



Karlstad Business School

Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Kristin Bäcke
Henrik Hermansson

”Skratta åt skiten, det hjälper”

En kvalitativ studie om individers upplevelser av
humor på arbetsplatsen

“Laugh at adversity, it helps”

A qualitative study of individuals' experiences of humor in the workplace

Arbetsvetenskap
C-uppsats

Termin: VT- 2014
Handledare: Susanne Strömberg

Sammanfattning

Humor har visat sig ha många positiva effekter för individers hälsa och kan även ge positiv utdelning i arbetet. Den har nämligen visat sig bidra till ökad produktivitet och kreativitet i arbetslivet, därför kan man anta att det från företagets sida kan finnas ett intresse av att undersöka humor i arbetet närmare då det kan ge bättre utdelning från de anställda. Tidigare forskning om humor i arbetslivet riktar sig främst till anställda inom olika serviceyrken samt vård- och omsorg. Av den här anledningen beslutade vi oss för att göra en kvalitativ studie på en arbetsplats inom offentlig sektor och undersöka mer om hur individer upplever och eventuellt använder sig av humor på arbetet. Vår förhoppning är att det kan bli ytterligare ett forskningsbidrag till hur organisationer och HR-avdelningar bör förhålla sig till humor eftersom den kan bidra till mer glada och produktiva anställda. Vi har till en början redogjort för tidigare teorier kring ämnet humor och visat hur forskningen utvecklats genom åren. Det görs även en genomgång av begrepp som ofta används i samma mening som humor, till exempel skratt och skämt. Efter att ha sammanställt flera forskares definitioner så kunde vi till slut göra en egen definition på vad vi kallar positiv humor. Eftersom upplevelser av humor är individuella har vi utgått från ett subjektivt synsätt som låter intervjupersonerna själva avgöra vad humor är för dem. I intervjuerna har vi fokuserat på individernas upplevelser av humor på arbetet samt hur de påverkas, vi upplever att fenomenet inte har undersökts genom det perspektivet i någon större utsträckning tidigare.

Resultatet i undersökningen visar att humor används flitigt och är uppskattat på arbetsplatsen. Medarbetarna upplevde att humor fyllde viktiga funktioner vad gäller skapandet av relationer samt som en hjälp att hantera svåra situationer i arbetet. Intervjupersonerna beskrev även positiva effekter både vad gäller hälsa men också arbetsprestationen. Humor visade sig vara en viktig ingrediens för intervjupersonerna som inte kunde tänka sig att vara utan den på sitt arbete.

Nyckelord: Humor, skratt, skämt, coping-strategi, gruppnormer.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till organisationen där vi utförde vår undersökning och till de personer som avsatte tid för oss och deltog i studien. Ett stort tack riktar vi även till vår handledare Susanne Strömberg som hjälpt oss igenom svåra delar i skrivprocessen och bidragit med sin rutin samt gett oss god vägledning. Tack till familjemedlemmar som visat stöd och förståelse under stressiga perioder. Vi passar också på att tacka varandra för ett trevligt och bra samarbete som har fungerat väl.

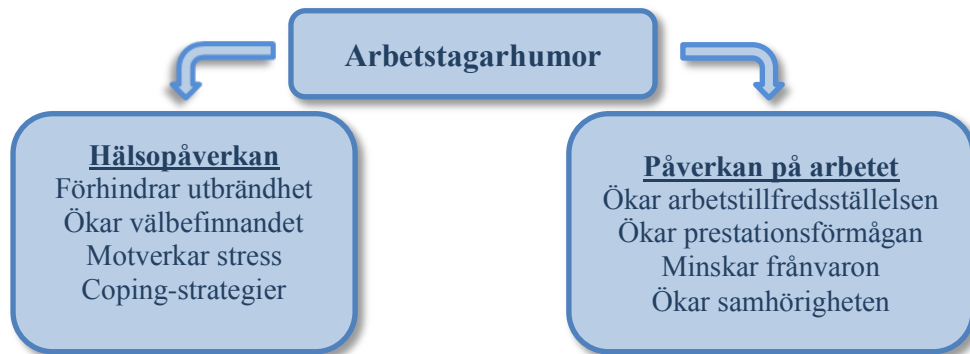
Vi intygar härmed att vi varit lika delaktiga genom hela uppsatsprocessen från idégenerering till slutprodukt.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar	3
1.3 Avgränsningar	3
1.4 Uppatsens disposition	3
2 Teoretisk referensram	4
2.1 Att definiera humor	4
2.1.1 Subjektiv eller objektiv definition	4
2.1.2 Humor, skratt och lek	6
2.1.3 Humor och skämt	7
2.1.4 Humordefinitioner	8
2.2 Utvecklingen inom humorforskningen	9
2.3 Skrattets effekter	10
2.4 Humorns användningsområden	11
2.4.1 Överlägsenhet, oförenlighet och lättnad	11
2.4.2 Coping- strategier	12
2.5 Humor i arbetslivet	13
2.5.1 Gruppnormer påverkar humoranvändningen	13
2.5.2 Coping- strategier i arbetslivet	16
2.5.3 Humor underlättar	17
2.5.4 Humor skapar kreativitet	18
2.6 Teorisammanfattning	19
3 Metod	20
3.1 Metodval	20
3.1.1 Datainsamlingsteknik	20
3.1.2 Litteratursökning	21
3.2 Urval och intervjuprocess	21
3.3 Bearbetning av data	23
3.4 Metoddiskussion	24
3.4.1 Trovärdighet	25
3.4.2 Pålitlighet	25
3.5 Etiska ställningstaganden	26
4 Analys och Resultat	27
4.1 Problemhantering i arbetslivet	27
4.1.1 Att tackla utmaningar med hjälp av humor	27

