhteisyyttä myös ei-säätelevillä tavoilla.



## 5. NORMATIIVINEN JUORUILU

*”[Kun juoruultiin] siit yhestä työntekijästä joka oli jotenkin rikkonut sellasta ton työpaikan odotuksia niin puhuttiin myös laajemmin sillan niinkun siitä millasia odotuksia sil työpaikalla on meihin työntekijöihin, vaikka sitä ei ääneen sanottu, kyl mä uskon että siinä tehtiin sitä että pitää olla tietynlainen jotta niinkun on tohon työyhteisöön hyvä.” H9*

Tässä luvussa analysoin ja tulkitsen aineistoa edellisessä luvussa esitetyn luokittelun perusteella. Tarkastelen selonteoissa kerrottuja elementtejä, jotka voidaan ymmärtää ryhmän (tai yhteisön) jäsenyyttä sääteleviksi. Ajatuksena on, että työyhteisössä juoruillaan, kun joku on rikkonut totunnaisesti oikeana pidettyjä sääntöjä tai toiminut erityisen kannustettavalla tavalla. Juoruilun aiheet viittaavat sääntöihin siitä, minkälainen käyttäytyminen on sopivaa ja minkälainen ei. Sen vuoksi havainnoin, miten juoruilu rakentaa sopivan ja epäsoptivan rajoja sekä samalla ryhmää (tai työyhteisöä). Olen tehnyt analyttisen jaon analyysin esittämistavassa: alaluvussa 6.1. *Työntekijöiden ryhmissä* keskittään työntekijöiden ryhmien jäsenten toimintaan liittyviin normeihin. Sitä seuraavassa alaluvussa 6.2. *Esimiesten ryhmälle osoitetut säännöt* analyysin pääpainona on tarkastella sitä, mitä esimiehiltä toivotaan, vaaditaan ja kielletään sekä toisaalta sitä, mitä nämä asiat merkitsevät työntekijöiden ryhmän näkökulmasta.

### 5.1 Työntekijöiden ryhmissä

Kysyin aineistolta seuraavanlaisia analyttisiä kysymyksiä: Mitä sääntöjä juoruilun kautta välittyy työyhteisössä? Mitä funktioita säännöillä on yhteisön tai oman ryhmän kannalta? Miten sääntö käytännössä ilmenee? Löysin aineistosta viisi sääntöä, jotka koskevat työntekijöiden ryhmää ja liittyvät 1) työn tekemiseen, 2) tasavertaisuuteen, 3) ominaisuuksiin ja käyttäytymiseen, 4) virallisten sääntöjen tulkintaan sekä 5) uskollisuuteen.

#### **Tee työsi yhtä hyvin kuin muut!**

Haastateltavien selonteoissa mainittiin lukuisia juorujen aiheita, jotka kohdistuivat työtovereihin ja joiden keskiössä oli työn tekeminen. Tällaisia aiheita ovat muun muassa työtahti, virheiden tekeminen ja puutteellinen ammattitaito. Kun juoruillaan työn tekemiseen liittyvistä aiheista, toiminta näyttää usein purnaamisena, johon myös Sotirin ja Gottfried (1999, 58) ovat viitanneet juoruilun yhtenä alalajina. Tällöin juorujen aiheet esitetään negaation kautta: joku työyhteisön jäsen ei ole toiminut niin kuin olisi pitänyt tai on tehnyt jotakin niin kuin ei olisi pitänyt. Ajatusta havainnollis-

taa tehtaalla töissä olevan haastateltavan vastaus kysymykseeni siitä, minkälaisista aiheista hänen työpaikallaan juoruillaan:

*[S]iitä että kuinka joku on tehnyt jotain päin persettä taikka siis ihan kaikesta oikeastaan että mutta semmonen justiinsa et joku on tehnyt jotain tai jossain on joku tehnyt jotain, niin kaikki tietää et toi ajoi tota oveen päin trukilla tai jotain muuta vastaavaa. H11*

Eri aloilla, työpaikoilla ja työpaikan sisäisissä ryhmissä on erilaisia painotuksia siitä, onko keskeistä tehdä työ esimerkiksi mahdollisimman tehokkaasti ja ripeästi vai pikemminkin tarkasti ja huolellisesti vai sekä-että. Yhdessä paikassa voidaan juoruilla vaikkapa jonkun työyhteisön jäsenen laiskuudesta, kun taas jossain toisessa työyhteisössä puheenaiheena on liiallinen nopeus ja huolimattomuusvirheiden tekeminen. Vaikka yksityiskohdat ovat eri paikoissa erilaisia, aineiston perusteella voidaan esittää, että juorut viittaavat sääntöön: ”*Tee työsi yhtä hyvin kuin muut!*”

Virheiden tekeminen juorujen aiheena toistui suurimmassa osassa selonteoista. Juoruissa käsitellään tällöin tilannetta, jossa jokin työntekoon liittyvä asia on epäonnistunut. Tehtaalla työskentelevän haastateltavan mukaan virheistä, esimerkiksi öljyn valuttamisesta lattialle, ja niiden syistä puhutaan työyhteisössä laajasti. Kaksi haastateltavaa kertoi sitä vastoin, että virheiden tekemisestä ei juoruilla. Toinen heistä selitti asiaa sillä, että virhe koetaan koko työporukalle huonoksi asiaksi, eikä sitä sen vuoksi haluta korostaa vaan pyritään yhdessä pohtimaan, miten se saataisiin korjattua esimiehelle kertomatta. Toisin sanoen tilanne pyritään ratkaisemaan omassa sisäryhmässä.

Turvallisuusalalla toiminut haastateltava puolestaan kuvasi yhteisöä, jossa virheiden tekeminen oli yksi keskeinen juorujen aihe. Virheet saattoivat liittyä mihin tahansa työtehtävien hoitamiseen kuuluvaan asiaan, kuten voimankäyttötilanteeseen, raportointiin tai työntekijöiden väliseen radioliikenteeseen. Ei kuitenkaan ollut täysin merkityksetöntä, kuka virheen teki. Suhtautuminen tapahtuneeseen vaihteli kasvokkaisesta, hyväntahtoisesta ”naljailusta” ilkeämieliseen juoruiluun riippuen sen tehneen henkilön asemasta: oliko hän uusi vai vanha ja pidetty vai ei-pidetty jäsen yhteisössä. Virheet eivät välttämättä olleet isoja, vaan joidenkin ei-pidettyjen henkilöiden tapauksessa pienikin erehdys riitti käynnistämään kriittisen juoruilun. Haastateltavan kuvauksen mukaan kyseisessä työyhteisössä oli voimakas hierarkia, huono työilmapiiri ja paljon ilkeämielistä juoruilua.

Myös muut haastateltavat sanoivat juoruilun voimakkuuden kytkeytyvän siihen, kuka virheen tekee. Tämän aineiston perusteella tulokkaat ja marginaaliin joutuneet, ei-pidetyt henkilöt ovat niitä, jotka päätyvät herkästi juoruilun kohteeksi virheitä tehtyään. Esimerkiksi toimihenkilönä työskentelevä haastateltava kertoi herättävän huomiota, jos uusi työntekijä oppii hitaasti ja tekee paljon virheitä.

Tällaiseen tulokkaaseen verrattuna työyhteisöön huomiota herättämättä sopeutuvat ja työnteon tavat nopeasti oppivat uudet työntekijät ovat juoruilun kohteena paljon harvemmin.

Tehtaalla työskennellyt haastateltava kuvasi virheiden tekemistä työssä, jossa yksittäisen työntekijän tekemä virhe saattoi maksaa yritykselle huomattavan paljon ja joka oli työtä tekevän ryhmän yhteinen pelonaihe. Tämän vuoksi vuoksi työtehtävien hoitamisessa korostettiin pikemmin huolellisuutta kuin nopeutta. Työpaikalle tuli uusi työntekijä, josta muodostui pienessä ajassa työyhteisönsä hyljeksimä henkilö. Hän pyrki tekemään työtä mahdollisimman nopealla tahdilla eikä noteerannut, kun hänelle huomautettiin huolellisuuden tärkeydestä ja nopeuden toissijaisuudesta. Haastateltava kertoi tilanteesta, jossa hän itse oli työskennellyt kyseisen henkilön kanssa ja josta ilmeni myöhemmin, että tekeillä ollut tuote oli mennyt virheen vuoksi pilalle. Mistään ei voitu tietää, kumpi heistä oli tehnyt virheen, mutta ryhmä piti varmana, että se ei ollut haastateltava vaan marginaaliin päätynyt henkilö. Haastateltava luonnehti, että kyseinen henkilö oli ”suurennuslasin alla”: hänen tekemistään virheistä puhuttiin enemmän ja tuomitsevampaan sävyyn kuin muiden tekemistä, vastaavista virheistä. Myös aiemmin mainitsemani turvallisuusalan työntekijä puhui ”suurennuslasin voimakkuuden” kasvamisesta joidenkin ei-pidettyjen henkilöiden osalta.

Työyhteisöjen juoruissa tulee kuuluviin konkreettisten virheiden lisäksi se, että työtehtäviä ei ole hoidettu tavalla, jolla ne olisi pitänyt hoitaa. Juoruilemalla saatetaan kuvata ja kritisoida vaikkapa sitä, että joku työyhteisön jäsen on liian hidas tai huolimaton, ei ota kaikkia näkökulmia riittävän laajasti huomioon tai valmistaudu työtehtäviinsä kunnolla. Etenkin hitauden ja huolimattomuuden tematiikka toistui useiden haastateltavien puheessa. Toisaalta selonteoissa tuli esiin selkeästi toimialakohtaisia asioita, kuten turvallisuusalalla työskennelleen haastateltavan maininta siitä, että epäonnistuneet voimankäyttötilanteet päättyivät yhteisön juoruihin.

Aineiston perusteella eri työyhteisöille ja työtä tekeville ryhmille on yhteistä se, että myös työtapojen kritisointi kohdistuu usein uusiin työntekijöihin tai marginaaliin joutuneihin henkilöihin. Seuraavassa katkelmassa on kaupassa työskentelevän haastateltavan selonteko juoruilun ja uuden työntekijän normeihin sopeutumattomuuden suhteesta:

*Jos on uus työntekijä, ei niinku tavallaan heti oleteta se nyt sopeutuu niinku ihan näin tunnissa, mutta sen tietyn ajan jälkeen, jos se ei niin niihin normeihin ala sopeutumaan niin sit kyl alkaa semmonen siis semmonen paskan puhuminen et meilläkin on nyt yks sellanen tapaus, uus työntekijä, joka tota on kaikkien mielestä hyvin laiska ja ei siis tee töitään ja todella hidas ja kaikkee niin se on niinku selvästi todella tämmönen ei-hyväksyttävä, koska siellä on kaikilla kiire ja kaikki tekee tosi kovasti töitä. Jos siä on yks tämmönen uus työntekijä, joka ei oo sopeutunut tähän, että näin täällä tehdään, niin sitä ei niinku ei hyväksytä sit millään lailla. H1*

Kuvauksen mukaan haastateltavan työpaikalla on kiire, ja sen vuoksi keskeisiä työnteon hyveitä ovat riipeys ja ahkeruus, kun taas kuvauksen tulokas on hidas ja laiska, eli ei-hyväksyttävä. Hän ei toisin sanoen ole sopeutunut siihen, miten työtä toivotaan tehtävän kyseisessä ryhmässä. On mielenkiintoista tarkastella edellä olevan katkelman kanssa yhdessä seuraavaa, toisen haastateltavan selontekoa kysymykseeni siitä, miten tulokkaat on otettu vastaan:

*Joo, kyllä aika hyvin on päässyt siihen porukkaan ettei semmosia oo juurikaan tai ei oo oikeastaan yhtään oo puheita koska ne molemmat on erinomaisia työntekijöitä monella tapaa että on ahkeria ja sosiaalisia ja semmosia hyviä tyyppejä mitä aina toivoo niinkun työkaveriksi työkavereistaan sillai että on otettu kyllä hyvin vastaan. Se nuori kaveri joka armeijaan on menossa, se on tosi motivoitunut ja ahkera ja ja muuta. H3*

Katkelmassa selostetaan sitä, että ryhmän tulokkaista ei ole juoruilltu, koska he eivät ole rikkoneet työyhteisön jäsenyyden ideaaleja. He ovat olleet toivotunlaisia: ahkeria, motivoituneita ja sosiaalisia – eli tehneet työnsä riittävän hyvin ja sopeutuneet osaksi ryhmää.

Muutamit haastateltavat kuvasivat, kuinka omaa ryhmää verrataan toiseen ryhmään juoruilemalla. Tällöin arvostellaan esimerkiksi toisen ryhmän tekemän työn jälkeä tai tahtia. Aiemmin mainitun, kaupassa työskentelevän haastateltavan mukaan hänen omalla osastollaan katsotaan erästä tiettyä toista osastoa alaspäin ja puhutaan sen tekemästä työstä kriittiseen sävyyn: ”Sitä ei niinkun ehkä siinä mielessä pidetä samanlaisena työnä kun mitä meillä taas on. Se on vähän semmosta et pyörittään nyt siellä jonkun tavaran kans ja autetaan tietenkin asiakkaita.” (H1) Juoruileva sisäryhmä näyttäytyy näin parempana ja tehokkaampana kuin vertailun kohteena oleva ulkoryhmä, toinen osasto.

Juoruilun kautta voi oppia, mitä työnteeseen liittyviä asioita työtä tekevässä ryhmässä pidetään tärkeänä: mitä työnteon kunnolla hoitaminen ”meidän” keskuudessamme tarkoittaa. Aineistossa oli lukuisia viitteitä siitä, että haastateltavat itse työyhteisön jäseninä ovat orientoituneet juoruissa kuuluiin työnteon sääntöihin. Toisin sanoen juoruja kuuleva tai juoruiluun osallistuva voi saada käsityksen siitä, mikä on se ideaali, jota on rikottu. Sosiaalialalla työskentelevä haastateltava kuvasi tilannetta, jossa työyhteisön muut jäsenet olivat koolla ja esimies oli alkanut kysellä kokemuksia eräästä keikkaluontoisesti töitä tekevästä työntekijästä kesken palaverin. Puhe oli koskenut paitsi kyseisen henkilön työsuoritusta, myös hänen persoonaansa ja käytöstään työyhteisössä, minkä vuoksi haastateltava koki, että työsuorituksen normaalin arvioinnin ja juoruilun välinen raja ylittyi. Haastateltava arveli, että tilanteessa oli kyse ennen kaikkea työyhteisön kulttuurin ja työntekijän rooliin liittyvien odotuksien hahmottelemisesta. Juoruilun kautta alleviivattiin: ”[A]siakkaita kohtaan pitää olla ystävällinen ja ei saa vastata niinkun tiukkaan sävyyn sillä tavalla että et jos se ei

*niinkun edistä kuntoutumista.”(H9)* Kyseisessä tilanteessa oli läsnä myös esimies, joka otti aktiivisesti osaa juoruiluun, mikä saattaa korostaa haastateltavan tulkintaa tilanteesta työntekijöiden ihanteiden määrittelynä.

Yliopistolla työskennellyt haastateltava kertoi orientoituneensa juoruilun esille tuomiin arvostuksiin: Hän pyrki valmistautumaan huolellisesti ja tekemään työtehtävät hyvin, koska mahdolliset ”sammakot” tulisivat muiden kuuluville. Olisi ollut paheksuttavaa, jos olisi tullut työtilanteeseen huonoin tiedoin. Hän siis sääтели omaa toimintaansa, jotta siitä ei tulisi muiden puheiden aihe. Juoruilussa havaittu sanktioulottuvuus (ks. Gluckman 1963, 313; Scott 1985, 25 ja 262) kuuluu esimerkissä; omaa toimintaa säädellään, jotta muut eivät puhuisi siitä.

Kahta lukuun ottamatta kaikki haastateltavat sanoivat miettivänsä, ovatko he itse juoruilun kohteena ja mitä heistä voitaisiin puhua. Kun haastateltavat reflektoivat mahdollisia aiheita haastattelun aikana, esiin nousi monia työn tekemiseen liittyviä teemoja. Etenkin virheiden tekemistä pidettiin asiana, joka voi aiheuttaa itseen kohdistuvia juoruja. Turvallisuusosalalla työskennellyt kuvasi asiaa näin: ” *[S]iä sit tiesi et jos ite oli jotenkin tyrinyt, niin todennäköisesti siitä puhuttiin.” (H12)* Toisaalta itseen kohdistuvat (tai oletusti kohdistuvat) aiheet saattoivat liittyä laajemmin paikallisen yhteisön odotuksiin siitä, mikä on tärkeää työn tekemisessä. Esimerkiksi kaupassa työssä oleva haastateltava kertoi pelkäävänsä juoruilun kohteeksi joutumista ja reflektoi syitä mahdollisten puheiden taustalla näin:

*[S]e pelottaa ehkä et se liittyy just siihen että muut ajattelee mää en nyt vaikka pärjää tai mää en oo tarpeeks vahva tai mä en oo tarpeeks ripee, koska sillä alalla se on just se tehokkuus ja miten saa hommat niinku tehtyä päivän aikana koska siellä on jotain hommia mitkä vaan on tehtävä niin ehkä se just niinku pelottaa että sitten et tulee semmonen et joittenkin mielestä mä en niinku kykene tai just en oo niinkun musta vaan ei niinku vaan vaikka oo tähän tai semmosta ja siks yritetäänkin monesti ihan tosi täysillä painaa siä vaikka se ei aina omalla terveydelle olis kauheen hyvää. H1*

Selonteon esittänyt haastateltava on hyvin tietoinen alansa vaatimuksista ja pohtii itseään suhteessa niihin. Tässäkin esimerkissä juoruilu näyttäytyy sanktiona, jonka pelossa ” *yrittääkin monesti ihan tosi täysillä painaa*” oman terveyden uhalla.

Selonteot viittasivat siihen, että työ on tärkeää tehdä oman ryhmän ihanteiden mukaisesti. Jos tekee työnsä huonosti, yhteisön muut jäsenet puhuvat siitä kriittisesti. Juoruilun funktiona on käsitellä sitä, kuinka ”me” teemme työtä ja tekevätkö kaikki ”meihin” kuuluvat sitä suurin piirtein samalla tavalla. Huomionarvoista on se, että käsittely tapahtuu usein negaation kautta; miten ”me” emme

tee työtä. Juoruilun voi ajatella toimivan työnteon yhteisöllisenä säätelynä. Brown (1988, 46) sanookin, että normien yhtenä tehtävänä ryhmä- tai yhteisötasolla on ryhmän tavoitteiden mukaisen toiminnan edistäminen. Juoruilua voi pitää hyödyllisenä työorganisaation kannalta, sillä se toimii ikään kuin epävirallisena valvontana, jota työyhteisön jäsenet kohdistavat toinen toisiinsa (ks. Kniffin ja Wilson 2010, 166). Toisaalta on muistettava, että työyhteisön epäviralliset tavoitteet voivat olla ristiriidassa työorganisaation virallisten tavoitteiden kanssa. Ajatus ei tullut vahvasti näkyviin aineistossani, mutta periaatteessa ryhmä voisi säädellä sitä, että sen joku jäsen ei tee työtä enemmän, ripeämmin tai paremmin kuin muut. Toiseen ryhmään kohdistuva juoruilu puolestaan tuo hyvin esiin, että työn tekeminen on keskeistä työtä tekevän ryhmän identiteetille. Kaikkiaan haastateltavat olivat ainakin implisiittisesti hyvin tietoisia työn tekemiseen liittyvistä säännöistä työyhteisössä, ja selonteoissa ilmeni se, että he myös tietoisesti säätelevät omaa toimintaansa, jotta heistä ei juoruiltais.

### **Vapaamatkustaminen kielletty!**

Aineiston perusteella on keskeistä, että oman edun tavoittelua ja yksilön vähemmällä pääsemistä suhteessa yhteisöön tulisi välttää. ”Älä vapaamatkusta!” -sääntö liittyy sekä työn tekemiseen ja virallisten sääntöjen tulkintaan että työ- ja yksityiselämän limittymiseen. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että laiskottelu kiireen keskellä ei ole suotavaa, sairaslomalla ei pidä olla vilpillisesti tai että työpaikalla tulisi olla suurin piirtein samaan aikaan kuin muut, vaikka virallisesti olisikin liukuva työaika. Juoruileminen tuo kyseisen säännön rikkomukset esiin ja sitä kautta myös itse säännön.

Omien sotkujen siivoamatta jättäminen tai siivousvuoron vältteleminen juoruilun aiheena toistui erilaisilla aloilla työskentelevien haastateltavien selonteoissa. Tässä puheenaiheessa tulee esiin se, että yksittäinen yhteisön jäsenen ei ole sopivaa jättää omaan työhönsä kuuluvia velvollisuuksia työyhteisön toisten jäsenten tehtäväksi. Eräs haastateltava muotoili oman työpisteen siivoamisen asiak- si, jonka hän tietäisi muutenkin, mutta aiheeseen kohdistuvan juoruilun suuri määrä kehystää asian sopimattomuutta. Juoruilu jonkun käyttäytymisestä tai tietyistä piirteistä toimii haastateltavan mukaan vihjeenä siitä, että niitä ei suvaittaisi muiltakaan.

Myös toisen vuoron tai osaston jäsenten työnteon tavoista saatetaan juoruilla niin, että aiheena on kyseisen vuoron tai osaston pyrkimys päästä joissakin asioissa muita työyhteisön ryhmiä helpom- malla. Aihe tuli esiin muun muassa tehtaalla työskentelevien selonteoissa. Niiden perusteella juorui-

lun aiheena voi olla se, että toinen vuoro aloittaa ruokatauon liian aikaisin, pitää useammin tupakka-  
taukoja kuin on sallittua, laiskottelee sekä laistaa siivousvuoroista tai muista velvollisuuksista. Täl-  
löin juoruiluun liittyy keskeisesti vertailu oman ryhmän ja toisen ryhmän välillä. Oma ryhmä näyt-  
täytyy ylevämpänä verrattuna velvollisuuksista laistavaan toiseen ryhmään: se ei laiskottele tai käy  
ylimääräisillä tupakkatauoilla.

Vapaamatkustamisen paheksuminen tulee esiin paitsi työntekoa koskevissa, myös työyhteisössä  
olemiseen liittyvissä aiheissa. Esimerkiksi toimihenkilönä työskentelevän haastateltavan yhteisössä  
herättää paheksuntaa ja juoruilua se, että joku tulee töihin eri aikaan kuin muut, vaikka se liukuvan  
työajan puitteissa onkin virallisesti sallittua. Haastateltava arveli, että aiheesta juoruilemisen taustal-  
la on pyrkimys tasapuolisuuteen työporukan kesken. Yliopistolla työskennellyt puolestaan kertoi,  
että pienten lasten vanhempien ”vähemmällä pääseminen” ja etenkin äitiyteen liittyvät erikoisjärjes-  
telyt olivat kritiikin kohteena. Hänen mukaansa äitiys näyttäytyi negatiivisessa valossa: ”*[I]hmiset  
jolla oli lapsia sai jotain niinkun lyhyempiä työpäiviä tai ettei tarvinu osallistua.*” (H10)

Sairaslomapoissaolot ja niiden syyt ovat juorujen aihe, johon useimmat haastateltavat viittasivat.  
Aihe tuli tässä aineistossa ristiriitaisesti näkyviin: yhtäältä terveydentila ymmärrettiin yksityisasiana  
ja siitä puhuminen yksityisyyden loukkaamisena. Toisaalta sairaslomapoissaolot näyttäytyivät työ-  
yhteisölle kuuluvana asiana: työyhteisössä saatetaan juoruilla siitä, että sairausloma ei välttämättä ole  
oikeutettu. Tehtaalla työskennellyt kertoi, että hänen työyhteisössään juoruiltiin paljon erään työyh-  
teisön jäsenen sairaslomista, vaikka tämä henkilö oli niin sanotusti ydinporukkaa – sisäryhmää. Ky-  
seisen henkilön sairaspöissaolujen motiiveja oli alettu epäillä, kun oli huomattu, että sairauslomat  
sattuivat aina samaan aikaan hänen samalla työpaikalla työskentelevän puolisonsa lomien kanssa  
sekä juuri ennen ja jälkeen hänen omaa kesälomaansa. Samankaltaista tilannetta kuvasi toimihenki-  
lönä työskentelevä haastateltava:

*[J]os joku on sairaana niin aika nopeesti käy ilmi, jos kyseessä onki tavallaan sel-  
lanan valesairaus, et aika paljon siitä puhutaan että jos joku on ollu pidemmällä  
sairaslomalla niin sitte kuinka sitä on nähty shoppailemassa ja jumpassa ja kau-  
passa et tän tyyppisiä on aika paljon H6*

Yllä olevassa katkelmassa sekä edellä esitetyssä tehdasesimerkissä kuvataan, kuinka joidenkin  
ryhmän jäsenten sairaslomia epäiltiin huijaamiseksi. Toisaalta on syytä huomioida, että juoruilemal-  
la esitetyt spekulatiot työtoverien sairaslomien syistä (tai muistakaan aiheista) eivät välttämättä  
pidä paikkaansa. Eräs haastateltava kertoi, että hän on kuullut itsestään juoruja, joissa on käsitelty  
hänen sairaslomaansa paikkaansa pitämättömällä tavalla. Sairaslomista puhuminen oli hänen mie-

lestään sekä yksityisyyttä loukkaavaa että ikävää siinä mielessä, että työyhteisössä ei välttämättä uskota sairasloman syiden pätevyYTEEN.

Edellä kerrottuun nähden on kiinnostavaa, kuinka yliopistolla työskentelevä haastateltava sanoi, että hänen työyhteisössään ei juoruilla sairaslomista eikä niiden syistä. Sairaslomalle jääminen informoidaan itse sähköpostilla lähimmille työtovereille. Luottamus työtovereiden puheisiin on korkea, kuten haastateltava itse asian muotoilee: ”*Koska ei oo semmosta ilmiöä että ihmiset lintsailis mitenkään, ennemminkin silleen niinku määkin tänään et mä oon kipeen ja menin hoitaan sen seminaarin mikä mun kuulu hoitaa et mä en edes pyytänyt ketään siihen tilalle.*” (H4) Hän lisäsi että ei ole mitään syytä epäillä työtoverin valehtelevan, koska yhteisössä ei ole kilpailua työntekijöiden välillä. Kyseisen haastateltavan työyhteisö on erilainen kuin suurimman osan muista haastateltavista: yhteisö on pieni, työilmapiiri hyvä ja työntekijällä on vapaus suunnitella päivänsä kulku.

Viimeksi mainittua lukuun ottamatta esitetyissä esimerkeissä ilmenee tulkintani mukaan ryhmän jäsenen vapaamatkustajuuden kontrollointi. Kontrolloimalla itsekästä käyttäymistä, kuten laiskotte-  
lua, ylimääräisiä tupakkataukoja tai siivousvuorojen välttelyä, yhteisössä pyritään säilyttämään ta-  
sapuolisuus sen jäsenten kesken: työtä tehdään ja työpaikalla ollaan suurin piirtein saman verran.  
Kun tarkastellaan toisiin ryhmiin – ulkoryhmiin – kohdistuvaa juoruilua, toiminta voidaan nähdä  
tasapuolisuuden edistämisen lisäksi myös oman ryhmän moraalien ja identiteetin lujittamisena. Vii-  
meksi kuvattu esimerkki yliopistolla työskentelevän haastateltavan selonteosta on erilaisuudessaan  
kiinnostava, sillä se herättää kysymyksiä juoruilun, vapaamatkustamisen ja ryhmän tiiviiden suh-  
teesta.

### **Älä erottaudu meistä liikaa!**

Moni haastateltavista sanoi, että juoruilun kautta on saanut käsityksen työyhteisön hiljaisista sää-  
nöistä, jotka huomioimalla voi itse käyttäytyä hyväksyttävällä tavalla. Toisaalta toisten juoruilusta  
on voinut oppia, mitä omia ominaisuuksia tai yksityiselämän puolia kannattaa salata yhteisöltä.  
Työyhteisössä toimimiseen liittyvät juorujen aiheet käsittelevätkin yleensä poikkeamista tavallisena  
pidetystä identiteetistä tai käyttäytymissääntöjen rikkomista. Aiheet voivat viitata yksilön käyttäy-  
tymiseen yhteisössä, kuten liialliseen tai liian vähäiseen puhumiseen, ”koheltamiseen”, pomottami-  
seen, hyökkäävään keskustelutyylisiin, ilkeisiin puheisiin, epätavallisiin tapoihin tai ryhmän identi-  
teetin kannalta loukkaavien asioiden korostamiseen. Lisäksi henkilöön ja yksityiselämään viittaavat  
ominaisuudet – kuten ulkonäkö tai seksuaalinen suuntautuminen – voivat määrittää poikkeaviksi.



Yhteisössä saatetaan jo muutenkin tietää, että tietynlainen toiminta ei ole kovin suotavaa, mutta juoruilu vahvistaa sen: ”[T]ämä on niinku super evil -asia, että älä tee näin.”(H7)

Aineiston perusteella juoruilun kautta hahmottuu sääntö ryhmässä (tai työyhteisössä) olemisesta: ”Älä erottaudu meistä liikaa!” Joillakin työpaikoilla on marginalisoituja, ei-pidettyjä henkilöitä, jotka ovat epäonnistuneet tai olleet haluttomia lukemaan yhteisön sosiaalisia sääntöjä ja säätelemään omaa käyttäytymistään. Etenkin tulokkailla saattaa olla riski päätyä työyhteisön reuna-alueelle varomattoman käytöksen vuoksi. Eri työyhteisöissä on erilaisia paikallisia sääntöjä siitä, kuinka yhteisössä toimitaan ja mitä pidetään tärkeänä; minkälaisia ideaaleja työyhteisön jäsenelle on. Mielenkiintoista on se, että selonteoissa oli myös elementtejä, jotka voivat kertoa yleisemmän tason moraalिसäännöistä liittyen esimerkiksi vuorovaikutuksen rakenteeseen.

Toimihenkilönä työskentelevä haastateltava kertoi työpaikalleen tulleista kesätyöntekijöistä. Heistä suurin osa otettiin hyvin vastaan, koska he sopeutuivat yhteisöön mainiosti eivätkä herättäneet kielteisellä tavalla huomiota. Sen sijaan eräästä tulokkaasta on juoruiltu paljon, koska hän oppii hitaasti ja on ”häslääjä”. Lisäksi hän on hyvin puhelias eikä anna puheenvuoroa muille työyhteisön jäsenille. Tämä on kiinnostava yksityiskohta, sillä vuorovaikutuksen rakenteeseen kuuluu, että puheenvuorot vaihtelevat eikä yksi ihminen pidä puheenvuoroa pitkiä aikoja kerrallaan (ks. Sacks et al. 1974). Toisaalta myös työntekijän vaiteliaisuus voi määrittäytyä poikkeavuudeksi: haastateltavista sekä toimihenkilönä työskentelevä että tehtaalla toimiva otti esiin vähäpuheisuuden yhtenä ihmettelyn aiheena juoruilun kohteena olevassa ryhmän jäsenessä.

Tehtaassa kesätyötä tehnyt yliopisto-opiskelija kertoi ”pahimmasta synnistä”, jonka hänen työyhteisössään saattoi tehdä, ja sen tulemisesta juorujen kuulemisen kautta ilmi:

*[V]arsinki se tuli hyvin vahvasti et kesätyöntekijät saa keskustella ja osallistua keskusteluun ja [esittää] mielipiteitä mut ei saa niinku esittää liian asiantuntevaa tai mitään muutakaan että siellä niinku hyvin paljon on tekkareita töissä missä niinku poikapuolisia kesätyöntekijöitä just koneenvalvojana sun muita niin tavallaan oppi sen että nää perusduunarit kyllä heitti sit näistä tekkareista sit aika rankkaa läppää että kuinka tekkarit tulee korkeakoulustaan tekemään samaa työtä kun mitä he tekee ja he on olevinaan sit niin näppäriä mutta kuinka nämä oikeat duunarit sitten aina palauttaa ne tekkarit maan pinnalle tai opettaa tekemään sitä työtä ja sitten niinku hyvä tekkari ymmärtää sitten kesän aikana oman niinku paikkansa ja niinku ei yritä kukkoilla mut tavallaan pahin synti mikä välitty, pahin synti mikä olis voinu olla niin olis alkaa pätemään omalla koulutuksellaan tai sillä tai opettamaan näitä duunareita niinku miten tehdä tai mitä tehdä H2*

Haastateltava kuvasi oppineensa juorujen avulla, minkälaista käyttäytymistä kesätyöntekijän asemassa olevalta odotetaan kyseisessä työyhteisössä ja mitä työpaikalla on luvallista tehdä. Tehtaan

vakityöntekijät puhuivat huonoista kesätyöntekijöistä, jotka olivat insinööriopiskelijoita ja joiden oli koettu pätevän koulutuksellaan. Kesätyöntekijän rooliin kohdistuvat odotukset liittyivät tietynlaiseen nöyryyteen suhteessa ryhmään: ei saanut esittää liian asiantuntevaa ja siten nostaa itseään muiden yläpuolelle ”kukkoilemalla”. Haastateltava kertoi katkelman ulkopuolella, että hän itse ei voinut korostaa omaa yliopisto-opiskelijuuttaan tai esimerkiksi valitella opintotuen pienuutta. Hän onnistuikin tulemaan hyväksytyksi yhteisössä ja ”pääsemään piireihin”, niin kuin hän itse asian muotoili. Sama haastateltava jatkoi myöhemmin luonnehtimalla, että negatiivisen juoruilun kohteeksi joutuneet ”huonot kesätyöntekijät” olivat korostaneet vakityöntekijöiden identiteetin kannalta loukkaavia asioita, kuten sitä, että kyseinen työ on heidän näkökulmastaan arvotonta: ”[K]uinka he ei niinkun tätä työtä haluis tehdä päivääkään että tää on heille vaan kesätyö ja se liittyy siihen niinkun työn arvostukseen aika paljon.” Kokonaisuudessaan haastateltavan selonteko antoi viitteitä siitä, että ainakin osa kesätyöntekijöistä näyttäytyy vakityöntekijöiden näkökulmasta ulkoryhmänä, josta erottaudutaan ja johon suhteutettuna oma ryhmä näyttäytyy osaavana ja mielekkäänä.

Aineiston mukaan juoruilu kohdistuu herkästi sellaisiin ryhmän jäseniin, joiden tulkitaan pyrkivän nostamaan itsensä muiden yläpuolelle. Tehdasyhteisössä tämä tarkoitti muun muassa eri ammattiliittoon kuulumista tai muita ryhmän jäseniä korkeampaa koulutusta. Näiden asioiden tulkittiin merkitsevän, että kyseinen henkilö yrittää ”pomottaa” tai ”kukkoilla”. Pomottaminen juoruilun aiheena toistui muutamien eri haastateltavien selonteoissa ja oli yhteydessä ryhmän jäsenten asemaan liittyviin oikeuksiin ja velvollisuuksiin: kollegoiden ei sovi pomottaa toisiaan tai kesätyöntekijän vakityöntekijää.

Lisäksi selonteoissa mainittiin sellaisia juorujen aiheita, jotka sijoittuvat työ- ja henkilökohtaisen elämän rajapinnalle, kuten äitiys ja raskaana oleminen. Eräs haastateltava kertoi, että äitiydestä ja raskaana olemisesta puhutaan jopa päivittäin. Keskustelua käydään siitä, kuka on raskaana, onko joku tietty henkilö raskaana, kuinka pitkällä raskaus on ja milloin hän jää töistä pois. Haastateltava kuvasi äitiyttä korkeasti arvostetuksi asiaksi kyseisessä yhteisössä; myös se on tärkeää, että ylipäättään suunnittelee hankkivansa lapsia. Aineistossa oli toinenkin esimerkki äitiyden käsittelemisestä, mutta siinä äitiys määrittyi kielteiseksi ominaisuudeksi: pienten lasten vanhemmat saavat epäoikeudenmukaisiksi koettuja vapauksia (kuten olen alaluvussa *Vapaamatkustaminen kielletty!* maininnut).

Haastateltavien selonteoissa oli eroja sen suhteen, mitä niissä kerrotaan työyhteisön jäsenten persoonaa ja yksityiselämää koskevasta juoruilemisesta: Toimihenkilönä työskentelevän haastateltavan

mukaan hänen työpaikallaan juoruillaan yksityiselämään liittyvistä aiheista hyvin vähän. Yliopistolla työskentelevä haastateltava sen sijaan kertoi työyhteisönsä hyvästä työilmapiiristä ja työntekijätsolla olevien yhteenkuuluvuudesta. Yhteisön jäsenet tuntevat toisensa hyvin ja välittävät toistensa henkilökohtaisen elämän kuulumisia myönteisessä hengessä.

Turvallisuusalalla toiminut haastateltava kuvaili työyhteisönsä jäsenilleen asettamaa muottia hyvin ahtaaksi ja henkilökohtaiseen elämään asti ulottuvaksi. Yhteisössä saatettiin juoruilla ilkeämieliseen sävyyn paitsi käyttäytymisestä, luonteesta ja puheista, myös ulkonäöstä, ylipainosta ja muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Isoa poikkeamista ”standardivartijasta” ei sallittu myöskään työn ulkopuolisten asioiden suhteen, tai poikkeamaa ei ainakaan kannattanut tuoda ilmi. Haastateltava arveli esimerkkinä, että homoseksuaalisuuden tai liberaalin poliittisen kannan julkituominen olisi ollut mahdotonta kyseisessä yhteisössä. Hän luonnehti juoruilun kautta muodostunutta ihannetyöntekijän kuvaa näin:

*[S]iellä niinku oli muutamia juttuja joissa piti mahtua, ammattitaito oli semmonen toki semmonen selkee juttu joka piti olla hallus ja sitte sitte semmonen sellanen ulkonen habitus, joka tota niinku mahtu siihen muottiin, niinku se oli liian erikoinen ei saanu olla ja tota, et joko semmonen ihan tavallisen näkönen tai sitten kovin semmonen vartijan ja järjestyksenalvojan näkönen ja sitten ihan hirveen boheemi ei voinu olla että, ja tässä on olennaista nyt se, että mitä pitempään siellä oli ollu ja mitä tavallaan enemmän oli niinkun kannuksia siä hankkinut niin sitä vapaammaks ne raamit muuttu, siedettiin paljon enemmän sitten. H12*

Mielenkiintoista on se, että haastateltava liitti henkilökohtaisiin asioihin kohdistuvan juoruilun työyhteisön jäsenyyden ahtaaseen muottiin. Koeajalla olevien ihmisten henkilökohtaisista ominaisuuksista puhuttiin enemmän kuin sellaisten, jotka olivat jo vakiinnuttaneet asemansa yhteisössä. Mitä parempi asema jäsenellä yhteisössä oli, sitä vapaammin hän haastateltavan kuvauksen perusteella sai olla (vrt. Brown 1988, 46–47). Etenkin tulokkasiin suhtautuminen oli varautunutta ja heistä juoruiltiin ilkeämielisesti. Vasta vähän aikaa työpaikalla olleet työntekijät hoitivat tulokkaiden perehdytyksen, sillä osa vanhemmista työntekijöistä ei puhunut tulokkaille kuukausiin tai pahimmillaan vielä vuodenkaan jälkeen. Haastateltava sanoikin, että vaikeneminen ja juoruilu olivat kaksi keskeisintä epäsuosion osoittamisen tapaa. Poikkeuksen muodostivat sellaiset tulokkaat, jotka saivat sopimaan vartijastandardiin hyvin ja hoitivat työnsä kokemattomuuteensa nähden vakuuttavasti. Heillä oli mahdollisuus tulla suosituiksi jäseniksi yhteisössä, mutta yleensä uusista juoruiltiin pahansuovasti, jos he olivat jollakin tavalla erilaisia – muottiin sopimattomia.