4.1.2 Att distansiera sig	29
4.1.3 Humor ger positiva hälsoeffekter	31
4.2 De goda relationernas betydelse	33
4.2.1 Gruppnormer och värderingar	35
4.2.2 Vikten av att känna sig trygg.....	38
4.2.3 Skratta MED varandra och ha självdistans	40
4.3 Inställning till humor	41
4.3.1 Ledarskapets påverkan	42
4.3.2 Ta vara på det roliga men visa respekt	45
4.3.3 Humor är viktigt	46
4.4 Sammanfattning analys och resultat.....	47
5 Sammanfattande diskussion	49
5.1 Slutsatser	49
5.1.1 Humor i relation till arbetet kräver fingertoppskänsla	49
5.1.2 Humor används för att underlätta på arbetet	50
5.2 Resultatdiskussion	51
5.3 Metoddiskussion.....	53
5.4 Förslag till framtida forskning.....	53
6 Referenser	54
6.1 Bilaga 1 - Intervjuguide.....	57
6.2 Bilaga 2 - Informationsbrev	58

Figurförteckning



Figur 1. Arbetsstagarhumor – En översikt över humorns positiva effekter på individens hälsa och arbete.
Källa: Delarna är hämtade från Mesmer-Magnus (2012:160).

1 Inledning

Tidigare forskning kring humor i arbetet har visat att den har många positiva effekter för individers hälsa och arbetsmiljö. Humor har även visat sig bidra till bland annat ökad kreativitet och prestationsförmåga genom att den ökar individens välmående. För företaget kan det alltså innebära ökad produktivitet och för individen en ökad arbetstillfredsställelse. Vi anser det vetenskapligt motiverat att undersöka fenomenet närmare ur ett arbetstagarperspektiv eftersom humor kan påverka vår upplevelse av en vanlig arbetsdag. Vår uppfattning är att mer forskning i ämnet kan lyfta fram eventuella fördelar och hjälpa organisationer och anställda att förstå den konstruktiva tillämpningen av humor.

Egna erfarenheter säger oss att humor kan ha en bidragande roll för hur vi upplever en vanlig arbetsdag, följande exempel är erfarenheter från personer i vår omgivning under deras arbetsdagar; ”Jobbar inte Daniel idag? Vad synd då får man inte skratta lika mycket” eller ”Jobbet i sig är inte alltid jättekul, men får man sig ett par skratt om dagen kan det räcka för att gå runt med ett leende tills det är dags att bege sig hem”. Citaten är hämtade från verkligheten och utgör bara en bråkdel av våra observationer från arbetslivet som säger oss att det inte alltid är i själva jobbet eller i arbetsuppgifterna man finner kärnan i arbetstillfredsställelse och arbetsglädje. Humor och skratt sprider glädje och energi och kan därför antas vara en anledning till att individer kan använda humor mer i arbetet för att kompensera ökade krav på effektivitet och prestation. Man kan även anta att individer har egna uppfattningar om vad som är humor och att de påverkas på olika sätt av humor på arbetsplatsen. Vi har därför utfört en kvalitativ studie på en grupp tjänstemän inom offentlig sektor för att undersöka hur individerna väljer att beskriva humor, vilka upplevelser de har av humor på arbetet och hur den påverkar dem.

I följande avsnitt framgår vad forskningen hittills identifierat som humorns fördelar samt varför det finns ett behov av att forska vidare i ämnet. Vi förklarar vårt syfte och delger våra frågeställningar samt anger vilka avgränsningar som gjorts.

1.1 Bakgrund

Genom vår litteratursökning kunde vi konstatera att forskningen om humor på arbetet särskilt har fokuserat på hur humor används som ett verktyg i olika serviceyrken, exempelvis inom försäljning och vård- och omsorg. För att vår studie ska utgöra ett komplement valde vi därför att undersöka individuella upplevelser samt att rikta in oss på tjänstemän inom offentlig sektor.

Forskning visar att humor minskar depression, ångest och stress, samtidigt som det bidrar till ökat välmående och ett bättre humör. Man ser positiva effekter på individers arbetsprestation genom ökad kreativitet, bättre sammanhållning inom gruppen och ökad moral på arbetsplatsen. Resonemang kring humorns funktion som ett socialt smörjmedel är vanligt, framförallt under stressiga omständigheter. Den kan bidra till mer vänskapliga relationer

kollegor emellan och den kan fungera som ett sätt att hantera obehagliga situationer. (Mesmer- Magnus, Glew & Viswesvarans (2012:156). Genom social interaktion förbättras kommunikationen mellan medarbetarna, vilket ger utdelning i ökad produktivitet visar forskningen (Mesmer- Magnus, et al. 2012:169). Forskningen som visar att humor underlättar i relationer leder till ett antagande om att merparten av all humor skapas genom social interaktion. Därför frågar vi oss huruvida arbetsgruppens värderingar och normer kan påverka hur individen väljer att beskriva humor i en arbetskontext. Forskare är även överens om att det finns en viss problematik vad gäller att undersöka humor. Det handlar om att det visat sig vara svårt att skapa en gemensam definition av begreppet (Critchley, 2007:19; Holmes, 2000:162f; Höpfl, 2007:34; Mesmer- Magnus, et al. 2012:156f; Olsson, Backe & Sörensen, 2003:32). Eftersom upplevelser av vad som kännetecknas som humor kan antas vara individuella, utökar det våra argument kring varför det är relevant att studera hur våra intervjupersoner beskriver humor i relation till arbetet.

Alriksson (1999:92) menar, i enighet med Mesmer- Magnus (2012:169), att utvecklingen av humor på arbetsplatsen är viktig eftersom det leder till större effektivitet. Dessutom anser författaren att i all personlig utveckling krävs även att utveckling sker vad gäller humor, glädje och skratt. Vidare hävdar Alriksson att arbetsplatsen lämpar sig väl för denna utveckling eftersom den även bidrar till ökad arbetstrivsel. Att det finns få undersökningar om humorns roll i arbetslivet tror författaren beror på att det överhuvudtaget finns få vetenskapliga undersökningar kring skratt och humor. Även Mesmer- Magnus, et al. (2012:179) meta-analys om positiv humor på arbetsplatsen konstaterar att det på senare år fortfarande är relativt lite forskning om humor på arbetet. Det utökar våra argument till varför det finns intresse av att undersöka mer kring humor och skratt i arbetslivet. Mesmer- Magnus, et al. (2012) sammanställning av forskning och litteratur i ämnet har identifierat ett antal faktorer som påverkas av humor på arbetet från arbetstagarens perspektiv. Dessa går att dela upp i två kategorier, varav den första är påverkan på individens hälsa som exempelvis förmåga att hantera stress. Den andra är påverkan på arbetet som till exempel att ge ökad arbetstillfredsställelse (Mesmer- Magnus, et. al, 2012:157). Vår tolkning är att när individen använder humor på ett positivt sätt ger det utdelning i ett ökat välmående. Vidare menar vi att arbetstagare som mår bra gör också bättre ifrån sig i arbetet och på så vis påverkar de båda kategorierna varandra. Vi kommer i teorigenomgången presentera olika positiva effekter av humor som forskningen kommit fram till samt vilken betydelse det kan ha för individens välmående och arbetsmiljö. Dessa effekter utgör grunden för vår undersökning.

Consalvo forskade kring hur humor uppstod och dess funktioner i arbetslivet och han bekräftar att det finns ett värde i vidare forskning (egen översättning);

Vi bör öka vår förståelse för humorns roll och dess konstruktiva användningsområden då humor har potentialen att förbättra livskvalitén, arbetstillfredsställelsen och prestationen i organisationer (Consalvo 1989:285, refererad i Holmes 2000:160).