Eri haastateltavat viittasivat siihen, että tulokkaista juoruillaan suhteessa enemmän kuin niistä henkilöistä, jotka ovat työyhteisön vakiintuneita jäseniä. Tulokkaista juoruillaan, mikäli he määrittävät

jollakin tavalla poikkeukselliseksi muuhun yhteisöön nähden, kuten kaupassa työskentelevän haastateltavan selonteosta ilmeni:

*[S]emmonen yks poika joka tuli meille töihin, niin niin tota, niin sit sitä me pohdittiin niinku että onko se homo vai ei ja tota sit se varmistu se asia sit sillee että se oli yhelle työkaverille joka on semmonen tosi ihana ja semmonen et ihmiset luottaa siihen tosi helposti, niin se oli sille kehuskellut kuinka se oli saanut edellisenä iltana munaa, ja se tyttö sitten kertoi sen eräälle kaverilleen, joka taas kertoi sen meille muille työkavereille ja sille et et niinku, en mä tiä, toisaalta tää kertoo hyvin niinku tavallaan, että ei ehkä siellä juoruilla niin paljoo niistä vanhoista tyypeistä jotka muutenkin on sillee tietää niitten asiat tai jotka kertoo jotain tai tietenkkin jos jollakin on joku uus mies tai jotain, niin ehkä niistä puhutaan, niin enemmänkin semmoset henkilöt jotka ei ole niin sitä semmosta possee vielä, niin niistä sitten puhutaan ja niiden niinku asioita pohditaan H7*

Selonteon perusteella juorut kohdistuvat sellaisiin ihmisiin, jotka määrittyvät jollakin tavalla poikkeukselliseksi muuhun yhteisöön nähden tai jotka eivät vielä ole ”semmosta possee”. Selonteon kuvaamassa esimerkissä poikkeuksellinen ominaisuus on uuden työntekijän homoseksuaalisuus, jonka mahdollisuutta on pohdittu ja joka myöhemmin saa ”vahvistuksen” juorujen kautta. On kuitenkin huomattava, että vaikka homoseksuaalisuus määrittyy katkelmassa poikkeavuudeksi, siitä ei kuitenkaan puhuta paheksuvaan sävyyn vaan uteliaasti, ”asioita pohditaan.”

Kuten jo työntekoa käsittelevässä alaluvussa mainitsin, lähes kaikki haastateltavat kertoivat miettivänsä, mitä itsestä on mahdollisesti juoruiltu tai voitaisiin juoruilla. Nämä pohdinnat koskivat työssä pärjäämisen lisäksi omaa persoonaa ja yksityiselämää. Eräs haastateltava ei kokenut sopineensa työyhteisönsä jäsenyyden ihanteisiin vaan kertomansa mukaan piti tietyt puolet itsestään ja elämästään salassa työyhteisöltä. Hän muun muassa jäi Facebookista pois osittain sen vuoksi, että hän voisi rajata ja hallita paremmin sitä, minkälaista informaatiota hänestä työyhteisössä liikkuu.

Myös yliopistolla työskennellyt haastateltava sanoi, että tullessaan uutena työntekijänä yhteisöön hän halusi kertoa itsestään mahdollisimman vähän muille, koska tiedosti tällöin juoruilun suuren määrän yhteisössä. Ajan kuluessa hänen suhtautumisensa kuitenkin muuttui, ja hän alkoi kertoa asioitaan oma-alotteisesti pyrkien ehtimään ennen, kuin nämä asiat tulisivat juoruihin. Haastateltava sanoikin, että yhteisön juoruilu ja sen tiedostaminen vaikutti näin omaan toimintaan. Kaupassa työskentelevä haastateltava kertoi vastaavaan tapaan aluksi pohtineensa, mitä itsestä voitaisiin juoruilla, kun alkoi tutustua ihmisiin ja kuulla heidän juoruiluaan. Myöhemminkin asia on tullut epämiellyttävällä tavalla mieleen; ajatellaanko hänestä, että hän näyttää epäsiistiltä ja puhuu oudoksuttavia juttuja. Kaikkiaan haastateltavat suhtautuivat juoruiluun peilin lailla: mitä muista puhutaan,

voidaan puhua myös itsestä. Sen vuoksi omia ominaisuuksia ja käyttäytymistä verrataan yhteisön juorujen aiheisiin.

Tehtaalla työskentelevä haastateltava kertoi kuulleensa itseään käsitteleviä juoruja toisen käden kautta ja sanoi miettivänsä jonkin verran, mitä muuta hänestä puhutaan. Hän kuitenkin koki voivansa hallita yksityiselämäänsä kohdistuvan juoruilun voimakkuutta ”vastajuoruilulla”:

*[M]usta tuntuu että että tavallaan sillai pystyy vähän hallitteen sitä juoruilun voimakkuutta kun osaa niinkun vastajuoruta sinne jotain asioita esimerkiks sillai että jos mää vaikka ää, kerron jollekin että mulla on omakotitalo Kirkkonummella ja mä rakennan toista omakotitaloo, isoo autotallii ja muuta, niin joku saattaa olla tosi kateellinen siitä, mut jos mä sitten kerron että mulla on tosi paljon lainaa ja kahden talon loukussa oon loukussa ja tällai mitkä tavallaan osittain pitää paikkansa mutta tavallaan vähän väritän sitä omaa asiaani niin mä saan sille sit semmosta vastavaikutusta, millä mä vähennän sitä juoruilun voimakkuutta, elikkä mä pystyn niinkun tavallaan mä niinkun tehdessäni sen mä niinkun havaitsen ja ja tiedostan siis sen juoruilumoottori moottoriasian ja sit mä niinkun säännöstelen tavallaan sitä bensaa tulelle että se tuli saa palaa mutta sit että se ei roihahda liikaa. H3*

Haastateltava kertoi olevansa tietoinen juoruilumoottorista, joka on käynnissä hänen työyhteisössään. Hän koki voivansa säännöstellä sen käyntitahtia kertomalla ja kehystämällä itse aktiivisesti sellaisia asioita, joita hänestä voitaisiin puhua. Vastajuoruilun ydin on kertoa, että hän ei ole saanut yksityiselämässään enemmän tai ainakaan helpommalla kuin muut.

Muista ryhmän jäsenistä erottautumisen kieltäminen voi palvella yhteisön identiteetin ilmaisemista ja ylläpitämistä (Brown 1988, 46). Toisin sanoen juoruilemalla voidaan kertoa, että tällaisia ”me” olemme, näitä ominaisuuksia toivomme ”meihin” kuuluvilla olevan ja näitä ominaisuuksia emme hyväksy ”meihin” kuuluvilta. Nämä ominaisuudet voivat liittyä niin ulkonäköön kuin vuorovaikutuksessa olemisen tapoihin. Toisaalta aineistossa oli esimerkkejä siitä, että normista poikkeava kyllä tunnustetaan, mutta häntä ei yksiselitteisesti paheksuta. Arvioiva katse kohdistuu herkästi tulokkaisiin, jotka ovat vasta matkalla yhteisön jäseniksi. Useat eri haastateltavat myös reflektoivat omia ominaisuuksiaan suhteessa työyhteisön ihanteisiin.

### **Tulkitse virallisia sääntöjä ”oikein”!**

Aineistossa oli muutamia kuvauksia, joissa juoruilu kytkeytyi työorganisaation virallisten sääntöjen tulkittamiseen. Eräs haastateltava kuvasikin, että ”juoruilun ytimeen” päästyään hän sai tietää, miten asiat työpaikalla ”oikeasti” ovat ja toisaalta miten virallisia sääntöjä voi rikkoa ”sallitulla” tavalla omaa työntekoaan ja olemistaan helpottaakseen. Esimerkiksi tauot saattavat käytännössä olla

pidempiä, kuin virallisissa ohjeissa sanotaan, kunhan kukaan ei kerro asiasta ulospäin. Kaikkiaan selonteoissa ilmentyi yhteisesti jaettuun näkökulmaan liittyvä sääntö: ”*Tulkitse sääntöjä kuin me!*”

Työyhteisön epäviralliset säännöt voivat olla paitsi painavampia, myös tiukempia kuin viralliset säännöt. Esimerkiksi työaika voi virallisesti olla liukuva, mutta yhteisössä saattaa vallita tiukka tulkinta siitä, minkä aikaan kaikkien pitäisi viimeistään tulla töihin. Myöhemmin tulevia kohtaan esite-tään paheksuntaa juoruilemalla (mihin olen viitannut alaluvussa *Älä vapaamatkusta!*).

Toimihenkilönä työskentelevä haastateltava kuvasi virallista ja epävirallista suhtautumista virheiden tekemiseen työpaikallaan näin:

*[M]eillä on firmas ainakin siis virallinen linja on se että virheistä ei kannata välittää, et ne on vaan sen takii, et niistä opitaan et tota meillä ei oikeestaan sillee hirveesti niistä ruoskita, et jos sä nyt mokaat niin voi kauheeta, maailma kaatuu et se on oikeestaan semmosta et niihin ehkä jopa saatetaan kannustaa jossain vaiheessa et se ei oikeestaan oo silleen mikään iso homma jos vähän mokailee...kyllä niistä sit kuitenkin jaksetaan sen puskaradion kautta sitten muistuttaa. H8*

Katkelmassa ilmenee ristiiriitä siinä, että työorganisaation virallisen linjan mukaan virheistä ei kannata välittää mutta niitä kuitenkin käsitellään juoruilemalla. Sama haastateltava kertoi katkelman ulkopuolella, että virheitä paljon tekevät tulokkaat joutuvat juoruilun kohteeksi toisin kuin sellaiset uudet työntekijät, jotka eivät tee niitä. Työnteon hyveitä kyseisessä yhteisössä ovat haastateltavan käsityksen mukaan huolellisuus ja ammattimaisuus, joiden toteutumatta jääminen kuuluu juoruissa. Työorganisaation virallinen linjaus ja yhteisön vuorovaikutuksessa muotoutunut tulkinta siitä eivät siten ole täysin samansuuntaisia.

Lisäksi työyhteisössä kiertävät juorut voivat käsitellä työpaikan virallisten sääntöjen rikkomuksia. Tällaisia asioita ovat muun muassa työajoissa huijaaminen, luvaton tupakalla käyminen ja humalassa töihin tuleminen. Kun juoruillaan virallisten sääntöjen rikkomisesta, puheen sävy ei välttämättä ole purnaava, kuten se usein on epävirallisten sääntöjen ja ideaalien rikkomisesta kerrottaessa. Pitkemmin kyse on tiedottamisesta tai varoittamisesta: mitä seuraamuksia tietyn rajan yli menevillä rikkomuksilla on. Yliopistolla työskennellyt haastateltava tiivistä ajatuksen kertomalla, että juoruja syntyi, jos joku oli rikkonut työpaikan ”*sääntöjä tai siis ihan semmosia isoja niinku toimintaperiaatteita ei mitään mehulaseja vaan ihan siis miltei lakia.*” (H10)

Tehtaassa työskentelevä haastateltava kertoi seuraavanlaisen virallista sääntörikkomusta käsittelevän esimerkin työpaikaltaan:

*[S]emmonen mitä kuulin sitten niinkun juoruilun kautta esimerkiksi oli semmonen tilanne että joku oli hommannut firman läppäriin, eli kannettavan tietokoneen, ja oli käyttänyt sitä pukuhuoneessa ulosleimaamiseen, eli se oli tavallaan siinä sillä lisäaikaa itelleen, päässy nopeemmin niin kuin kotio tai siis semmosta tavallaan huijannut työajoissa, niin se sai sitten potkut sitten siitä. H3*

Aineistokatkelmassa kuvattu juoru kertoo, mitä työajoissa huijaamisesta – virallisen säännön rikkomisesta – voi seurata: erottaminen työpaikalta.

Alkoholin käyttäminen työaikana ja humalassa työpaikalla oleminen on lähes poikkeuksetta virallisissa säännöissä kiellettyä. Turvallisuusalalla toiminut haastateltava kertoi aiheeseen liittyvän esimerkkijuorun työpaikaltaan: Kaksi työyhteisen jäsentä oli tullut aamuvorhain alkaneeseen työvuo- roon suoraan juhlien jatkoilta – toinen krapulassa ja toinen vielä humalassa. Jälkimmäisenä mainittu oli mennyt sosiaalitalaan moneksi tunniksi nukkumaan eikä ottanut lainkaan osaa työntekoon. Juoru tapahtuneesta kulki heti halki yhteisön ja kaikki kuulivat siitä nopeasti. Asiasta ei haastateltavan mukaan kuitenkaan juoruiltu kovin kielteiseen sävyyn, koska molemmat henkilöt olivat pidettyjä jäseniä yhteisössä. Kuvatussa esimerkissä keskeinen elementti on se, että juoruilun kohteena ihmiset olivat pidettyjä, eli sisäryhmän edustajia, ja että juoru kyllä kiersi nopeasti mutta ei kulkeutunut esimiesten korviin asti. Toisin sanoen työntekijöiden sisäryhmä suojeli virallisia sääntöjä rikkoneita jäseniään.

Tiivistäen, työyhteisössä muodostetaan epävirallisia tulkintoja virallisista säännöistä. Aineisto antoi viitteitä siitä, että tulkinnat voivat olla sekä löyhempiä että tiukempia kuin työorganisaation virallinen linjaus. Juorut välittävät käytännöllistä tietoa siitä, miten virallisia sääntöjä kannattaa tulkita, eli mikä on yhteinen, ”oikea”, tulkinta yhteisössä. ”Oikea” tulkinta on eräänlaista sisäryhmän tietoa, ja siihen vaikuttaa työntekijän asema yhteisössä. Juoruilemalla voidaan paitsi rangaista, myös varoittaa vääristä tulkinnoista. Varoittavien esimerkkien leviäminen juoruilemalla voi olla työorganisaation kannalta hyödyllistä, koska se voi estää vastaavia rajanylityksiä.

### **Tunnusta, kenen joukoissa seisot!**

Aineistossa havainnollistettiin työntekijöiden ryhmän ja esimiesten ryhmän voimakasta erottelua työyhteisöissä. Esimiehet ovat usein juorujen kohteena, eikä työntekijän positiossa olevilla välttämättä ole heidän kanssaan paljoa epävirallista vuorovaikutusta, kuten yhdessä ruokailemista tai vapaamuotoista keskustelua kahvitauolla – ainakaan kaikilla työpaikoilla. Sen sijaan työntekijät ovat usein omissa ryhmissään ja esimiehet omissaan. Varsinkin ylempien esimiesten nähdään edustavan

virallista organisaatiota, josta ja jonka sanelemasta työroolista pyritään ottamaan vapautta juoruilemalla. Joissain työyhteisöissä korkeimmat esimiehet ovat keskeisin ulkoryhmä työntekijöiden ryhmän näkökulmasta. Työntekijöiden ja heidän esimiestensä suhteeseen liittyvä sääntö on aineiston perusteella seuraavanlainen: *”Ole lojaali meille!”*

Tehdasyhteisössä työnjohtaja saatetaan vielä nähdä osaksi ”miehistöä”, samaten kuin turvallisuusalalla toimineen haastateltavan työyhteisössä osa vuoro-esimiehistä. Toimitusjohtaja ja muut toimintotason esimiehet sen sijaan erotellaan selkeästi muista työntekijöistä. Tehtaalla kesätyöntekijänä toiminut haastateltava kertoi työnjohtajiin ja toimitusjohtajaan kohdistuneista juoruista, joita ei piiloteltu kesätyöntekijöiltä ja jotka sen vuoksi olivat ensimmäisiä hänen kuuluvilleen tulleita juoruja. Hänelle kerrottiin tai *”oikeastaan opetettiin”*, niin kuin hän itse asian ilmaisi, toimitusjohtajan tehdaskierroksesta, joka tapahtui joka päivä samaan aikaan. Silloin oli tärkeää näyttää työtä tekevältä, vaikka juuri sillä hetkellä ei töitä olisikaan ollut. Tavallisesti kyseisellä osastolla ei ollut kiellettyä esimerkiksi puhua puhelimesta työajalla, mutta toimitusjohtajan tehdaskierroksen aikana sitäkin piti välttää, koska *”se kattoo pahasti”*. Työpaikalla saattoi olla muuten hyvin vapaasti, kunhan piti tietyn kullissin suhteessa ylimpään johtoon, mikä oli juorujen kautta välittynyt sääntö ja minkä rikkomisesta juoruiltiin.

Selonteissa oli viitteitä siitä, että työntekijöiden keskinäinen solidaarisuus suhteessa esimiehiin on itseisarvo. Edellä mainitussa tehdastyöyhteisössä erään hyljeksityn henkilön, Tainan, yksi suurimmista erehdyksistä ja sinetti hänen marginaaliselle asemalleen oli se, että hän oli tupakkapaikalla kertonut muiden osastojen työntekijöille omalla osastollaan tapahtuvasta laiskottelusta. Tainan (ja haastateltavan) osastolla saatiin tietää kyseisistä puheista nopeasti. Kun toimitusjohtaja teki pistotarkastuksen osastolle, se yhdistettiin välittömästi Tainan tupakkapaikkapuheisiin. Toimitusjohtajan yllätyskäynti osastolla osui pitkittyneen kahvitauon aikaan, jolloin työntekijöiden olisi jo pitänyt olla työskentelemässä eikä tauolla:

*”[T]oimitusjohtaja oli siellä sitten että ”hähää” ja menny sitten työnjohtajille kysymään että ”missä X-osaston työntekijät on”, työnjohtaja oli sitten seivannut sen tilanteen ja selittänyt et ”ne on varmaan tuolla varastossa hakemassa lisää tavaraa” tai jotain muuta, ja sit toimitusjohtaja oli tyytyväinen ja jatkanut matkaansa, ja sit työnjohtaja joka tiesi kyllä että porukka piti ylipitkiä taukoja mutta kattos sitä läpi sormiensa, tuli sitten kahvihuoneeseen sanomaan ”ette viittis töihin palata, et toimitusjohtaja kävi kyselemässä teijän perään” jonka jälkeen sit kun tästä palaset alko niinku loksahteleen kohdilleen kun porukka alko niinku tajuamaan että mistä moinen yllätysisku oli tullu niin Tainasta tuli entistä enemmän et se yhdisti sitä muuta että Tainaa pitää varoa ja Taina kertoo meistä vääriä juttuja H2*



Yllä olevan katkelman kuvaamassa tilanteessa toimitusjohtaja ei tullutkaan tavallisena tehdaskierosaikanaan vaan hieman myöhemmin. Ahkeran työnteon esittäminen toimitusjohtajan aikana oli työyhteisössä tärkeänä pidetty asia, ja Tainan koettiin aiheuttaneen ”läheltä piti” -tilanteen sekä puhuneen sopimattomia asioita – juoruilleen – kyseisen osaston jäsenistä muille tehtaan työntekijöille. Tapaus toimi ikään kuin sinettinä Tainan vähäiselle arvostukselle, häneen kohdistuvalle negatiiviselle juoruilulle ja hänen ulossulkemiselleen; hän ei ollut ryhmän luottamuksen arvoinen. Tehdasesimerkki muistuttaa ajatusta juoruilusta ryhmän jäsenten sidosmerkkinä: se ikään kuin kertoo kenen joukoissa kukin seisoo, eli kenestä puhuu ja kenen kanssa (ks. Gluckman 1963, 313). Esimerkissä esiintyvä Taina rikkoi sidostaan omaan osastoonsa puhumalla siitä kielteiseen sävyyn ulkopuolisille ja on vähällä aiheuttaa osastolle hankalan tilanteen tehtaan johdon kanssa. Katkelmassa on huomionarvoista se, että tapauksen kuvattiin yhdistävän muuta ryhmää.