Hans citat sammanfattar de positiva effekter som humor kan ge upphov till. Han nämner trivsel som vi menar kan förändra synen på själva arbetet och därmed ge ökad arbets-

tillfredsställelse. Det kan även handla om att individer använder humor i sitt arbete som gör att man uppfattar sitt arbete som roligare. Mesmer- Magnus, et al. (2012:176) menar att humorns positiva effekter främst uppstår genom användandet av coping-strategier som är en konstruktiv användning av humor, vilka har visat sig öka den enskildes prestation.

1.2 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka upplevelser av humor på arbetet hos en grupp tjänstemän inom offentlig sektor och hur den påverkar dem. Vidare kommer vi ha särskilt fokus på eventuella fördelar de anser humor kan ha. Vår förhoppning är att öka kunskapen om och förståelsen för humorns konstruktiva användning i organisationer.

Våra frågeställningar är således;

- (1) *Hur beskriver individen humor i relation till arbetet?*
- (2) *På vilket sätt använder individen humor på arbetet?*

1.3 Avgränsningar

Studien är gjord ur ett arbetstagarperspektiv, vilket gör att vi inte går djupare in i användandet av humor i ledarskapet (Hoption C, Barling J, Turner N, 2013), dock redogör vi för hur individen upplever organisationens och chefens inställning till humor och hur den påverkar denne. Vi avgränsar oss till positiva individuella upplevelser av humor på arbetsplatsen. En redogörelse görs endast för de former av humor som framkommit som positiva i vår undersökning, vilka utgörs av de som individen upplever skapar positiva effekter. Därför avgränsar vi oss från de mer negativa typerna av humor som främst framkallar negativa effekter hos avsändaren eller mottagaren (Steinberg, 1999:88; Robert & Wilbanks, 2012:1080). Vidare har vi inget maktperspektiv som förekommer i överlägsenhetsteorin (Uneståhl, 1999:33) eller i Noon och Blytons (2007:260) och Collinsons (2002:270) resonemang, att humor kan vara en form av strategi för att utmana auktoriteten på arbetsplatsen. Vi tar heller ingen hänsyn till ålder eller kön.

1.4 Disposition

Efter inledningen med en kort bakgrund i humorforskningen samt en presentation av syftet med undersökningen, redogörs i kapitel två den teoretiska referensramen. Definitioner av begreppet humor utreds, utvecklingen inom forskningen beskrivs, effekter av humor lyfts fram och slutligen görs en redogörelse för humor i arbetslivet. Kapitel tre beskriver vilken metod som har använts, tillvägagångssättet för datainsamlingen samt vilka överväganden som gjorts. Det fjärde kapitlet utgörs av den insamlade empirin som analyseras med koppling till den teoretiska referensramen. I kapitel fem redovisas slutsatser av analysen med en återkoppling till syftet samt ett avslutande diskussionsavsnitt.

2 Teoretisk referensram

I teorigenomgången definieras begreppet humor genom en sammanställning av vad olika forskare har påvisat och slutligen presenteras vår egen definition. Vi ger en överblick kring hur forskningen på humorområdet har utvecklats över tid. Vidare presenterar vi de mest centrala effekterna av humor som identifierats, innebörden av de effekter de ger upphov till genom olika teorier samt gör en koppling till dagens arbetsliv.

I följande avsnitt förklaras skillnaden mellan en subjektiv och en objektiv definition, som sedan följs av redogörelser för de mest förekommande ord och förklaringar som används inom forskningen för att beskriva vad humor är. Slutligen beskriver vi hur humor definieras i en arbetskontext. För att få en förståelse för hur människor kan välja att se på humor och dess värde för individen, anser vi det nödvändigt med en noggrann introduktion i humorbegreppets omfattning och komplexitet.

2.1 Att definiera humor

Att definiera humor liknas med att försöka förklara lärande (Olsson, et al. 2003:32). Olsson, et al. menar att det är lätt att känna igen humor och även att skilja på vad vi tycker är bra eller dålig humor. Förmodligen kan vi även identifiera olika former av humor, allt från små vitsar och skämt till mer sofistikerade former, trots det har vi ändå svårt att svara på frågan vad humor egentligen är. Critchley (2007:19) menar att människor generellt sett har lätt för att kritisera teorier som handlar om humor, exempelvis teorier och tankar om skämt, eftersom man utgör sig för att vara en expert på området. Det är ju bara individen själv som vet vad som får hen att skratta. För att ett skämt ska bli lyckat krävs det att både den som berättar skämtet och den som skämtet riktar sig till ska tycka att det är roligt menar Höpfls (2007:34). Med det vill hon klargöra att humor vilar på gemensamma värderingar, att den är socialt skapad. Därför är det viktigt för oss att fokusera på att individens upplevelse är positiv och att de själva avgör vad som är bra eller dålig humor.

2.1.1 Subjektiv eller objektiv definition

När forskare försöker definiera begreppet humor nämns ofta definitioner ur antingen subjektiva eller objektiva perspektiv (Olsson, et al. 2003:32). Ett bra exempel på en subjektiv definition som Olsson nämner är ett citat av Shakespeare: "Populationen i ett skämt ligger i örat hos den som hör det, aldrig i tungan hos den som säger det". Det kan liknas med uttryck som "skönhet ligger i betraktarens öga" och är ett välanvänt stöd för den subjektiva tolkningen av begreppet. Höpfls (2007:34) beskrivning av ett lyckat skämt och det subjektiva perspektivet att se på humor är viktigt eftersom det visar att det krävs en mottagare med sinne för humor för att något ska betecknas som humoristiskt. Höpfls hade en gammal arbetskollega som flirtade med killen som hämtade mattor på arbetsplatsen, hon berättade som ett skämt att han hade en intressant hobby, nämligen "muff diving". Höpfls förstod inte riktigt skämtet och frågade om han behövde mycket utrustning för det ändamålet varpå kvinnan skrattade åt både

skämtet och åt Höpfls eftersom han uppenbarligen inte förstod vitsen men hans kommentar gjorde situationen ännu roligare för kvinnan. Sedan förklarade hon skämtet för honom och båda skrattade åt det. I dialogen mellan två människor så måste det alltså finnas ett samförstånd som gör att det humoristiska budskapet går fram menar Höpfls (2007:34). Den allmänna betydelsen av ordet humor i ordböcker definieras som ”varje budskap förmedlat i handling, tal, skrift, bilder eller musik avsedda att producera ett leende eller ett skratt” (Olsson, et al. 2003:32). Vi håller med författarna om att det är mottagarna av ett skämt om avgör om det är roligt eller inte. Annars skulle vem som helst kunna kalla sig för komiker, vilket är teoretiskt möjligt även om ingen person roas av ”komikern”, men den personen skulle aldrig nå framgång. Vi hävdar att kända komiker som till exempel Jerry Seinfeld eller Robert Gustafsson som utsetts till Sveriges roligaste man, inte uppfattas som roliga av alla människor. Sett till deras popularitet och publiksiffror kan man ändå anta att de förtjänar att kallas för komiker eftersom en stor skara människor uppskattar och roas av deras uppträdanden. För att koppla resonemanget till vår undersökning tänker vi oss ett företag som bjuder sina anställda på en humorföreställning med några kända komiker. Sannolikt skulle merparten tycka att åtminstone några delar av föreställningen var rolig. Men självklart finns det alltid några som kanske inte såg något humoristiskt alls i föreställningen och då är det inte heller ett inslag av humor för den eller de individerna.

Olsson, et al. (2003:33ff) slår fast att humorns definition pendlar mellan det subjektiva och det objektiva, och från det komplexa till det enkla, samt att det ännu inte finns någon allmänt accepterad definition. De summerar sina tankar kring definitioner av humor med att konstatera att olika discipliner som medicinsk och psykologisk, bör samverka för att komplettera varandras definitioner. Vidare menar de att definitionen av vad som skall klassas som bra eller dålig humor till största delen är individuell eftersom alla har olika bakgrund som format deras personlighet. Här ser vi tydligt en koppling till Höpfls (2007:34) diskussion om att humor skapas genom en socialiseringsprocess. Det kan handla om att socialiseras in i en familj, ett nytt kompisgäng eller en arbetsgrupp där man genom socialiseringen skapar de gemensamma värderingar och normer som styr humoranvändningen. Näslunds sätt att förklara fenomenet humor säger mycket om dess komplexitet;

Säg att du går ut och frågar människor om de tror att Gud har humor. Alla kommer att ha en åsikt om detta. Ingen kommer att fråga dig om vad du menar med humor. Men be samma människor att definiera humor och de dröjer med svaret. För så märkvärdigt är det att ingen kan definiera humor. Ändå vet alla vad det är! (Näslund 1999:102)