Juoruilemalla voidaan paljastaa ja rangaista esimiesten puolella oleviksi epäiltyjä työyhteisön jäseniä. Turvallisuusalalla toiminut haastateltava kuvasi esimiesten puolella olemista ja heille työntekijöiden asioiden kertomista anteeksiantamattomaksi rikkeeksi omassa työyhteisössään. Rikkeen tekijöitä hän nimitti ”vasikoiksi”:

*[E]simerkiks se että oli palvelupäällikön tai jonkun tämmösen muun toimistotason esimiehen kanssa vähän liian hyvää pataa niin se se tota ja jotkut myös reilusti kanteli juttuja et se ei ollu mitenkään, niille tehtiin jopa sellasia ansoja et kerrottiin vaan sille henkilölle joku perätön niinku juoru, joka tota sitten katottiin saaks pomot tietää sen, niin tota niin niin eli sillä tavalla selvitettiin tämmösiä vasikoita et siellä oli kova vastakkainasettelu kyllä niinku pomojen sitten niinkun työntekijöiden välillä ja työntekijöihin lukeutu aika paljon just noi vuoroesimiehet et yks oli sellanen joka oli oikeestaan sellanen pomojen puolella oleva ja loput oikeestaan niinku miehistöä, esitaistelijoita ikään kuin H12*

Aineistokatkelmassa kuvataan, että kyseisessä työyhteisössä oli voimakas vastakkainasettelu työntekijöiden ja esimiesten ryhmien välillä. Oman ryhmän rajoja tarkkailtiin etsimällä niitä, jotka voisivat pettää ryhmän. Haastateltava kertoi katkelman ulkopuolella, että yleensä vain epäily ryhmän pettämisestä – vasikoimisesta – riitti kyseisen ihmisen tyylyyn kohteluun ja eristämiseen. Vasikkaesimerkki on juoruilun kannalta kiinnostava kolmella tavalla: Ensinnäkin se kuvaa työyhteisön työntekijöiden ja esimiesten ryhmien tiukkaa erottelua. Työntekijä ei saa olla esimiesten puolella eikä paljastaa heille työntekijöiden asioita, vaan hänen tulee olla uskollinen omalle ryhmälleen. Toiseksi, rikkeen tekijöiksi epäiltyjä paljastettiin kertomalla heille perättömiä juoruja. Kolmanneksi, katkelma ilmentää keskeistä sääntöä rikkoneen työyhteisön jäsenen rangaistusta, eli negatiivisen juoruilun kohteena olemista ja ulossulkemista.

Suurin rike kyseisessä työyhteisössä oli siten rikkoo työntekijöiden keskinäistä luottamusta suhteessa esimiehiin. ”Vasikoimisen” koettiin tarkoittavan sitä, että ryhmän jäsen on omaa etuaan tavoitellen käynyt puhumassa jostakin ryhmän kannalta epäedullisesta asiasta esimiehille, minkä jälkeen näihin ihmisiin ei enää luotettu; heille ei haluttu kertoa mitään. ”Vasikan” asema haastateltavan kuvaamassa työyhteisössä oli hankala, sillä siitä ei voinut päästä pois. Luottamuksen pettäminen, eli esimiehille työntekijöiden asioista puhuminen, lisäsi näiden ihmisten kriittistä tarkkailua ja heistä juoruilemista.

Ylimmät esimiehet ovat keskeinen ryhmä (tai viiteryhmä), josta työntekijäasemassa olevien ryhmät erottautuvat, ja juoruilulla on erottautumisessa kahdenlainen rooli: esimiehistä juoruillaan ja esimiesten kanssa liian läheisissä väleissä olevia työyhteisön jäseniä paljastetaan ja rangaistaan juoruilemalla. Asia tuli esiin etenkin hierarkkisissa yhteisöissä työskennelleiden haastateltavien selonteissa. Tosin muutkin haastateltavat mainitsivat, että esimiehistä juoruileminen on työntekijöiden ryhmää yhdistävä asia, mutta niin voimakkaasta erottelusta ei ollut kyse kuin edellä mainituissa yhteisöissä. Työntekijöiden ja esimiesten ryhmien välistä erottelemista juoruilemalla voidaan tarkastella sisä- ja ulkoryhmien muodostumisen näkökulmasta. Sisäryhmän ja ulkoryhmän erottelemisen tarkoittaa ”meidän” erottamista ”muista”.

”Ole lojaali meille!” -säännöllä on sisäryhmän kiinteyttä ylläpitävä tehtävä. Keskeinen tekijä kiinteyden ylläpitämisessä on luottamus ja sen rikkomusten paljastaminen juoruilemalla, mistä on kyse myös edellä esitetyissä tehdas- ja vartijayhteisöesimerkeissä. Työntekijöiden keskuudessa liikkuvista juoruista tai vaikkapa laiskottelusta esimiehille kertova työyhteisön jäsen rikkoo työntekijöiden välistä luottamusta ja solidaarisuutta. Rikkomuksen tehneet ryhmän jäsenet katsotaan uhkaksi ryhmälle. Huomionarvoista on se, että ylemmästä johdosta erottautuminen saattaa yhdistää työntekijöitä toisiinsa laajemmassa mittakaavassa kuin muista ryhmistä erottautuminen. Esimerkiksi vartijayhteisössä on epävirallisia alaryhmiä, joita haasteltava kutsui kuppikunniksi. Toimistotason esimiesten puolella olemisen kielto kuitenkin toimii koko yhteisön tasolla ja yhdistää kuppikuntia toisiinsa.

## **5.2 Esimiesten ryhmälle osoitetut säännöt**

Tässä alaluvussa analysoin aineistoa sen suhteen, mitä esimiehiltä toivotaan, vaaditaan ja kielletään sekä toisaalta sitä, mitä nämä asiat merkitsevät työntekijöiden ryhmän näkökulmasta. Analyttisinä kysymyksinä on edelleen, mihin sääntöön juorujen aiheet viittaavat, mitä funktioita kyseisellä säännöllä on ja miten sääntö käytännössä ilmenee.

## Ole pätevä hallitsevaan asemaasi!

Esimiesten ryhmän jäsenet ovat organisatorisen rakenteen vuoksi aina hallitsevassa asemassa työntekijöiden ryhmään nähden. Aineistossa kuvattiin toistuvasti juoruilua, joka käsittelee työntekijän ja esimiehen epätasaista suhdetta tai ylipäätään kohtaamisia heidän välillään. Selontekojen perusteella muodostui kuva, että työyhteisöissä on eroja sen suhteen, kuinka tiiviiksi osaksi omaa ryhmää tai ”miehistöä” läheisin esimies työntekijöiden keskuudessa nähdään. Joka tapauksessa esimiehistä juoruileminen erottautui aineistossa omaksi tapaukseksi, koska heitä koskevat aiheet viittaavat enimmäkseen heidän toimintaansa suhteessa työntekijöihin eivätkä esimerkiksi siihen, miltä esimies näyttää tai tekee yksityiselämässään. Tehtaalla työskentelevän sanoin: ”*[P]erusteitaikohan on joku mitä pomot on tehnyt tai ei oo tehnyt tai on tehnyt huonosti tai jotain taikka johto taikka ylipäätään.*” (H11)

Jos esimiesten ryhmään kuuluvan koetaan olevan epäpätevä valta-asemaansa, juoruilu on tapa tuoda se ilmi, vertailla kokemuksia ja esittää kritiikkiä: kyseenalaistaa esimiestaitoja ja päätöksentekoa. Tämänkaltaiset aiheet ovat yleensä sävyiltään kielteisiä ja kommentoivat sellaista esimiesten ryhmän jäsenen tekoa tai tekemättä jättämistä, joka vaikuttaa työntekijöihin tai heidän työhönsä. Esimiehiin kohdistuva sääntö on: ”*Ole pätevä hallitsevaan asemaasi!*”

Kaupassa työskentelevän haastateltavan selonteko omasta esimiehestään tiivistää ajatuksen juoruilun ja esimiehen vallankäytön suhteesta:

*[E]hkä just tämmönen vallankäyttö että tavallaan esimiehillä on sitä valtaa, vaikka joittenkin mielestä just tällä kyseisellä henkilöllä ei ehkä kuuluisi olla sitä valtaa, että se ei se ei niinku oo sillä tavalla pätevä siihen asemaan tai muuten vaan on just käyttäytynyt ehkä sitten sopimattomasti tai ei oo tehnyt töitä hyvin ja sehän voi olla että eihän tietenkään mekään aina nyt tiedetä, mitä kaikkea tän kyseisen esimiehen tehtäviin kuuluu mut se on monesti sekin, miten me tulkitaan että mitä siihen pitäis kuulua ja että että tota meidän mielestä se ei oo tehnyt hyvin sitä asiaa, vaikka se on voinutkin tehdä sen asian ihan hyvin. H1*

Katkelman mukaan on kyse ”meidän”, eli työntekijöiden ryhmän, tulkinnasta siitä, mitä esimiehen tehtäviin kuuluu ja miten hänen pitäisi hoitaa jokin asia. Toinen keskeinen elementti katkelmassa on esimiehen pätevyys ja käyttäytyminen suhteessa hallitsevaan asemaan: työntekijät odottavat esimiehliltään uskottavuutta toimia asemassaan. Eräs toinen haastateltava kuvasi, että esimiehen koulutuksen oletetaan olevan asemaan soveltuva ja että herättää kriittistä juoruilua, jos niin ei ole.

Aineiston perusteella keskeinen juoruilun aihe on se, että esimies on joko tehnyt uusia, huonoja päätöksiä tai jättänyt tekemättä asioita, joiden katsotaan kuuluvan hänen tehtäviinsä. Näin esimie-

hen toiminnan nähdään hankaloittavan työntekijöiden ryhmän työntekoa ja työpaikalla olemista. Tilaukset ovat voineet jäädä tekemättä, palaute ja tuki antamatta, palkka-asiat selvittämättä, työkalut hankkimatta tai pekkaset myöntämättä. Kiinnostavaa on se, että juorut esimiehistä saattavat olla niitä, joita tulokkaat alkavat yhteisöön tullessaan ensimmäisenä kuulla. Yksi haastateltava mainitsikin, että tulokkaita aletaan välittömästi ”aivopestä” ajattelemaan muun ryhmän kanssa samalla tavalla eräästä esimiehestä, jota ei arvosteta ja josta juoruileminen yhdistää haastateltavan ryhmän jäseniä.

Myös yliopistolla työskentelevän haastateltavan mukaan juoruileminen yhdistää heitä tutkijoita toisiinsa, koska kritiikki kohdistuu aina tiettyyn esimieheen ja kaikki ovat asiasta samaa mieltä. Keskeinen ongelma ja purnauksen aihe esimiehen toiminnassa on palautteenannon puuttuminen. Esimieheltä ei saa kannustusta tai sisällöllistä palautetta tutkimusprojekteissa vaan lähinnä kommentteja liittyen lauserakenteisiin ja kirjoitusvirheisiin, mikä haastateltavan näkökulmasta vaikeuttaa oman työn etenemistä. Toisin sanoen tutkijoiden ryhmässä ajatellaan, että esimiehen toimenkuvaan kuuluisi sisällöllisen palautteen ja tuen antaminen, mikä ei toteudu. Sama haastateltava vastasi kiinnostavalla tavalla kysyessäni häneltä, voisiko juoruilun aiheena olevista asioista sanoa suoraan kohteena olevalle henkilölle:

*No siis ainakin tohon esimiestyöhön liittyen niin mä oon joskus miettinyt sitä että meillä niinku vuodesta toiseen juurutaan siitä että ”miks esimies toimii niin kuin toimii ja miksei anna palautetta ja miksei tajua mitään miksei tee näin” mut koskaan kukaan ei mee sanoon sille esimiehelle itelleen, niin aika vaikeehan sen on kehittää sitä toimintaansa. H4*

Selonteko tuo hyvin esiin sen, että työn hoitamiseen liittyvä kritiikki ei välttämättä koskaan tule kohteen kuuluviin eikä hän näin voi kehittää toimintaansa palautteen avulla. Toisaalta selonteko on mielenkiintoinen, koska se antaa aihetta pohtia, onko esimieheen kohdistuva juoruilu niin keskeinen tutkijoiden ryhmää yhdistävä tekijä, että siitä ei voida luopua.

Tehtaalla työskentelevä haastateltava kertoi, että hänen omassa ryhmässään ollaan tiiviissä vuorovaikutuksessa lähimmän esimiehen kanssa. Kuitenkin kyseisestä esimiehestä juoruillaan, mistä haastateltava kertoi seuraavasti:

*[M]eijän niinkun lähimmästä esimiehestä puhutaan, se on aika niinkun hyvä esimies meillä sillai mutta aika paljon sillai ku katotaan selän taakse että ei oo kuulemassa niin sillai puhutaan että se on aika nuuka ostaan meille esimerkiksi työkaluja ja muuta ja kauheen niinkun jollain tapaa semmosta muutosvastaisuutta esiintyy niin ja sitten se että joittenkin asioiden vaikka pyydetään ja vaaditaan joitakin asioita, ne ei vaan saa mitään pontta, että puhutaan puhutaan sillai ihan töissäkin esimiestä, saatetaan sillai puhua että perkele ku se on saamaton että kyllä mekin tarvittaisiin uusia työkaluja mutta Pertti on rahalippaan niin ei saada mitään että*

*tämmöstä mutta tota ja sitten ylemmistä esimiehistä puhutaan kanssa ja sitten ehkä samaan sävyyn tai sillai H3*

Keskeistä katkelmassa on se, että se tuo näkyviin esimiehen hallitsevan aseman: vain esimiehellä on valta tehdä tiettyjä, työntekijöiden toimintaan vaikuttavia asioita, kuten ostaa työkaluja, mutta hän ei tee sitä. Työntekijöiden näkökulmasta esimiehen toiminta vaikeuttaa heidän omaa toimintaansa, ja siitä purnataan yhdessä juoruilemalla.

Tiivistäen, kun työntekijät juoruilevat esimiehistä tai esimiehestään, aiheena on usein se, mitä tehtäviinsä kuuluvia asioita esimiehet ovat tehneet huonosti tai jättäneet tekemättä. Tällöin juoruilu on sävyiltään purnaavaa ja saa energiansa työntekijöiden ja esimiesten ryhmien epätasaisesta asemasta. Tämän aineiston perusteella ei voida päätellä sitä, onko lähin esimies aina itsestään selvästi ulkor ryhmää työntekijöiden näkökulmasta, sillä muun muassa kahden tehtaalla työskentelevän haastateltavan selonteon perusteella hän on läheinen ja lojaali vastuullaan olevan työntekijöiden ryhmän kanssa. Kuitenkin aineistossa oli esimerkkejä myös työntekijöiden ryhmän oppositioasemasta lähimpään esimieheen. Tällöin esimiehen toimintaan kohdistetaan purnaavaa, kielteistä juoruilua ja sen kuvataan yhdistävän työntekijöiden ryhmää. On siis mahdollista, että esimies nähdään ulkor ryhmään kuuluvana ja hänen toiminnastaan purnaamisella on merkitystä työntekijöiden ryhmän identiteetille ja koheesiolle. Toisaalta voidaan tulkita, että esimiehen pätevyyden peräänkuuluttaminen liittyy yhteisön perustehtävän – työn tekemisen – edistämiseen.

### **Toimi asemassasi eettisesti!**

Selonteissa kuvattiin toistuvasti esimiesten epäoikeudenmukaisista vallankäyttötavoista juoruilemista. Juoruilun keskipisteessä on se, että jotakin on tehty hallitsevan aseman puitteissa eettisesti kestäättömällä tavalla. Käytännössä se voi tarkoittaa vaikkapa väkivallan uhalla hallitsemista, yhteisesti sovitun rikkomista, ”korruptiolahjojen” vastaanottamista tai työvuorojen päättämistä omaksi edukseen. Kun esimiehistä juoruillaan myönteiseen sävyyn, puhutaan hänelle asetetuista ihanteista, kuten rehtydestä tai tasapuolisuudesta. Esimiehille kohdistettu sääntö on: *”Toimi asemassasi eettisesti!”*

Turvallisuusosalalla toiminut haastateltava kertoi vuoro esimiehestään, joka oli hallinnut työntekijöiden ryhmää diktaattorin elkein vuosien ajan. Vuoro esimies oli muun muassa savustanut muita työntekijöitä työpaikalta ulos, lopettanut kokonaan puhumisen joidenkin työtoveriensa kanssa, haastateltut, pitänyt yllä fyysisen väkivallan uhkaa työtovereitaan kohtaan ja käyttänyt työnjohto-oikeuttaan mielivaltaisesti. Haastateltava näki, että aiemmin kyseisestä vuoro esimiehestä ei ollut uskallettu

juoruilla, koska tämä oli ollut pelätty henkilö. Työyhteisön jäsenten käyttäytymisessä häntä kohtaan kuitenkin tapahtui merkittävä muutos lyhyessä ajassa; hänestä alettiin juoruilla paljon. Haastateltavan kertoman mukaan muutos liittyi siihen, että vuoro esimiehen havaittiin asettuneen toimistotason esimiehen puolelle (ks. alaluku *Tunnusta, kenen joukoissa seisot!*). Tämän havainnon ja muutaman arvostetun työntekijän kanssa riitaantumisen jälkeen hänen käyttäytymistään alettiin analysoida ja kritisoida voimakkaasti. Haastateltava kuvasi tilannetta näin:

*Ihmiset alko pitää sitä oikeastaan jonain sosiopaattina, sitä se oikeastaan oli, se on hyvin väkivaltainen siinä työssä ja tota se ei tehnyt mitään, sitä tarkasteltiin oikeesti analyttisesti tarkasteltiin sen toimintaa, ja kundit paloitteli sitä kahvipöytäpuheissa ja baarissa niinku tosi tarkasti sitä miten se toiminut ja mitä se on sanonut ja niin pois päin ja aika niinku aukottomasti päästiin siihen tulokseen kyl se niinkun hyvin oman edun tavoittelua aina ollu se toiminta mutta aikasemmin se on semmonsella kovuudella ja niinku tietysti rautasella ammattitaidolla joka sillä on ja sitten myös sellasella väkival- vähän niin kuin ilmassa leijuvalla väkivallan uhalla jota se tietysti vähän niinkun alleviivas sillä että se oli niin kovakourainen sen asiakaskunnan kanssa niin tota pysty niinkun ylläpitään sellasta pelotetta oikeastaan. H12*

”Analyttinen tarkastelu” paljasti keskeisimmän rikkeen vuoro esimiehen toiminnassa: oman edun tavoittelun, joka kulminoitui ulkoryhmän puolelle asettumiseen. Esimerkki kuvaa vuoro esimiehen siirtymistä työntekijöiden sisäryhmästä keskeiseen ulkoryhmään, toimistotason esimiesten rinta- maan.