En liknande åsikt har den amerikanske humorforskaren Robinson som hävdar följande;

Humor är både omtvistad och motsägande. Situationen blir så löjlig, att man undrar om inte naturen spelar mänskligheten ett spratt. Naturen skrattar sig fördärvad åt människans försök att analysera det fenomen som har definierats i termer av löjlighet. (Robinson 1991:2, refererad i Olsson, et al. 2003:34)

Åsikter om vad som är humor kan skilja sig åt, vilket är anledningen till att vi låter var och en i vår undersökning bestämma vad humor är för dem. Den subjektiva tolkningen är det

perspektiv vi använder oss av i vår studie. I vår undersökning ser vi humor som ett paraplybegrepp, där vi väljer att inkludera benämningar som att leka, skratta och skämta samt att ha roligt eller kul. Det gör vi eftersom individer kan välja att beskriva humor på olika sätt trots att alla vet vad det är, vilket är en del av problematiken med humordefinitionen som Mesmer-Magnus, et al. (2012:156f) nämner. Holmes (2000:162f) upptäckte liknande svårigheter i sitt försök att definiera humor då många forskare kategoriserar humorbegrepp olika, en del skiljer exempelvis på humor och skämt. Olsson, et al. (2003:32) menar att en enhetlig definition är svåruppnåelig då det råder terminologiskt kaos vad gäller fenomenet humor. Då det finns många olika sätt att förklara vad humor egentligen är och vad som kännetecknar den kommer vi i nästa del att klargöra hur en del forskare ser på den och även hur relationen humor och skratt ter sig.

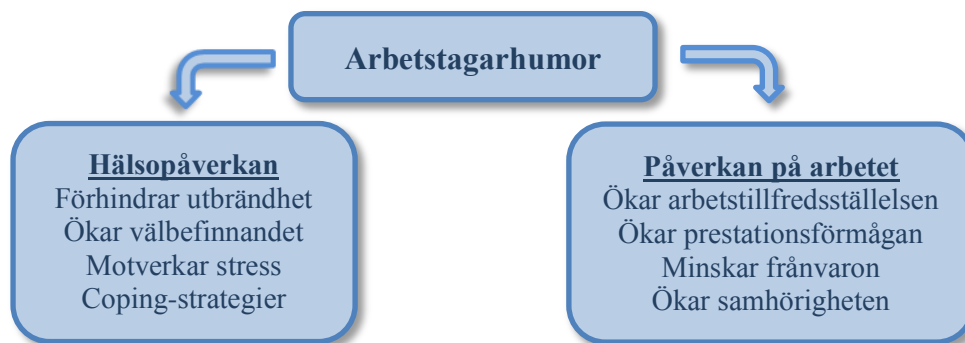
2.1.2 Humor, skratt och lek.

Begreppen humor och skratt används tillsammans i litteraturen och i vanligt talesätt (Uneståhl, 1999:36). För att tydliggöra hur komplext detta område är nämner Uneståhl att det finns humorreaktioner som inte ger upphov till skratt, samtidigt som det finns skratt som inte har med humor att göra. Uneståhl menar dock att ingen på allvar har hävdats att begreppen skulle vara helt oberoende av varandra, men att det samtidigt inte är konstigt att det finns många olika teorier om humor och skratt. Holmes (2000:163) menar att humor kan uttryckas på många olika sätt och det är inte säkert att skratt är den enda ledtråden till att kunna upptäcka något som är humoristiskt, det kan handla om en kvick respons som spinner vidare på det roliga eller ett röstläge som indikerar att man är road. Även Olsson, et al. (2003:147) påpekar att humor kan förekomma utan skrattet som följd. Först och främst förekommer det när man inte tycker ett skämt är roligt, men det kan också vara så att man anser det olämpligt att skratta åt ett visst skämt eller i en viss situation, exempelvis på arbetet. Skratt kan även ha en negativ innebörd och är då inte kopplat till humor menar Olsson, et al. (2003:150). Det kan ske när någon roar sig på en annans bekostnad och denne skrattar med för att dölja sina egentliga känslor. Ett ytterligare exempel på skratt utan humor kan enligt oss vara om en person som finner obehag av att bli kittlad, ser att den kommer att bli kittlad och börjar skratta på grund av de fysiska reaktioner till följd av kittlingen som uttrycker sig i skrattanfall. I en sådan situation har vi svårt att koppla humor till det skratt som personen uttrycker. Strömberg och Karlsson (2009:639) menar dock att kittlingar och fysiska petningar kan vara en del av humorn i arbetsgruppen och ett sätt att roa sig på för att få arbetsdagen att gå. Vi uppfattar Strömberg och Karlssons förklaring av kittlingar som humorform genom att händelsen innefattar ett överraskningsmoment och att det finns personer i omgivningen som roas av händelsen, vilket gör att den skiljer sig från vårt exempel där överraskningsmomentet är borta och ingen annan än den som utför kittlingen möjligen roas av tilltaget.