Esimiehen tapa väärinkäyttää valtaa ja erottautua ryhmästä ilmentyi myös kaupassa työskentelevän haastateltavan selonteossa. Esimies jäi yhtenä vuoden kiireisimmistä päivistä ylityö vapaille, ja haastateltavan mukaan sitä paheksuttiin laajasti, koska kyseisenä päivänä odotettiin koko yhteisön pannonnosta:

*[T]uli vaan ihan mieleen tämmönen tosta vappuaatosta kun olin töissä ja siis siellä hän nyt oli luonnollisesti kaikki ihmiset töissä kaikki pomot ja kaikki, paitsi Pekka [esimies], ja kuulin, että tilanne oli ollut nyt näin, että Pekka oli sitten halunnut pitää näitä ylityö vapaitaan juuri vappuaattona et se oli oikein niinkun työvuorolistaan, sillä oli ollut siinä vuoro vappuaaton kohdalla, se oli oikein ruksittanut sen ja kirjoittanut sinne, että ylityö vapailta...et mun mielestäni tää oli semmonen mitä hirveesti paheksuttiin sillä kaikilla muillakin siellä on varmasti ylityö vapaita tai näitä eikä varmasti ois saanut kukaan muu saanut pitää niitä sinä päivänä paitsi hän joka sitten voi päättää omasta puolestaan. H1*

Olellaisia elementtejä yllä olevassa katkelmassa ovat yhteisön pettäminen ja epäoikeudenmukainen vallankäyttö. Esimies oli käyttänyt valtaansa omaksi edukseen suhteessa yhteisöön, mikä tuli laajaan tietoisuuteen ja paheksunnan kohteeksi työpaikalla.

Työyhteisössä voidaan juoruilla esimiesasemassa olevan henkilön epäeettisestä tavasta käyttää valtaa. Edellä esitetyissä esimerkeissä on huomattavissa, että oman edun tavoittelu määrityy ryhmän

tai koko työyhteisön kannalta petturuudeksi – moraalittomaksi teoksi. Turvallisuusalalla toimineen kuvauksessa petturuus tarkoitti toimistotason esimiesten puolelle asettumista ja kaupassa työssä olevan selonteossa ylityövapaalle jäämistä yhtenä vuoden kiireisimmistä päivistä, jolloin kaikki muut – ylityövapaistaan huolimatta – olivat töissä. Voidaan tulkita, että petturuuden paljastaminen juoruilemalla yhdistää muuta ryhmää tai työyhteisöä.

### 5.3 Yhteenveto

Tässä luvussa kartoitin juorujen kautta välittyviä sääntöjä, niiden funktioita ja sitä, miten säännöt ilmenevät. Löysin aineistosta viisi työntekijöiden ryhmään ja kaksi esimiesten ryhmään kohdistuvaa sääntöä. Ne on esitetty kootusti alla olevassa taulukossa seitsemän:

#### Taulukko 7. Säännöt

Työntekijät	Tee työsi yhtä hyvin kuin muut! Älä vapaamatkusta! Älä erottaudu meistä liikaa! Tulkitse virallisia sääntöjä samoin kuin me! Ole lojaali meille!
Esimiehet	Ole pätevä hallitsevaan asemaasi! Toimi asemassasi eettisesti!

Tulkitsin, että tietyt aineistossa selostetut juorujen aiheet, kuten virheet sekä muut työntekoon liittyvät hyveet ja paheet, viittaavat sääntöön: ”Tee työsi yhtä hyvin kuin muut!” Selonteoissa kuvattiin, että etenkin yhteisön työnteon tapoihin huonosti sopeutuvat tulokkaat sekä ei-arvostetut jäsenet olivat päätyneet tarkkailun ja juoruilun kohteeksi. Selonteoissa ilmeni myös, että haastateltavat olivat itse orientoituneet juoruissa kuuluviin työnteon ihanteisiin. Sääntö vastannee tarpeeseen säädellä työntekoa yhteisöllisesti ja ilmentänee ryhmän identiteettiä: millaisia työntekijöitä ”me” olemme ja millaisia emme.

Viittasin ”Älä vapaamatkusta!” -säännöllä aineistossa kuvattuun työyhteisön jäsenten itsekkään käyttäytymisen säätelyyn. Käytännössä se näkyi kuvauksina vaikkapa laiskotteluun kohdistuvasta juoruilusta. Säännön tehtävänä on tulkintani mukaan tasapuolisuuden edistäminen työtä tekevässä ryhmässä.

”Älä erottaudu meistä liikaa!” -säännöllä tarkoitin haastateltavien luonnehtimaa työyhteisön jäsenten ominaisuuksien ja käyttäytymisen säätelyä. Haastateltavat kertoivat sopimatonta käytöstä kohtaan juoruilemalla esitetystä paheksunnasta sekä hyveellisistä ja paheellisista ominaisuuksista, jotka

olivat heidän mielestään ilmentyneet työyhteisön juoruissa. Säännön tehtävänä on tuottaa yhteisön tai ryhmän jäsenten samankaltaisuutta – keitä ”me” olemme ja mitä me arvostamme.

”Tulkitse virallisia sääntöjä samoin kuin me!” -säännöllä havainnollistin sitä, että työyhteisöissä tulkitaan aktiivisesti työorganisaation virallisia sääntöjä. Yhtäältä selonteoissa kuvatut juorut saattoivat liittyä siihen, että työyhteisön jäsen oli tulkinnut virallista sääntöä työyhteisön näkökulmasta väärin. Toisaalta juorut saattoivat varoittaa virallisten sääntöjen rikkomisen seuraamuksista. Jaettu tulkinta työorganisaation virallisista säännöistä ylläpitäneen ryhmän koheesiota.

Viittasin ”Ole lojaali meille!” -säännöllä aineistossa selostettuun ”meidän” ja ”muiden” erotteluun. Erottelu ilmentyi selonteoissa, joissa kerrottiin työntekijöiden ja esimiesten liian läheisistä suhteista juorujen aiheina; etenkin suhteessa ylimpään johtoon oli tärkeää pitää tiettyä etäisyyttä. Tämän säännön tehtävänä on oman ryhmän koheesion ja solidaarisuuden ylläpitäminen.

Aineistosta löytämäni esimiehille kohdistetut säännöt kietoutuivat työntekijöiden ja esimiesten ryhmien väliseen epätasaiseen valtasuhteeseen. ”Ole pätevä hallitsevaan asemaasi!” -sääntö peräänkuulutti esimiehiltä pätevyyttä toimia tehtävässään. Sääntö tuli esiin negatiivisten juorujen kautta: esimies ei ollut toiminut toivotulla tavalla, minkä kerrottiin vaikeuttaneen työntekijöiden ryhmän toimintaa. ”Toimi asemassasi eettisesti!” -sääntö liittyi juoruihin siitä, että esimies oli käyttänyt valtaansa omaksi hyödykseen ja samalla erottautunut yhteisöstä kielteisesti. Huomionarvoista on se, että esimiehistä juoruilemisen kuvattiin yhdistävän työntekijöiden ryhmää. Sääntöjen funktiona on mahdollisesti ryhmän perustehtävän – työnteon – sekä tasapuolisuuden edistäminen.



## 6. VAPAUTTAVA JA SUOJELEVA JUORUILU

*[J]uoruilu oli kuitenkin sitä että me tässä niinkun kärsitään tästä tai me tässä nauraan tolle asialle tai me vastaan noi muut mut aina se oli niinku se me-henkisyys liittyy siihen juoruiluun. H2*

Tässä luvussa erittelen juoruilun niitä puolia, jotka antavat työyhteisön jäsenille vapautta ja tukea. Jäsennysperiaate on erilainen kuin edellä olleessa luvussa 5. *Normatiivinen juoruilu*, mutta taustalla on edelleen ajatus, että juoruilu on ryhmätasolla operoiva ilmiö. Olen esittänyt aineistolle analyttisenä kysymyksenä: Millä ei-säätelävillä tavoilla juoruilu luo yhteisyyttä? Vastauksia kysymykseen olen löytänyt kolme ja esitän ne alaluvuttain: 1) *Epäoikeudenmukaisuuden purkaminen ja ”omista” huolehtiminen*, 2) *Tylsyydestä vapautuminen* ja 3) *Ymmärryksen ja informaation lisääntyminen*.

### 6.1 Epäoikeudenmukaisuuden purkaminen ja ”omista” huolehtiminen

Juoruileminen voi olla vapauttavaa silloin, kun käsitellään joko itseen tai omaan ryhmään kohdistuvaa epäoikeudenmukaisuutta työyhteisössä. Aineiston perusteella epäoikeudenmukaisuus voi ilmetä esimerkiksi työkeinä puheina, perättöminä syytöksinä tai sopimuksen rikkomisena, jolloin juoruilu näyttäytyy ”paineiden purkamisena”, ”höyryjen päästämisenä” tai lohtuna.

Kaupassa työskentelevä haastateltava kertoi juoruilleensa läheisimpien työtoveriensa kanssa erään työpaikalla sattuneen ristiriitatilanteen seurauksena. Haastateltavalle oli tullut kollegan kanssa konflikti, josta hän oli hyvin järkyttynyt. Kun hän myöhemmin kertoi asiasta lähimmille työtovereilleen, nämä ’lohduttivat’, että muillakin työyhteisön jäsenillä on huonoja kokemuksia kyseisen kollegan käyttäytymisestä. Juoruilun kytkös tunteisiin ilmentyi selonteossa: ’pahaa mieltä purettiin’ läheisille työtovereille ja muut osallistuivat keskusteluun ’lohduttamalla’ epäoikeudenmukaisesta kohtelua kokenutta. On mahdollista tulkita, että juoruilu toimii myös emootioiden viitekehyksenä: sopimattomasta käytöksestä aiheutuvaa mielipahaa käsitellään omassa ryhmässä.

Myös muissa selonteissa yhdistettiin epäoikeudenmukaisesta käytöksestä juoruileminen emootioihin, esimerkiksi, kuinka toisten työtovereiden ilkeä ja kohtuuton käytös ’puretaan’ juoruilemalla. Toinen kaupassa työskentelevä haastateltava kertoi konkreettisen esimerkin tilanteesta, joka aiheuttaa hänen työpaikallaan ristiriitaa ja jota käsitellään juoruilemalla. Työpaikalla on virallisesti sovittu käytäntö siitä, että haastateltavan osaston kuorma puretaan muiden osastojen työntekijöiden avustuksella. Kuormaa purkamaan tulevat muiden osastojen työntekijät kritisoivat käytäntöä voimakkaasti haastateltavalle ja hänen osastonsa muille työntekijöille. Haastateltavan osaston jäsenet juo-

ruilevat toistuvasti ulkoryhmän käyttäytymisestä ja purkavat tilanteen aiheuttamat negatiiviset tunteet. He kokevat joutuneensa voimakkaan kritiikin kohteeksi epäoikeudenmukaisesti, koska he eivät itse ole vastuussa kyseisen käytännön olemassa olemisesta eivätkä voi vaikuttaa siihen. Esimerkki ilmentää sitä, kuinka oma sisäryhmä tarjoaa emotionaalista tukea konfrontaatiotilanteessa. Toisaalta esimerkin voi tulkita niinkin, että tilanteen purkaminen pienryhmässä suojelee työyhteisöä ryhmien välisen ristiriitatilanteen kärjistykseltä suuremmassa mittakaavassa (ks. Sabini & Silver 1982, 103).

Ryhmässä voidaan juoruilla myös esimiesten ryhmään kuuluvien epäoikeudenmukaiseksi koetusta käyttäytymistä. Esitin edellisessä luvussa (5. Normatiivinen juoruilu), että tässä aineistossa esimiesten epäoikeudenmukaisuus liitettiin vallankäyttöön, kuten tapaan käyttää asemaa omaksi hyödyksi, pelon avulla hallitsemiseen tai yhteisten sopimusten rikkomiseen. Tässäkin yhteydessä haastateltavat kuvasivat juoruilua emotionaalisesti helpottavaksi kokemukseksi.

Turvallisuusalalla työskennellyt haastateltava kertoi, että hän ei pidä selän takana puhumisen kulttuurista mutta piti poikkeuksena törkeällä tavalla toimineesta vuoro-esimiehestä juoruilemista. Haastateltavan kertoman mukaan kyseinen vuoro-esimies oli muun muassa savustanut muita työntekijöitä työpaikalta ulos, lopettanut puhumisen joidenkin yhteisön jäsenten kanssa, haastatellut ja uhannut väkivallalla. Haastateltava kuvasi tilannetta, jossa kyseisestä henkilöstä alettiin juoruilla:

*[I]tse asiassa ihan mahtava huojentuneisuuden tunne tuli siitä kun ensimmäisiä kertoja niinku yleisesti sitä tyyppiä, jonka diktatuurina oli todistanut kolme vuotta, alettiin arvostelemaan, et se oli siis, silloin alkuun porukka niinkun oikeen tuuletti et sieltä tuli tosi paljon ja silloin se oli kyl itelle ainakin mukava kokemus et ja kyl ihan helvetisti sitä kyllä haukuttiin ja siitä ei kyl mitenkään omatunto soimannut ehkä se tavallaan sai niin samalla mitalla takasin mitä oli tehnyt niin kauan että ei tuntunut mitenkään väärältä H12*

Yllä oleva katkelma kuvaa emotionaalista huojennusta, kun huonosti käyttäytyneen ja pelon avulla hallinneen vuoro-esimiehen toimintaa alettiin arvostella juoruilemalla. Juoruileminen yhdisti yhteisön jäseniä, ”porukka niinkun oikeen tuuletti” yhdessä.

Sosiaalialan työtä tekevä haastateltava kertoi, että hänen esimiehensä on toistuvasti laittanut työvuoroja hänen vapaapäivilleen neuvottelematta asiasta ensin hänen kanssaan. Haastateltava sanoi kokevansa, että häntä on yritetty saada tarpeettomasti joustamaan samaan aikaan, kun esimies ei itse ole pitänyt sovitusta asiasta kiinni. Haastateltava kuvasi esimiehestä juoruilemista erittäin helpottavaksi kokemukseksi kyseisessä tilanteessa, koska hän oli sitä kautta saanut tietää, että muillakin on samanlaisia ongelmia kyseisen henkilön kanssa. Juoruilun kautta saatu ryhmän tuki on antanut hänel-

le itseluottamusta kieltäytyä vastaavissa tilanteissa, joissa esimies on yrittänyt painostaa häntä töihin sovittuna vapaapäivänä. Haastateltava jatkoi näin:

*[M]inä ja ne keikkalaiset ollaan tartuttu tosi tiukasti siihen että että tavallaan niistä niin kuin sovituista pitää pitää kiinni, et se koskee niinkun joustamista tietyissä mielessä molemmilta, työnantajana ja työntekijänä joustamista, mutta sitten kun jostain on sovittu, niin niistä ei enää niinkun, niitä ei saa lähtee muutteleen sillai omin päin, mitä sitten taas tuolla on tapahtunut et sitten onkin just sitten lisätty työvuoroja joita ei oo sillee kysytty niin semmonen niinkun työntekijän oikeus ääh suhteessa siihen että kuinka paljon pitäis joustaa, niin mun mielestä sitä on niitten juorujen kautta, ainakin musta tuntuu, että mä oon rakentanut sitä, että että mulla on oikeus olla joustamatta tässä, että viimeisen asti ei voida vaatia työntekijältä sitä että se aina muuttaa omia menojaan, että työpaikalla kaikki menis tai niinkun että olis tarpeeks työntekijöitä paikalla. H9*

Katkelmasta ilmenee työntekijän asemassa olevan työyhteisön jäsenen ja hänen esimiehensä välinen tilanne kysymyksenä siitä, sopiiko esimiehen rikkoa sovittua ja paljonko työntekijän pitää olla valmis joustamaan. Haastateltava esitti katkelman ulkopuolella huomion siitä, että itse asiassa tällaisten juorujen kautta käsitellään laajempia työelämän pelisääntöjä liittyen esimerkiksi juuri joustamiseen. Juoruilu on auttanut häntä hahmottamaan omia oikeuksiaan työntekijänä ja pitämään niistä kiinni.

Edellä kerrottu ei ole aineiston ainoa esimerkki, jossa juoruilu näyttäytyy esimiesten sopimusrikkomusten ja epäluotettavuuden paljastajana. Yliopistolla työskentelevä haastateltava kuvasi juoruilua siitä purnaamiseksi, että lupauksia ei ole pidetty tai aikataulut ovat pettäneet. Hän kertoi oppineensa juoruilun kautta yhtäältä sen, keneen ei kannata luottaa, ja toisaalta, että pitää itse omista oikeuksistaan entistä tiukemmin kiinni ja seuraa tarkemmin, toteutuuko luvatut asiat.

Turvallisuusalalla työskennellyt haastateltava toi esiin näkökulman sisäryhmän jäsenen kohdistuvas- ta juoruilusta huolehtimisena. Hän kuvasi työyhteisönsä jakaantumista pienempiin ryhmiin, joita hän nimitti kuppikunniksi. Kuppikuntien sisällä tieto kulki vapaasti, ja oman kuppikunnan jäseniin saattoi luottaa, vaikka muuten työpaikalla oli huono, ilkeämielisen juoruilun läpäisemä ilmapiiri. Haastateltavan mukaan omassa ryhmässä ei juoruiltu sisäryhmän jäsenistä ilkeämielisesti, vaan pikemmin pidettiin heidän puoliaan ryhmien välisissä konflikteissa. Jos oman ryhmän jäsenistä juoruiltiin, oli kyse huolen kantamisesta. Ryhmän sisällä tapahtui neuvonpitoa siitä, miten muut voisivat auttaa ongelmiin joutunutta ryhmän jäsentä. Voidaan siten ajatella, että juoruilu mahdollistaa tuen antamisen oman ryhmän piirissä.

Tässä alaluvussa on esitetty, että sisäryhmässä tapahtuva juoruilu voi toimia epäoikeudenmukaisuuden käsittelynä ja omista huolehtimisena. Tällöin oma ryhmä voi tarjota jäsenelleen emotionaalista tukea, kun ryhmien välisissä suhteissa on havaittu epäoikeudenmukaisuutta tai syntynyt ristiriitaa. Juoruilu näyttäytyy kaksitahoisesti: paitsi muutoksen mahdollistajana, myös sen estäjänä. Muutoksen mahdollistamisella tarkoitetaan sitä, että ryhmältä saatu tuki voi muuttaa ryhmän jäsenen käyttäytymistä: hän voi esimerkiksi kieltäytyä tulemasta sovittuna vapaapäivänä töihin. Muutoksen estämisellä puolestaan viitataan siihen, että omassa ryhmässä juoruileminen voi toimia negatiivisten tunteiden purkamisena ja siten estää laajemman konfliktin syntymisen. Keskeisiä elementtejä ovat emotionaalisuus sekä itseä tai omaa ryhmää uhkaavien asioiden käsittely. Jos juoruilu kohdistuu sisäryhmän jäsenelle, se voi toimia tuen ja avun antamisena ryhmässä.

## 6.2 Tylsyydestä vapautuminen

Aineistossa oli lukuisia kohtia, joissa juoruilu kuvattiin naureskeluksi, piristykseksi tai viihteeksi. Ryhmässä saatetaan seurata työyhteisön orastavien pariskuntien toimintaa, pohtia työtoverin mahdollista raskautta, naureskella jonkun huvittavaa toimintaa tai puhua kollegan uudesta autosta hyvän mielen ja viihteen vuoksi. Tällöin ei juoruilla työntekoon liittyvistä aiheista eikä puheen sävy ole purnaava.