I en undersökning gjord av Adelswärd (1988:135ff) upptäckte man att skrattet är till stor hjälp vid anställningsintervjun. De som fick jobb efter intervjun skrattade tillsammans med sina intervjuare mycket oftare än de som inte erbjöds något jobb. Att skratta tillsammans indikerar att man trivs ihop vilket gör att vi gärna anställer den personen. Det är som bekant roligare att jobba med en person som sprider glädje än att spendera dagarna med en tråkig person (ibid).

Vi förstår Adelswärds resonemang men poängterar att det är viktigt att läsa av situationen eftersom det finns en risk att uppfattas som oseriös. Tidigare forskning visar att man kan skapa en känsla av samhörighet om man lyckas träffa rätt typ av humor (Mesmer- Magnus, 2012:160)

Inom de flesta humorteorier har leken en central roll (Olsson, et al. 2003:104ff). Vissa forskare har studerat humorns utveckling i förhållande till människans olika åldrar och de ser lek som nödvändigt i de flesta sammanhang i livet. När man skämtar bejakar man det lekfulla samtidigt som man är medveten om allvaret runtomkring menar författarna. Vidare beskriver Olsson et al. att humor tillhör leken och är ett sätt för oss att fly allvaret i vardagen, den kan hjälpa oss att mildra konflikter och på så vis underlätta den sociala interaktionen. Att använda humor som ett socialt smörjmedel är ett sätt att nå samhörighet, vilken är en av effekterna som tydligt framkommer av humorns påverkan på arbetet enligt Mesmer-Magnus, et al. (2012). (se figur 1.).



Figur 1. Arbetstagarhumor – En översikt över humorns positiva effekter på individens hälsa och arbete. Källa: Delarna är hämtade från Mesmer-Magnus (2012:160).

Figuren har syftet att ge en överblick över vad forskningen hittills kommit fram till vad gäller humorns positiva effekter på arbetet ur ett arbetstagarperspektiv. Den utgår från positiv humoranvändning, vilket gör att den lämpar sig bra eftersom vår studie också fokuserar på eventuella fördelar som framkommer av positiv humor. I den vänstra bilden visas de positiva effekter som humor kan ge upphov till vad gäller individens hälsa. Humor kan alltså förhindra utbrändhet, öka välbefinnandet, motverka stress och underlätta problemhantering genom användandet av så kallade coping- strategier som vi redogör för senare i kapitlet. I den högra bilden presenteras de effekter man upptäckt att humor kan ge upphov till på arbetet. Den ökar arbetstillfredsställelsen, prestationsförmågan och samhörigheten. Längre fram i teori-genomgången återkommer vi med mer ingående förklaringar på hur humor kan ge upphov till dem samt delger ytterligare kopplingar kategorierna emellan. Studien visar att humor dessutom kan bidra till att frånvaron minskar, eftersom vi sannolikt inte undviker arbetet i samma utsträckning om vi har roligt på jobbet.

2.1.4 Humor och skämt

Freud (1997:497) skiljer mellan humor och skämt eller vitsar och menar att för att en vits ska betraktas som rolig krävs humor. Han belyser det genom ett exempel om en skurk som förs

förbi en folksamling mot sin avrättning och skämtsamt säger till publiken; ”ja, den här veckan börjar ju bra.”. Meningen i sig är inte särskilt kul men kontexten gör att man kan finna humor i det orimliga att han kommer ju bestämt inte att göra något mer den veckan. Freud (1997:506f) anser att humorns främsta funktion är att man undviker vissa känslor som en situation skulle gett upphov till genom ett skämt, såsom exemplet ovan kan antas handla om. Att använda humor på det sättet kopplar vi till Mesmer-Magnus, et al. (2012:168) teori om humorns påverkan på vår hälsa genom vad senare forskning kallar ”coping-strategier” som vi återkommer till senare i kapitlet (se tabell 1). Freud (ibid) talar även om att humor är trotsig, den trotsar verkligheten. Säg att skurken istället hade sagt; ”vad spelar det för roll om en som jag blir hängd, världen går ju inte under för det”, då finns plötsligt inget humoristiskt kvar eftersom det speglar den verkliga situationen.