Tylsyydestä vapautuminen tapahtuu usein huumorin kautta. Tehtaalla työskennellyt haastateltava kertoi esimerkin työyhteisön puheissa esiintyneestä huvitusta herättäneestä henkilöstä, joka oli ennen ollut kyseisellä osastolla töissä. Myöhemmin hän oli vaihtanut saman työpaikan sisällä toisiin tehtäviin.

*[M]ullekin kerrottiin siitä kuinka Jenni oli ottanut niinku voileipälautasen ja laittanut jäätyneen pinaattikeiton siihen lautaselle, niinkun tämmäselle pikkulautaselle, ja sit mikroon ja sit ku se oli valmis, niin Jenni oli ihmetelty et minkä takia se kaikki pinaattikeitto niinku tulee sieltä ulos, et Jennille nauraminen oli semmonen niinku vakituinen aihe, sillon tietenki kun oltiin kahvitauolla millä sinne kahvitilaan Jenni ei sit ikinä tullu, se oli varsinki semmonen et ne konemiehet jotka tuli aina sitte sinne samaan kahvitilaan, kun nekin muisti Jennin, niin tavallaan että se oli semmonen, mistä juttu lähti liikkeelle, et oli jotain ja joku sano siihen et ”vähän niin kun Jenni sillon” ja niinku se vähän aikaa muisteltiin Jenniä tai naurettiin niille, et näki et niille tyylisiin niille asioille oltiin jo vuosia naurettu. H2*

Edellä olevassa katkelmassa ilmenee nostagisen juorun (ks. Hafén 2004, 234–235) kertominen työntekijästä, joka ei enää ollut samoissa tehtävissä muiden kanssa mutta jota tavattiin yhä satunnaisesti. Kyseistä henkilöä muisteltiin usein ryhmässä kertomalla hänen huvittavista teoistaan. Haastateltavan mukaan oli nähtävissä, että hänelle oli naureskeltu jo vuosia. Kaupassa työskentelevä haas-

tateltava puolestaan kuvasi esimieheensä kohdistuvaa juoruilua yhdistäväksi ja jaetuksi huomioksi työyhteisössä, kun puhutaan esimerkiksi tämän höpsöydestä. Esimerkeissä on kiinnostavaa se, että juoruilu naureskeluna ja viihteenä on ryhmän jaettu – jopa vuosia yhteisyyttä tuottanut – asia.

Yliopistolla työskennellyt haastateltava kertoi entisestä työtoveristaan, joka oli ylläpitänyt juoruilua ruokataukojen aikaan ja jonka vaihdettua työpaikkaa juoruilu oli vähentynyt huomattavasti. Hänen lähtönsä jälkeen ruokailutilanteet eivät olleet enää yhtä hauskoja ja ”elvyttäviä”, sillä ajatukset eivät päässeet samalla tavalla työilmapiiristä sivuun. Juoruilun vähennyttyä ruokatauoilla alkoi muodostua vuoroja, joiden aikana kerrottiin tarinoita esimerkiksi sukulaisista eikä enää vain työtovereista: ”[A]ina sanottiin jollekin et nyt kerro joku hauska tarina.” (H10)

Juoruilun voi mieltää viihdyttävien tarinoiden kertomiseksi, joka tuo kaivatun tauon työntekoon ja viihtymistä työpäivään. Keskeinen, yhdistävä elementti eri haastateltavien selonteoissa oli, että juoruilu on jaettu, emotionaalisesti positiivinen hetki ”meidän” välillämme.

### 6.3 Ymmärryksen ja informaation lisääntyminen

Valtaosa aineistossa kuvatusta juoruilusta on sävyltään negatiivista ja jonkin asian väärin tai huonosti tekemistä käsittelevää. On mahdollista, että suuri osa työpaikalla tapahtuvasta juoruilusta on juuri kritisoivaa ja purnaavaa, mutta kaikki ei kuitenkaan ole sellaista. Omassa ryhmässä voidaan juoruilla myös uteliaaseen ja ymmärrystä osoittavaan sävyyn, mikäli ryhmä on tasa-arvoinen. Vaikka käsitellään normeista poikkeavaa käyttäytymistä tai epätavallisia ominaisuuksia ja samalla tullaan konstruoineeksi poikkeavuutta, voi juoruilu myös luoda ymmärrystä ja hyväksyntää.

Moni haastateltava näki juoruilun ansiona sen, että sen kautta oppii tuntemaan työyhteisön jäseniä ja heidän tapojaan sekä ymmärtämään heidän toimintaansa. Toimihenkilönä työskentelevä haastateltava muotoili asian näin: ”[O]ppii niinku ihmistuntemusta enemmän että joku voi olla kauheen tiukka sillee että ei pystykään neuvotteleen, että jättää sitten semmoset huomiotta.” (H5) Tämä taas helpottaa oman käyttäytymisen säätelyä suhteessa heihin, kun pystyy esimerkiksi käsittelemään arkoja asioita delikaatisti. Tehtaalla kesätyötä tehnyt luonnehti asiaa seuraavalla tavalla:

*[V]älty sellasilta ristiriitatilanteilta kun oli sit joltakulta kuullu et jos joku aihe on jollekulle vähän arka tai että joku tykkää tehdä tietyllä tapaa niin osas jo suhtautua sit siihen jos vaikka semmosen ihmisen työpariks joutu jossain vaiheessa että ei ikinä tullu sellasta konfliktia sit ehkä huomas että nää kesätyöt jotka ei olu niin juoruilun ytimessä tai piirissä mukana, niin niillä oli paljon enemmän semmosia awkward situationeita kun ne meni sit jonkun sammakon möläyttään suustaan jossain tilanteessa tai kysymään jostain semmosesta asiasta minkä niin-*

*ku itte tiesi että olis niinku jättäny mainitsematta tai jotain muuta niin et ne oli niinku, et välty semmoselta törmäilyltä silloin kun oli siinä juoruilussa mukana.*  
H2

Katkelmassa esitetään, että olemalla juoruilussa mukana sai tietoa taustalla vaikuttavista asioista. Tästä näkökulmasta juoruilu suojelee ryhmän sisäistä yhteistyötä estämällä ”törmäilyä”, eli konfrontaatiotilanteita.

Usean haastateltavan selonteoissa juoruilu näyttäytyi työtoverin kummallisen käytöksen pohtimise-  
na, syiden etsimisenä ja ymmärtämisenä. Esimerkiksi tehdastyöyhteisön jäsenen koetaan käyttäyty-  
vän kummallisesti, sillä hän ei puhu kenellekään mitään. Haastateltavan mukaan työyhteisössä juo-  
ruillaan paljon siitä, miksi hän mahdollisesti käyttäytyy niin. Yliopistolla työskentelevä haastatelta-  
va kertoi samaan tapaan, että juorujen kautta on voinut saada selityksen jonkun työyhteisön jäsenen  
epätavalliselta vaikuttavalta toiminnalle ja ymmärtää sitä, vaikka se on samalla voinut heikentää  
mielikuvaa kyseisestä ihmisestä.

Kaupassa työskentelevä haastateltava esitti asian puolestaan näin:

*[O]n sitten helpompi suhtautuu siihen joihinkin ihmisiin jos tietää jos on vähän  
pohtinut niiden kummallista käytöstä niin sitten tavallaan että jos tietää vaikka et  
okei että ton isä on nyt kuollut jos se ei oo itte kertonu sitä, kuulee joltain, niin sit-  
ten ehkä tavallaan voi ymmärtää sitä ihmistä paremmin ja tajuaa et se ei oo niin-  
ku henkilökohtaista tai sillee että voi ymmärtää sitä ihmistä paremmin jos tietää  
siitä jotain mitä se ei oo vaikka itte kertonu tai jotain että syyn jonkun käytökseen.*  
H7

Yllä olevassa katkelmassa kuvataan, että poikkeavan käytöksen taustalla olevien syiden esiin tuo-  
minen auttaa ymmärtämään poikkeuksellisesti käyttäytyvää työtoveria. Toisin sanoen juoruilemalla  
käsitellään taustalla vaikuttavia asioita, joita kyseinen henkilö ei välttämättä ole itse kertonut kaikil-  
le tai on pitänyt yksityisenä (ks. myös Pietilä 2006, 6; Goffman 1961, 161). Toisaalta eräs haastatel-  
tava otti esiin, että juoruilu ei käsittele vain poikkeavuutta vaan myös tutuissa ihmisissä olevaa  
muutosta: ”[E]ttä nyt on jotain erilaista.” (H6)

Eräs toinen haastateltava puolestaan esitti, että juoruilemalla tarkistetaan omia ”viboja” jostakusta  
työtoverista, kun kaikki juoruiluun osallistuvat kertovat omia vaikutelmiaan kyseisestä henkilöstä.  
Tällöin itsellä oleva huono mielikuva voidaan myös kyseenalaistaa. Turvallisuusalalla toiminut  
haastateltava kertoi monesti itse puuttuneensa juoruiluun ja muidenkin tehneen niin, mikäli juoruis-  
sa ei ollut katetta. Jos jonkun yhteisön jäsenen tekemää virhettä tai ominaisuutta ”haukuttiin”, joku  
saattoi esittää juoruilun kohdetta puolustavan näkökulman. Haastateltava tosin täsmensi, että se ei

onnistunut aina. Juoruiluun puuttuminen tai kohdetta puolustavan näkökulman esittäminen onnistui vain, jos sen esittäjä oli arvostettu työyhteisön jäsen tai jos juoruilu tapahtui omassa, tasavertaisessa ryhmässä.

Lisäksi juoruilulla saattaa olla merkitystä tiedonkululle työyhteisössä ja työtä tekevissä ryhmissä: sitä kautta saa tietoa työyhteisön jäsenistä, virallisista asioista, epävirallisista säännöistä ja työyhteisön historiasta. Useissa selonteoissa arveltiin, että työpaikan tiedonkulku huononisi ilman juoruiluverkostoa. Esimerkiksi tehtaalla työskentelevä haastateltava sanoi, että nykyisellään huono tiedonkulku pysähtyisi, jos juoruileminen jostain syystä loppuisi. Toisaalta on huomattava, että tämänkaltaisissa selonteoissa on tulkinnanvaraista, onko kyse enää juoruilusta tässä tutkimuksessa käytetyssä merkityksessä, sillä ilmiö ymmärretään hyvin laajasti. Ymmärrykseen saattaa sisältyä esimerkiksi huhut yt-neuvotteluista.

Joka tapauksessa juorujen kautta voi kuulla työpaikan kannalta merkityksellistä tietoa, joka koskee työyhteisön jäseniä. Esimerkki tällaisesta on se, että joku on saanut opiskelupaikan tai tullut rasakaaksi, minkä vuoksi työpaikan arki muuttuu. Virheiden tekemisestä juoruilemista voidaan puolestaan tarkastella siitä näkökulmasta, että työyhteisön jäsenet voivat ymmärtää virheen syyn ja itse välttää samankaltaisen virheen tekemistä. Työn yhdessä tekemisen kannalta voi olla tärkeää, että tuntee työtoverinsa persoonina. Turvallisuusalalla toiminut haastateltava kuvasikin, että kyseisessä työssä oli olennaista tietää, jos uusi työpari oli vaikkapa äärimmäisen provosoiva käytökseltään.

Tehtaalla kesätyötä tehnyt haastateltava sanoi, että ”juoruilun ytimeen” päästyään hän sai tietää, mitä talossa tapahtuu ja miten asiat työpaikalla ”oikeasti” ovat. Juoruilu kertoi osastojen välisistä suhteista: oliko jossakin varastettu tavaraa tai olivatko osastot olleet keskenään riidoissa. Lisäksi sitä kautta sai taustatietoa oman ryhmän sisäisistä asioista: kuka tekee ja miten tekee vai onko vaikkapa sairaslomalla. Tulokkaan näkökulmasta juorut kertoivat työpaikan ja -yhteisön sekä oman ryhmän historiasta (ks. Pöysä 1988, 124; Hafen 2004, 231–232; Noon & Delbridge 1993, 27; Gluckman 1963, 313).

Lyhyesti sanottuna juoruilu voi paitsi luoda ymmärrystä, myös edistää tiedonkulkua ryhmässä (tai yhteisössä). Ymmärryksen lisääntyminen liittyy juoruilun ominaislaatuun; juoruilu paljastaa jotakin henkilön yksityisinä pitämistä asioista. Kun tällaisia asioita jaetaan ryhmässä, kyseistä ryhmän jäsentä ja hänen poikkeuksellista käyttäytymistään kohtaan voidaan osoittaa myös ymmärrystä. Tällöin juoruilu edistää ryhmän sisäistä yhteistyötä, kun sen jäsenet suhtautuvat toinen toisiinsa deli-

kaatisti eikä konflikteja välttämättä synny. On tosin muistettava, että ymmärryksen muodostuminen tai kohteen puolustaminen juoruilutilanteessa edellyttää tasa-arvoista ryhmää tai puolustajalta arvostettua asemaa. Työpaikalle sijoittuvan ryhmän perustehtävän kannalta juoruilun kautta välittyvä tieto voi olla jopa mielekästä: juorujen kautta voi oppia virheen taustalla olevia asioita ja toisaalta esimerkiksi työparin käyttäytyminen on hyvä tuntee.

## 6.4 Yhteenvedo

Taulukossa kahdeksan on kootusti ne aineistosta löytämäni yhteisyyden tuottamisen tavat, joiden voi tulkita olevan vapauttavia:

### Taulukko 8. Vapauttavat yhteisyyden tuottamisen tavat

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- Epäoikeuden mukaisuuden purkaminen ja ”omista” huolehtiminen</li><li>- Tylsyydestä vapautuminen</li><li>- Ymmärryksen ja informaation lisääntyminen</li></ul> |
|---|

Ensinnäkin havaitsin, että juoruilu kuvattiin selonteoissa toiminnaksi, jolla voidaan tuoda julki, reflektoida ja myös vastustaa epäoikeudenmukaiseksi koettua käyttäytymistä, kuten sopimusten rikkomista. Omassa sisäryhmässä tapahtuva juoruilu esitettiin tunteiden tilan luojana: siinä puretaan mielipahaa ja vihaa sekä annetaan lohtua ja tukea. Juoruilun kautta annettulla tuella voi olla merkitystä omien oikeuksien hahmottamiselle liittyen vaikkapa siihen, paljonko työntekijän pitäisi joustaa suhteessa työpaikkaan.

Toiseksi, löysin aineistosta elementtejä siitä, että juoruilun voi ymmärtää yhteiseksi viihteeksi. Selonteoissa se luonnehdittiin viihdyttävän tauon tuojaksi työn tekemisen lomaan. Tässäkin tapauksessa juoruilu esitettiin tunteiden tilana: hyvän mielen, hauskuuden ja viihtymisen. Keskeistä on, että tällöin se yhdistää ryhmää ja luo jatkuvuutta.

Kolmanneksi, huomasin, että juoruilu kytkettiin ymmärryksen lisääntymiseen ja informaation saamiseen työyhteisössä. Tämä tarkoittaa muun muassa poikkeavuuden tai muutoksen syiden hahmottamista. Aineistossa kuvattiin, että juoruilu ei välttämättä ole vain samanmielisyyden vahvistamista, vaan siinä voidaan tuoda esiin uusia näkökulmia puheen kohteena olevaan ihmiseen, mikäli juoruileva ryhmä on tasavertainen. Tulkitsin, että juoruilu ymmärryksen ja informaation lisääjänä tukee ryhmän toimintaa.



## 7. LOPUKSI

Juoruilulla on ryhmän näkökulmasta monitahoisia tehtäviä, jotka suhteutuvat toiminnan kontekstin erityispiirteisiin – työpaikkaan. Tässä luvussa tarkastelen aihetta tarkemmin: Saatan aineiston analyysin vuoropuheluun teoriaosuudessa esitellyn edeltävän kirjallisuuden kanssa sekä vastaan tutkimuskysymyksiini. Arvioin myös tutkimuksen valintoja ja toteutusta sekä pohdin, mitä tutkimuksesta opittiin: miten tuloksia voisi soveltaa työpaikkojen arjessa ja minkälaista jatkotutkimusta aiheesta kannattaisi tehdä.

### 7.1 Juoruilu ”meidän” muodostajana

Tutkimukseni tehtävänä on ollut kartoittaa tapoja, joilla juoruilu toimii työyhteisöä ja sen ryhmiä rakenteistavana tekijänä. Olen siis ollut kiinnostunut siitä, mitä ryhmätoiminnan kannalta merkitsee, että työyhteisön jäsenistä ja heidän elämänsä yksityisistä puolista puhutaan ”selän takana” arvioivaan sävyyn. Tutkimuskysymyksenä on ollut: *Miten työpaikan juoruilu tuottaa ”meitä” työntekijän näkökulmasta katsottuna?* Kysymys koostuu kahdesta tarkentavasta kysymyksestä: *Millaista normatiivisuutta juoruilussa on?* ja *Millaista vapauttavaa potentiaalia juoruilussa on?* Vastauksena kysymyksiin esitän, että juoruilu tuottaa ”meitä” kahdella tavalla: Ensinnäkin se ylläpitää ryhmän sisäistä samankaltaisuutta ja karsii poikkeavuutta ryhmän toiminnalle keskeisten asioiden suhteen. Toiseksi, ”meidän” tuottaminen tapahtuu edistämällä ryhmän sisäistä yhteistyötä ja jäsenten keskinäistä tukea.

Juoruilemalla käsitellään sitä, mitä ominaisuuksia ja minkälaista käyttäytymistä ryhmän jäseniltä vaaditaan ja vastaavasti kielletään, jotta ”me” voisimme olla olemassa (vrt. Tajfel 1981, 258). Aineiston valossa ryhmän säännöt muotoutuvat yleensä negaation kautta – normirikkomuksia tai poikkeavuutta käsitellen. Painotus voi juontua esimerkiksi haastattelurungostani, mutta toisaalta sama havainto on esitetty myös aiemmassa kirjallisuudessa (esim. Baumaister et al. 2004, 113; Em-ler 1994, 134; Scott 1985, 282; Elias & Scotson 1994, 94).

Tutkimukseni kenties ennalta-arvattavin tulos on, että juoruilu ilmentää ja rakentaa työn tekemisen normeja, eli sitä, kuinka ”meihin” kuuluvan oletetaan tekevän työtä. Brownin (1988, 45–46) mukaan normien yksi funktio on ohjata ryhmää toteuttamaan tehtävänsä, joten on tulkittavissa, että juoruilemalla alleviivataan ryhmän perustehtävän kannalta keskeisiä asioita. Näin ajatellen työntekijöiden juoruilu voi hyödyttää työorganisaatiota, kun ryhmän jäsenet tarkkailevat toistensa työntekoa ja levittävät tietoa esimerkiksi virheiden syistä. Työnteon säätelyyn liittyy läheisesti myös vapaa-

matkustajuuden kontrollointi: juoruilemalla voidaan käsitellä ryhmän jäsenten itsekästä toimintaa ja omien velvoitteiden välttelyä. Tällä tavalla ryhmässä pyritään säilyttämään tasapuolisuus ”meidän” kesken ja ylläpidetään jaettua moraalaa. Kniffin ja Wilson (2005, 285) havaitsivat tutkimuksessaan vastaavaan tapaan, että juoruilemalla torjutaan käyttäytymistä, joka tulkitaan yhteistyöhaluttomaksi muuta ryhmää kohtaan.

Työyhteisöissä (tai ryhmissä) säädellään jossain määrin sitä, minkälaista käyttäytymistä ”meiltä” työpaikan arjessa toivotaan ja minkälaisia ihmisiä ”meihin” kuuluvien oletetaan olevan. Juoruilun aiheena on tällöin työntekijän poikkeukselliseksi määrittyvä käyttäytyminen tai ei-toivotut ominaisuudet; ryhmästä ei sovi erottautua liikaa. Tämän voi tulkita olevan poikkeavuuden kontrollointia, jolla ylläpidetään ryhmän jäsenyyden ideaaleja, mikä on ajatuksena Sotirinin ja Gottfriedin (1999, 74) sekä Hafenin (2004, 224) tutkimuksista tuttu. Aineistoni valossa juoruilemalla hahmonsa saavat ideaalit voivat joillakin työpaikoilla olla kapeita ja ulottua yksityiseen asti. Se on yhteiskunnallisesti kiinnostava seikka, sillä äärimmillään siinä voi olla kyse syrjinnästä, johon työnantajaosapuolen tulisi puuttua.

Hieman yllättäen lähes jokainen haastateltava kertoi pohtivansa, mitä hänestä itsestään mahdollisesti juoruillaan työpaikalla. Lisäksi moni kuvasi kontrolloivansa toimintaansa ja salaavansa elämästään tiettyjä asioita, jotta itsestä ei tulisi muiden juorujen kohde. Haastateltavien pohdinnan voi ymmärtää peilaamisena: Olenko riittävän samankaltainen tämän ryhmän jäseneltä toivottuun ja vaadittuun nähden? Peilaaminen tulee lähelle ajatusta meadilaisesta yleistetystä toisesta: yksilö voi tarkastella itseään ryhmän silmin (ks. Ylijoki 1998, 141). Oman toiminnan säätely ja ryhmän identiteetistä poikkeavien asioiden salailu juorujen kohteeksi joutumisen pelossa on tätä ja aiempia tutkimuksia yhdistävä huomio (ks. Gluckman 1963, 313; Scott 1985, 25 ja 262; Wert ja Salovey 2004, 125).

Tutkimukseni yksi keskeinen havainto on, että kriittisen juoruilun kohteeksi joutuvat herkästi työyhteisön tulokkaat ja toisaalta sellaiset yksittäiset henkilöt, jotka ovat sopeutuneet ryhmään huonosti ja erottautuneet siitä kielteiseksi koetulla tavalla. Nähdäkseni havainto tulokkaista juoruilun kohteena on aiheen tutkimuksen saralla uusi. Havaintoa voinee selittää Rom Harrén (1983, 275) ajatuksella, että tulokkaana oleminen (tai marginaaliin päätyminen) ovat hauraita positioita yhteisössä; tällöin ollaan sosiaalisen identiteetin rajamailla. Työntekoon ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät normit voivat olla muita tiukempia yhteisön tulokkaille ja vähän arvostetuille jäsenille; heidän kohdallaan poikkeavuutta siedetään huonommin. Tämä suhteutuu siihen, että ryhmän normeja so-

velletaan eri asemissa oleviin ihmisiin eri tavoin (ks. Brown 1988, 46–47; Shaw 1981, 279). Aineisto tukee myös Elias ja Scotsonin (1994, 94) tekemää huomiota juoruilusta ulossulkemisen välineenä; aineistossani se ilmentyi poikkeaviksi määritettyihin kohdistuvana.

Aineistoni mukaan myös suhdetta työorganisaatioon luodaan juoruilemalla. Työyhteisöissä tulkitaan aktiivisesti organisaation virallisia sääntöjä ja samalla ryhmässä rakennetaan sitä, millainen tulkinta niistä on ”meidän” keskuudessamme hyväksyttävä. Tämän voi ajatella toimivan kontrollina, joka estää tulevia sääntörikkomuksia, kuten Hafen (2004, 231–232) on oman aineistonsa perusteella päättellyt. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että juoruilemalla muotoutuvat sääntötulkinnat voivat olla jopa tiukempia kuin viralliset säännöt, mutta toisaalta sen avulla virallisista säännöistä otetaan myös vapautta. Lisäksi juoruilemalla saatetaan tarkkailla ja kontrolloida ”meidän” ja ”heidän” välisiä rajoja, eli paljastaa ulkoryhmän kanssa liian läheisessä suhteessa olevia. Aineistoni antoi viitteitä, että joillakin työpaikoilla työntekijät näkevät ylimmän johdon selkeästi ulkoryhmänä, johon suhteessa oman ryhmän sisäinen uskollisuus on ehdoton normi (vrt. Brown 1988, 46–47). On mahdollista, että kyseinen vastakkainasettelu liittyy organisaation hierarkkisuuuteen ja että juoruileminen yhdistää eri työntekijäryhmittymiä toisiinsa. Asian kartoittaminen voisi olla mahdollinen jatkotutkimuksen aihe.

Maininnat esimiehistä negatiivisen juoruilun kohteena yhdistivät haastateltavien selontekoja. Läheisiin esimiehiin kohdistuvissa juoruissa kuvastui kaksi asiaa, joita työntekijöiden ryhmässä odotetaan esimiehiltä: ensinnäkin heidän tulee olla päteviä asemaansa ja toiseksi toimia eettisellä tavalla. Jaettu näkökulma esimiesten sopimattomaan toimintaan pitää ”meitä” yllä. Toisaalta, jos lähimmät esimiehet ajatellaan osana ”meitä”, voidaan tulkita, että sääntöjen funktiona on ryhmän tehtävän toteuttamisessa ohjaaminen ja tasapuolisuuden rakentuminen. Edeltävässä tutkimuksessa esimiehiin kohdistuvaa juoruilua ei varsinaisesti ole tutkittu ryhmänäkökulmasta, mutta siinä on kuitenkin havaittu vastaavaan tapaan, että juoruilu yhdistyy juuri hallitsevan asemasta juontuvien seikkojen kritisoimiseen (ks. esim. Pöysä 1988, 120).

Aineistoni viittasi siihen, että juoruilu paitsi säätelee ryhmää, myös mahdollistaa ryhmän jäsenten keskinäistä tukea ja edistää yhteistyötä. Tuki voi ilmentyä ulkoryhmän epäoikeudenmukaisen toiminnan käsittelynä tai oman ryhmän jäsenestä huolen kantamisena. Myös Sotirinin ja Gottfriedin (1999, 62) mukaan juoruilu tarjoaa tilaisuuden jakaa informaatiota ja mahdollistaa epäoikeudenmukaisuuden reflektoinnin. Tässä aineistossa juoruilu kuvattiin käytännöllisenä vertailun välineenä,

jonka avulla voidaan käsitellä muun muassa psykologisen sopimuksen<sup>11</sup> rikkomuksia. Aineistossa oli esimerkkejä työntekijöiden juoruilusta tilanteissa, joissa esimiesten koetaan rikkoneen yhteisiä sopimuksia. Tällöin ryhmä antoi mahdollisuuden purkaa mielipahaa ja tarjosi emotionaalista tukea sekä tietoa epäoikeudenmukaisuutta kohdanneelle jäsenelleen. Toisaalta aineistossa oli viitteitä juoruilusta huolen kantamisena, mikä suhteutuu Elias ja Scotsonin (1994, 92) havaintoon, että sisäryhmän jäsenen vaikeuksista juoruileminen voi toimia yhteisöllisen avun mobilisoimisena.

Juoruilun yksi muoto on viihdyttävä tarinankerronta (esim. Rosnow 1977, 159–161), mikä ilmentyi myös aineistossani. Haastateltavien kuvauksissa tuli selkeästi ilmi, että juoruilu viihteenä on ennen kaikkea yhteistä tekemistä ja mielihyvän kokemista ryhmässä. Sekä Hafenin (2004, 233–234) että Sotirinin ja Gottfriedin (1999, 62) mukaan juoruilun vapauttava antava ulottuvuus tulee esiin silloin, kun juoruja kerrotaan viihteen vuoksi; se toimii vastavoimana työn tylsyydelle ja työroolin rationaalisuuden ihanteelle.

Aineiston perusteella juoruilu voi edistää ryhmän jäsenten välistä yhteistyötä ja ryhmän toimintaa helpottamalla toisten käyttäytymisen ennakkointia ja antamalla tietoa siitä, mitä asioita poikkeuksellisen käyttäytymisen taustalla vaikuttaa. Onkin nähty, että juoruilulla on (sosiaalisesta ympäristöstä) tietoa välittävä luonne (esim. Ayim 1994, 85). Voidaan tulkita, että juoruilun kautta saatu taustatieto ja arkojen asioiden delikaatti käsitteleminen suojelee ryhmää konflikteilta. Tosin eräs haastateltava ni toi osuvasti esiin, että juoruilu ei toimi dialogina missä tahansa ryhmässä vaan edellyttää ryhmän tiiviyyttä ja jäsenten tasa-arvoisuutta.

Tutkimukseni perusteella juoruilun ilmiötä tulisi tarkastella aiempaa monipuolisemmin – ei vain kateutena tai kiusaamisena – vaan työpaikan arkitodellisuuden paljastajana. Katse kannattaa kohdistaa kolmeen keskeiseen asiaan: juoruilun suunta, aihe ja sävy. *Kuka juoruilee, kenen kanssa ja kuka on kohteena? Puhutaanko työhön, työyhteisöön, yksityiseen vai niiden rajapintaan liittyvistä asioista? Onko kyse purnaamisesta, viihteestä vai jostakin muusta?* Olisi hyvä havainnoida, kohdistuuko juoruilu erityisesti tulokkaisiin ja heidän tapaansa tehdä työtä tai toimia yhteisössä. Jos tulokkaita kritisoidaan juoruissa voimakkaasti, se saattaa implikoida puutteita perehdytyksessä. Mikäli juoruilu kohdistuu erityisesti esimiehiin, on tärkeää pohtia, mihin asioihin se kytkeytyy. Onko esimiesten ja työntekijöiden suhteessa väärinkäytöksiä? Kaikkiaan juoruilu ryhmätoiminnan välineenä kietoutuu moninaisin tavoin kontekstiinsa – työpaikkaan. Sen vuoksi edeltävän arki- ja työelämäkeskuste-

---

<sup>11</sup> Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan luottamusta työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa: kun voidaan luottaa toiminnan oikeudenmukaisuuteen ja yhteisten sopimusten pitävyyteen, pyritään tekemään työ hyvin (Pyöriä 2012, 16).

lun tapa etsiä keinoja, jolla juoruilun voisi yksinkertaisesti karsia pois, näyttää tämän tutkimuksen valossa ongelmalliselta.

## **7.2 Tämän tutkimuksen kulku ja tulevaisuuden matkakohteet**

Tutkimuksen tekeminen on ollut kehämäinen prosessi, vaikka tutkimusraportti antanee siitä melko lineaarisen kuvan. Oma tietämykseni juoruilun ilmiöstä ja ryhmätoiminnasta on täydentynyt vähitellen tutkimusprosessin aikana, kun olen lukenut aiempaa kirjallisuutta rinnakkain aineiston tuottamisen, luokittelun ja analyysin kanssa sekä kirjoittanut tutkimusraporttia. Olen prosessin aikana punninnut myös erilaisia toimintavaihtoehtoja kuin ne, joihin olen lopulta päätenyt. Tutkimusraportissa olen pyrkinyt eksplikoimaan, miksi olen tehnyt kulloisenkin ratkaisun.

Yhden reunaehdon tutkimukselleni on asettanut juoruilun edeltävää tutkimusta ja teoretisointia leimaava monitieteisyys. Kokosin aiempaa keskustelua esittelevään katsantoon antropologian, sosiologian, sosiaalipsykologian, johtamistieteen ja viestinnän alan tekstejä. Erilaisia näkökulmia ja teorioita yhteen niputtavaa katsantoa kutsutaan eklektiseksi, eikä sitä yleensä pidetä hyvänä ajattelutapana vaan tutkimukselle toivotaan ehyttä teoreettista viitekehystä (Suoranta 2008, 64). Pidän monitieteistä lähestymistapaani kuitenkin perusteltuna, sillä olen kerännyt teoreettiseen viitekehukseen vain ne tekstit, jotka käsitteellistävät ilmiötä ryhmätasolla enkä esimerkiksi juoruilun yksilön psykologiaan liittäviä näkökulmia.

On tärkeää huomata, että 'juoruilu' on tässä tutkimuksessa ymmärretty suhteellisen lavasti. Olen sisällyttänyt määritelmään paitsi toisen ihmisen kulissien takaisesta elämästä kertomisen, myös hänen persoonansa, käyttäytymisensä ja toimintansa seläntakaisen arvioinnin. Ilmiön voisi määritellä toisinkin. Aiemmassa tutkimuksessa juoruilua on käsitteellistetty muun muassa henkisenä yhteisöväkivaltana (esim. Saarikoski 2004), jolloin on keskitytty yksilöiden tapoihin käyttää juoruja erilaisiin kohdetta vahingoittaviin tarkoituksiin. Kun tämän tutkimuksen viitekehyksessä juoruilun nähdään voivan poissulkea poikkeuksellisiksi määrittyviä ryhmän jäseniä, yksilökeskeisessä näkökulmassa puhuttaisiin kyseisestä toiminnasta todennäköisesti työpaikkakiusaamisena. Kyse ei siten ole toisilleen vastakkaisista tutkimustuloksista vaan erilaisista näkökulmista.

Ryhmän käsitteen määrittelemisen tajfelilaisittain sopi oivallisesti yhteen juoruilun ilmiön ja tutkimustehtävän kanssa. Tämä määrittelytapa vastaa myös tutkimukselleni keskeiseen validiteettikysymykseen: Voiko ryhmätasolla toimivaa ilmiötä tutkia kysymällä ihmisiltä itseltään vai tulisiko mu-

kana olla vaikkapa toiminnan havainnointia? Koska tajfelilainen määritelmä korostaa kategorisointia – miten ihmiset itse havaitsevat ryhmiä – näen perusteltuna kysyä heidän havaintojaan ja saada vastaukseksi selontekoja tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä.

Tapani rajata haastateltavien taustaa oli laveahko, sillä kriteerinä oli vain eri paikoissa työskenteleminen ja työntekijäasema. Rajaus oli kuitenkin riittävä, sillä sain valideja selontekoja ryhmäilmiöiden ja juoruilun suhteesta työpaikkakontekstissa. Jatkossa näkisin mielekkäänä keskittyä vaikkapa yhden ammattialan työntekijöiden selontekoihin, jolloin niitä voisi paremmin vertailla keskenään. Rajaukseen liittyen on hyvä muistaa, että tutkimukseni painottaa juoruilun ja ryhmien suhdetta, mutta ei keskity tarkemmin siihen, millaisesta ryhmästä on kulloinkin kyse.

Katson, että tutkimukseni kertoo työpaikan ryhmätoiminnan ja juoruilun suhteen keskeisistä elementeistä, joita voi pitää jossain määrin jaettuina (vrt. Ruusuvuori ym. 2010, 27–28). Yksityiskohdat ja painotukset voivat vaihdella työpaikasta ja ryhmästä toiseen. En siis voi tutkimukseni perusteella väittää, että tietyt asiat ovat yleisiä, mutta voin sanoa, miten ilmiötä on mahdollista jäsentää.

Lähdekirjallisuutta etsiessäni hämmästyin siitä, että kiinnostus juoruilun ilmiöön on ollut niin vähäistä laadullisia menetelmiä ja kielenkäyttöä painottavassa eurooppalaisessa sosiaalipsykologiassa. Juoruilunhan voi ymmärtää keskusteluna, vuorovaikutuksena, kerrontana, moraalisenä diskurssina tai sosiaalisena toimintana, minkä vuoksi on monia suuntia, joihin ilmiön tutkimusta voisi viedä tieteenalan sisällä. Juoruilun ja ryhmätoiminnan yhdistäminen toimi hyvin, ja uskonkin, että tutkimukseni avaa perinteiseen ryhmätutkimukseen uuden näkökulman.

Tutkimukseni kuitenkin jättää tulevaisuuden tutkijoille avoimia kysymyksiä esimerkiksi siitä, millainen merkitys juoruilulla on sosiaalisen jatkuvuuden ja muutoksen dynamiikan kannalta. Aihetta sivuttiin tässäkin tutkimuksessa, mutta vastausta siihen ei voinut saada tällä asetelmalla. Näkisin etnografisen tutkimusotteen soveltuvan hyvin edellä mainitun kysymyksen tarkasteluun. Pidän ajankohtaisena jatkotutkimuksen aiheena etätyön tekemisen ja juoruilun suhteen kartoittamista, joka voisi samalla paljastaa, kuinka tiiviiksi osaksi työyhteisöä etätyötä runsaasti tekevät työntekijät integroituvat ja minkälaista sosiaalista tukea he saavat. Työpaikan ja juoruilun yhdistävää tutkimusta voisi ohjata myös kohti kulttuuripainotusta ja ottaa selvää, mitä juoruilu merkitsee työyhteisön tulokkaiden sosialisoinnin ja identiteettiprojektien kannalta. Aihe olisi mielekäs, sillä tämän tutkimuksen perusteella tulokkaan asema vaikuttaisi olevan erityinen juoruilun kannalta.

## 8. LÄHTEET

Ahokas, Marja (2010) Ryhmät ja niiden väliset suhteet. Teoksessa Suoninen, Eero; Pirttilä-Backman, Anna-Maija; Lahikainen, Anja-Riitta & Ahokas, Marja: Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: WSOYpro Oy, 185–242.

Alastalo, Marja & Åkerman, Maria (2010) Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 372–392.

Ayim, Maryann (1994) Knowledge Through the Grapevine: Gossip as Inquiry. Teoksessa Goodman, Robert F. & Ben-Ze'ev, Aaron (toim). Good Gossip. Kansas: University Press of Kansas, 85–99.

Baker, Jane S. & Jones, Merrill (1996) The Poison Grapevine: How Destructive Are Gossip and Rumor in the Workplace? *Human Resource Development Quarterly* 7:1, 75–86.

Baumaister, Roy F.; Zhang, Liqing & Vohs, Kathleen D. (2004) Gossip as Cultural Learning. *Review of General Psychology* 8:2, 111–121.

Ben-Ze'ev, Aaron (1994) The Vindication of Gossip. Teoksessa Goodman, Robert F. & Ben-Ze'ev, Aaron (toim). Good Gossip. Kansas: University Press of Kansas, 11–24.

Bergmann, Jörg (1993) *Discreet Indiscretions. The Social Organization of Gossip*. New York: Walter de Gruyter.

Bergmann Jörg (1997) Moraalin paikallisesta luonteesta nyky-yhteiskunnassa. *Sosiologia* 3, 231–241.

Brown, Rupert (1988) *Group Processes. Dynamics within and between Groups*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Clegg, Stewart R. & van Iterson, Ad (2009) Dishing the dirt: gossiping in organizations. *Culture and Organization* 15: 3–4, 275–289.

- Collins, Louise (1994) Gossip: A Feminist Defense. Teoksessa Goodman, Robert F. & Ben-Ze'ev, Aaron (toim.) Good Gossip. Kansas: University Press of Kansas, 106–114.
- Dunbar, R. I. M. (2004) Gossip in Evolutionary Perspective. *Review of General Psychology* 8:2, 100–110.
- Elias, Nobert & Scotson John L. (1994) *The Established and the Outsiders. A Sociological Enquiry into Community Problems*. Lontoo: Sage.
- Ellwardt, Lea; Wittek, Rafael & Wielers, Rudi (2012) Talking About the Boss: Effects of Generalized and Interpersonal Trust on Workplace Gossip. *Group & Organization Management* 37:4, 521–549.
- Emler, Nicholas (1994) Gossip, Reputation, and Social Adaption. Teoksessa Goodman, Robert F. & Ben-Ze'ev, Aaron (toim.). Good Gossip. Kansas: University Press of Kansas, 117–138.
- Farley, Sally D. (2011) Is gossip power? The inverse relationships between gossip, power, and likability. *European Journal of Social Psychology* 41, 574–579.
- Festinger, Leon; Gartwright, Darwin; Barber, Kathleen; Fleisch, Juliet; Gottsdanker, Josephine; Keyesen, Annette & Leavitt, Gloria (1948) A Study of Rumor: Its Origin and Spread. *Human Relations* 1:4, 464–484.
- Fine, Gary Alan (1977) Social Components of Children's Gossip. *Journal of Communication* 27, 181–191.
- Foster, Erik K. (2004) Research on Gossip: Taxonomy, Methods and Future Directions. *Review of General Psychology* 8:2. 78–99.
- Gluckman, Max (1963) Gossip and Scandal. *Current Anthropology* 4:3, 307–316.
- Goffman, Erving (1961) *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York: Anchor Books.



- Goffman, Erving (1971) *Arkielämän roolit*. Suomentanut Erkki Puranen. Porvoo: Werner Söderström Oy. Englanninkielinen alkuperäisteos 1951.
- Hafen, Susan (2004) *Organizational Gossip: A Revolving Door of Regulation and Resistance*. *Southern Communication Journal*, vol. 69: 3, 223–240.
- Hakulinen, Auli (1988) *Miehiä juoruilemassa*. Teoksessa Laitinen, Lea (toim.). *Isosuinen nainen. Tutkielmia naisesta ja kielestä*. Helsinki: Yliopistopaino, 135–156
- Hallet, Tim; Harger, Brent & Eder, Donna (2009) *Gossip at Work: Unsanctioned Evaluative Talk in Formal School Meetings*. *Journal of Contemporary Ethnography* 38:5, 581–618.
- Hannerz, Ulf (1967) *Gossip, Networks and Cultures in a Black American Ghetto*. *Ethnos* 32, 35-60.
- Harré, Rom (1983) *Personal Being. A Theory for Individual Psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Haviland, John Beard (1977) *Gossip as Competition in Zincantan*. *Journal of Communication* 27, 186–191.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000) *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Houmanfar, Ramona & Johnson, Rebecca (2003) *Organizational Implications of Gossip and Rumor*. *Journal of Organizational Behavior Management* 23:2, 117–138.
- Huttunen, Laura (2010) *Tiheä kontekstointi: Haastattelu osana etnografista tutkimusta*. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 39–63.
- Jaeger, Marianne E.; Skelder, Anne A. & Rosnow, Ralph L. (1998) *Who's up on the low down: Gossip in interpersonal relations*. Teoksessa Spitzberg, Brian & Cupach, William (toim.) *The dark side of close relationships*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 103–117.

- Kaukiainen, Ari (2003) Social intelligence as a prerequisite of indirect aggression: some manifestations and concomitants of covert forms of aggression. Turku: Turun yliopisto.
- Kniffin, Kevin M. & Wilson, David Sloan (2005) Utilities of Gossip across Organizational Levels. Multilevel Selection, Free-Riders, and Teams. *Human Nature* 16:3, 278–292.
- Kniffin, Kevin M. & Wilson, David Sloan (2010) Evolutionary Perspectives on Workplace Gossip: Why and How Gossip Can Serve Groups. *Group & Organization Management* 35:2, 150–176.
- Koskinen, Ipo (2000) Väritetty totuus. Juorut arkielämässä. Helsinki: Yliopistopaino, 48–53.
- Kurland, Nancy B. & Pelled, Lisa Hope (2000) Passing the Word: Toward a Model of Gossip and Power in the Workplace. *The Academy of Management Review* 25:2, 428–438.
- Kuula, Arja ja Tiitinen, Sanni (2010) Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446–459.
- Laing, Milli (1993) Gossip: Does it Play a Role in the Socialization of Nurses? *Image: Journal of Nursing Scholarship* 25:1, 37–43.
- Lauderdale, Pat; Smith-Cunnien, Phil; Parker, Jerry & Inverarity, James (1984) External Threat and Deviation. *Journal of Personality and Social Psychology* 46:5, 1058–1068.
- Mason, Jennifer (2002) *Qualitative Researching*. Lontoo: SAGE Publications Ltd.
- Mattila, Pekka (2006) *Toiminta, valta ja kokemus organisaation muutoksessa – tutkimus kolmesta suuryrityksestä*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Michelson, Grant; van Iterson Ad & Waddington, Kathryn (2010) Gossip in Organizations: Contexts, Consequences and Controversies. *Group & Organization Management* 35:4, 371–390.
- Moss Kanter, Rosabeth (1977) *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

- Noon, Mike & Delbridge Rick (1993) News Behind My Hand: Gossip in Organizations. *Organization Studies* 14:1, 23–36.
- Paine, Robert (1967) What is Gossip About. An Alternative Hypothesis. *Man* 2:2, 278–285.
- Pietilä, Tuulikki (1999) Gossip, markets and gender: the dialogical construction of morality in Kilimanjaro. Helsinki: Department of sociology research reports No 233, Helsingin yliopisto.
- Pietilä, Tuulikki (2007) Gossip, markets and gender: how dialogue constructs moral value in post-socialist Kilimanjaro. Madison: University of Wisconsin Press.
- Pyöriä, Pasi (2012) Johdanto: Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–22.
- Pöysä, Jyrki (1986) Kauheen kiva niitten muijien kans pälättää. Tutkimus erään naisyhteisön työpaikkakulttuurista ja -folkloresta. Pro gradu -tutkielma. Kansanrunoustieteen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Pöysä, Jyrki (1988) Kerro, kerro! Teoksessa Laitinen Lea (toim.) *Isosuinen nainen*. Tutkielmia naisesta ja kielestä. Helsinki: Yliopistopaino, 115–134.
- Rosnow, Ralph L. (1977) Gossip and Marketplace Psychology. *Journal of Communication* 27, 158–163.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Saarikoski, Helena (2006) Kateus, juoru, kiusaaminen: esseitä henkisestä yhteisöväkivallasta. Helsinki: Nemo, 69–94.
- Sabini, John & Silver, Maury (1982) *Moralities of Everyday Life*. Oxford: Oxford University Press.

- Sacks, Harvey; Shegloff, Emanuel A. & Jefferson, Gail (1974) Systematics for the Organization of Turn-Taking for Conversation. *Language* 50:4, 696–735.
- Scott, James C. (1985) *The Weapons of the weak: everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
- Shaw, Marvine E. (1981) *Group Dynamics. The Psychology of Small Group Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Sotirin, Patty & Gottfried, Heidi (1999) The Ambivalent Dynamics of Secretial 'Bitching': Control, Resistance, and the Construction of Identity. *Organization* 6:1, 57–80.
- Suls, Jerry (1977) Gossip as Social Comparison. *Journal of Communication* 27, 164–168.
- Suokko-Kivistö, Sanna (2001) Juoruilun merkitys ystävien välisessä vuorovaikutuksessa. Puheviestinnän pro gradu -tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Suoranta, Juha (2008) Haarautuvien metodologioiden puutarhassa. Kasvatus- ja yhteiskuntatieteiden metodologisia kysymyksiä. Tampere: Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Tajfel, Henri (1978) Social Categorization, Social Identity and Social Comparison. Teoksessa Tajfel, Henri (toim.) *Differentiation Between Social Groups. Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. Lontoo: Academic Press Inc. Ltd, 61–76.
- Tajfel, Henri (1981) *Human Groups and Social Categories. Studies in Social Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, Henri (1982) Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology* 33, 1–39.
- Taylor, Gabriele (1994) Gossip as Moral Talk. Teoksessa Goodman, Robert F. & Ben-Ze'ev, Aaron (toim). *Good Gossip*. Kansas: University Press of Kansas, 34–46.

Thompson, Paul & McHugh, David (1995) *Work Organisations: A Critical Introduction*. Lontoo: Mcmillan Press Ltd.

Tiittula, Liisa & Ruusuvuori, Johanna (2005) Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 9–21.

Tolonen, Tarja (2001) *Nuorten kulttuurit koulussa. Ääni, tila ja sukupuolten arkiset jäsenyykset*. Helsinki: Gaudeamus.

Tucker, James (1993) *Everyday Forms of Employee Resistance*. *Sociological Forum* 8:1, 25–45.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Van Niekerk, Jason (2008) *The Virtue of Gossip*. *South African Journal of Philosophy* 27:4, 400–412.

Ylijoki, Oili-Helena (1998) *Akateemiset heimokulttuurit ja noviisien sosiaalisuus*. Tampere: Vastapaino.

Ylijoki, Oili-Helena (2001) Rom Harré. Toimijuus, kieli ja moraalit. Teoksessa Hänninen, Vilma; Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.) *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjät*. Tampere: Vastapaino, 225–251.

Wert, Sarah R. & Salovey, Peter (2004) *A Social Comparison Account of Gossip*. *Review of General Psychology* 8:2, 122–137.

Witteck, Rafael & Wielers, Rudi (1998) *Gossip in Organizations*. *Computational and Mathematical Theory* 4:2, 189–204.

## **Verkkolähteet:**

Miklashevsky, Vladimir (2008) Ruotsalaisten juoruilu maksaa yhtiöille miljoonia.

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=2008/07/13294> (Luettu 17.2.2012)

Rajalahti, Hanna (2008) 6 syytä jatkaa juoruilua.

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/hyvattavat/6+syyta+jatkaa+juoruilua/a165208> (Luettu 17.2.2012)

Traverso, Véronique (2008) The dilemmas of third-party complaints in conversation between friends. [http://icar.univ-lyon2.fr/ecole\\_thematique/tranal\\_i/documents/Traverso\\_complaints.pdf](http://icar.univ-lyon2.fr/ecole_thematique/tranal_i/documents/Traverso_complaints.pdf) (Luettu 10.1.2013)

Tutkimuseettisen neuvottelukunta (2012) Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsittelemisen. [http://www.tenk.fi/hyva\\_tieteellinen\\_kaytanto/Hyva\\_Tieteellinen\\_FIN.pdf](http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/Hyva_Tieteellinen_FIN.pdf) (Luettu 30.9.2012)

Ylöstalo, Pekka ja Pirkko, Jukka (2001) TEM Raportteja. Työolobarometri Lokakuu 2010

[http://www.tem.fi/files/29001/TEM\\_raportteja\\_4\\_2011.pdf](http://www.tem.fi/files/29001/TEM_raportteja_4_2011.pdf) (Luettu 30.9.2012)

# LIITTEET

## Liite 1 Haastateltavien taustatiedot

Haastateltavat	Ammattiala	Työsuhteen pituus tähän asti n.	Työsuhde	Yhteisön/ryhmän suuruus hlöä
•H1	•Kauppa	•Useita vuosia	•Osa-aikainen	•>20 (osasto)
•H2	•Tehdas	•Kuukausia	•Kesätyö	•>10 (vuoro)
•H3	•Tehdas	•Useita vuosia	•Vakituinen	•n. 20 (osasto)
•H4	•Yliopisto	•Useita vuosia	•Määräaik.	•n. 20 (laitos)
•H5	•Toimihenkilö	•Yli vuoden	•Vakituinen	•n. 80 (osasto)
•H6	•Toimihenkilö	•Kuukausia	•Määräaik.	•n. 20 (osasto)
•H7	•Kauppa	•Useita vuosia	•Osa-aikainen	•n. 60 (osasto)
•H8	•Toimihenkilö	•Useita vuosia	•Vakituinen	•>100 (toimip.)
•H9	•Sosiaaliala	•Kuukausia	•Osa-aikainen	•n. 10 (yhteisö)
•H10	•Yliopisto	•Kaksi vuotta	•Määräaik.	•n. 20 (laitos)
•H11	•Tehdas	•Useita vuosia	•Vakituinen	•n. 30 (osasto)
•H12	•Turvallisuus	•Useita vuosia	•Vakituinen	•n. 60 (yhteisö)

## Liite 2 Tutkimussuostumus

### TUTKIMUSSUOSTUMUS

Teen Tampereen yliopiston Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikössä pro gradu -tutkielmaa juoruilusta työyhteisössä. Tutkimusaineisto hankitaan haastattelemalla eri paikoissa työskenteleviä henkilöitä liittyen epävirallisiin keskustelutilanteisiin työpaikalla. Haastateltava toimii tutkimuksessa yksityishenkilönä, eikä tutkimuksessa käsitellä työpaikan liiketaloudellista toimintaa.

Haastatteluaineistoa käsitellään luottamuksellisesti, ja se hävitetään pro gradun valmistumisen jälkeen. Haastateltavan ja hänen työpaikkansa nimeä tai muita tunnistamisen mahdollistavia seikkoja ei kerrota missään yhteydessä. Tutkimusraportissa saatetaan esittää lyhyitä esimerkkikatkelmia aineistosta. Julkaistavista otteista muutetaan niissä mahdollisesti esiintyvien henkilöiden nimet ja muut tunnistamisen mahdollistavat tekijät.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, ja sen voi keskeyttää milloin tahansa.

\*\*\*

Minulle annetun informaation varassa suostun haastatteluun ja annan Sanna Nurmilaaksolle luvan aineiston käyttöön hänen pro gradu -tutkielmassaan.

Päiväys.../....2012

---

Haastateltavan allekirjoitus

---

Tutkijan allekirjoitus

---

Nimenselvennys

---

Nimenselvennys



## Liite 3 Haastattelurunko

### HAASTATTELUKYSYMYKSET

#### Aloituis

- Missä olet töissä?
- Millaista työtä teet?
- Kuinka pitkään olet ollut nykyisellä työpaikallasi?
- Kuvailisitko hieman työpaikkaasi, esim. kuinka suuri se on ja mitä siellä tehdään.
- Kuinka paljon sinulla on työtovereita, suurin piirtein?
  - o Kokonaisuudessaan?
  - o Omassa yksikössä/ryhmässä?
- Työskenteleekö siellä sekä naisia ja että miehiä?
- Kenen tai keiden kanssa olet eniten tekemisissä työpaikalla?
- (Tehdäänkö työtä työpaikalla vai etänä, missä suhteessa?)
- Miten kuvaisit työpaikkasi työilmapiiriä?
- Onko ilmapiiri muuttunut verrattuna entisaikaan?

#### Aiheeseen johdattaminen: juoruilu

- Miten sinä ymmärrät juoruilun? Mitä siihen sisältyy?
- Onko työpaikallasi tilanteita, joissa juttelette keskenänne muusta kuin työstä?
- Puhutaanko työpaikallasi muista työvereista, kun he eivät ole läsnä?
- Miten kuvailisit työpaikallasi tapahtuvaa juoruilua?/ Minkälaista juoruilu työpaikallasi on?
- Kerro joku esimerkki työpaikallasi tapahtuvasta juoruilusta.
- Missä tilanteissa työpaikallasi on mahdollista juoruilla? Esim. Kahvitauolla?

#### Juoruilun aihe

- Mistä aiheista työpaikallasi juoruillaan? /Mitä juorut käsittelevät?
- Onko työpaikallasi kiertävissä juoruissa niin sanottuja kestoaiheita/ aiheita, joista puhutaan usein tai toistuvasti?
  - o Kertoisitko esimerkin kestoaiheesta?
- Kenestä työpaikallasi juoruillaan?
  - o Esim. Juoruillaanko esimiehistä? Mitä heistä juoruillaan?
  - o Esim. Juoruillaanko kollegoista? Mitä heistä juoruillaan?
  - o Esim. juoruillaanko tulokkaista? Mitä heistä juoruillaan?
- Juoruillaanko työpaikallasi toistuvasti jostakusta henkilöstä?/Tuntuuko, että puheissa esiintyisi samoja henkilöitä usein?
  - o Kertoisitko esimerkin tällaisesta henkilöstä? Mitä hänestä puhutaan?
  - o Esimiehiä, pitkään töissä olleita vai tulokkaita?
- Osaatko sanoa, miksi juuri heistä juoruillaan?
- Voisiko niitä asioita, joita juoruissa käsitellään, sanoa suoraan? Mitä tapahtuisi?

#### Yhteisö ja ryhmät

- Onko työpaikallasi sellaisia porukoita, jotka juoruilevat vain keskenään tai joiden arvelet juoruilevan keskenään? Minkälaisia?
- Onko työpaikallasi sellaisia henkilöitä, joiden kanssa voisit kuvitella juoruilevasi?
  - o Keitä he ovat?
- Onko työpaikallasi sellaisia ihmisiä, joiden kanssa et voisi kuvitella juoruilevasi?
- Kenen kanssa voisit juoruilla jostakusta työtoverista?
- Onko työpaikallasi joku sellainen henkilö, joka tietää paljon työpaikalla tapahtuvista asioista? Miksi hän tietää?

- Oletko koskaan saanut hyödyllistä tietoa työpaikallasi epävirallisia reittejä pitkin?
  - o Minkälaisia, kerro esimerkki.

#### Hyvää ja huonoa

- Onko sinulla hyviä kokemuksia juoruilusta työpaikalla?
  - o Minkälaisia?
- Mitä hyvää juoruilussa voisi olla työpaikalla?
- Milloin työpaikkajuoruilu voi olla mukavaa?
- Mitä hyvää työpaikkajuoruilusta voi seurata?
- Onko juoruilusta seurannut jotain hyvää työpaikallasi?
  - o Mitä?
- Mitkä ovat sellaisia aiheita, joista on mukava juoruilla?
- Voisitko kertoa jonkin esimerkin/tapauksen, jolloin juoruilu on ollut mukavaa?
- Tuleeko mieleesi huonoja kokemuksia juoruilusta työpaikallasi?
  - o Minkälaisia?
- Onko juoruilusta aiheutunut ikäviä tilanteita työpaikallasi?
  - o Minkälaisia?
- Milloin muista työtovereista juoruilu on ollut epämiellyttävää?
- Mitä huonoa työpaikkajuoruilusta voi mielestäsi seurata?
- Mitkä ovat sellaisia aiheita, joista on epämiellyttävä juoruilla?
- Voisitko kertoa jonkin tapauksen/esimerkin, jolloin juoruilu on ollut epämiellyttävää?
- Onko juoruilusta seurannut jotakin ikävää työpaikallasi?
  - o Mitä?
- Miten työpaikallasi suhtaudutaan juoruiluun, esim. tekeekö sitä kaikki vai paheksutaanko juoruilijoita?

#### Juurun kohteeksi joutuminen

- Oletko koskaan ajatellut, että olisit juoruilun kohteena työpaikallasi?
- Oletko kuullut itsestäsi juoruja? Minkälaisia
  - o Onko se muuttanut suhdetta niihin ihmisiin, joiden epäilet juoruilleen sinusta? Miten?

#### Oppiminen

- Oletko oppinut jotakin työpaikastasi juoruilun kautta? Mitä?
- Tuleeko mieleen jotakin konkreettista, mitä olet oppinut?
- Oletko oppinut jotakin siitä, miten työpaikallasi tulisi käyttäytyä? Mitä?
- Oletko oppinut juurujen perusteella jotakin siitä, mitä työpaikallasi EI saa tehdä? Mitä?

#### Lopetus

- Kuvittele sellainen tilanne, että työpaikallasi ei syystä tai toisesta enää juoruiltaisi.
  - o Mitä silloin jäisi pois?
  - o Mitä tulisi tilalle?
- Voitko kertoa jonkin juurun, jonka olet kuullut hiljattain tai joka sattuu muistumaan mieleesi?
  - o Kenen kanssa puhuitte siitä?
  - o Puhuitko jonkun kanssa asiasta jälkepäin?
- Tiivistäisitkö, millaista juoruilu on työpaikallasi?