Noon och Blyton (2007:260) menar att genom skämt bryts den formella strukturen som råder på en arbetsplats. Den kan användas för att skapa ett gemensamt motiv bland de anställda att underminera auktoritet genom att göra narr av ledningen och anses därför av en del forskare vara en form av motståndstrategi (Collinson, 2002:270). Noon och Blyton (2007:261) hävdar dock att humor endast kan få till stånd mindre förändringar som mer är till för att bibehålla maktbalansen och inte störa den.

2.1.5 Humordefinitioner

Robert och Wilbanks (2012) studerade införandet av humoristiska händelser på arbetet eftersom det visat sig vara en viktig drivkraft för att anställda ska känna välbefinnande genom sin påverkan kring positiv humoranvändning. De definierar i sin studie humorhändelser som (egen översättning): ”diskreta sociala beteenden som en person avsiktligt skapar och som ger positiva inverknings för målgruppen” (Robert & Wilbanks, 2012:1072), som i det här fallet är medarbetarna. I vår undersökning behöver inte humorhändelser vara diskreta eller ens avsiktligt skapade. Det kan vara händelser som uppstår omedvetet men som uppfattas som komiska eller humoristiska. Det är individen som ger svar på när denne upplever humor.

Cooper (2008:1090) har sin egen definition som lyder (egen översättning); ”En uppsåtlig handling som en anställd delar med en annan vars mål är att underhålla”. Definitionen är bra av flera skäl menar Cooper. För det första fokuserar den på den avsiktliga handlingen, sedan hävdar författaren att humor inte behöver komma från någon inblandad utan bara att upplevelsen av humor delas. Den omfattar alla typer och former av humor samt att man bara fokuserar på avsikten, inte effekten.

Cruthirds och Romero (2006:59) menar att humor i organisationer består av (egen översättning): ”en underhållande kommunikation som framhäver positiva känslor och tanke-mönster hos individer eller grupper”. Definitionen är generell vilket möjliggör att en del kan uppfatta något som roligt medan någon annan inte gör det. När vi intervjuar personer individuellt kommer det vara den personliga upplevelsen som är avgörande för vad som är humor för individen i fråga. Om fyra personer diskuterar en händelse kanske två personer skrattar och tycker händelsen är underhållande medan de andra två inte ser det humoristiska i

situationen. När vi sedan intervjuar alla fyra kommer sannolikt bara två av dem beskriva händelsen som något humoristiskt.

Ovanstående citat är inspirationskällor till vår egen definition. De ord och beskrivningar som vi kopplar till humor är skratt, skämt, vits, lek samt att ha kul eller roligt. Vår definition lyder; ”Humor är händelser, aktiviteter eller kommunikation som skapar positiva känslor och tankemönster hos individen eller gruppen”. Definitionen lämnar utrymme för att humor kan uttryckas på olika sätt, den behöver inte vara synlig genom exempelvis skratt och humor är något som skall uppfattas som positivt för individen. Det behöver inte handla om en avsiktlig aktivitet utan kan uppstå spontant. Dessutom omfattar den alla typer och former av humor, vilket passar vår undersökning då fokus ligger på individens upplevelse av vad som är humor.

2.2 Utvecklingen inom humorforskning

När vi nu redovisat en bild av hur forskare ser på humor och humoranvändning är det även relevant att redogöra för hur synen på humor har förändrats över tid. De positiva effekterna av humor i privatlivet eller i arbetslivet har inte alltid varit uppmärksammade utan är något som upptäckts i modern tid. Inom den gamla arbetsetiken ansåg man att skratt och skämt inte hörde hemma på arbetsplatsen, vilket gör en historisk återblick nödvändig för att förstå hur och varför synsättet är under förändring.

Olsson, et al. (2003:147) menar att humor och humorförståelse sträcker sig över geografiska gränser och därmed även kulturer men också över tid. Critchley (2007:28) beskriver humor som (egen översättning); ”en praktiskt taget antagen teori eftersom det är en universell mänsklig aktivitet som möjliggör för oss att bli filosofiska åskådare över våra liv”. Vi upplever att hans beskrivning visar vilka möjligheter humor har vad gäller att distansera sig till situationer och skratta åt våra tillkortakommanden både i arbetslivet och privat.

Uneståhl (1999:36) menar att människors attityd och inställning till humor genom historien kan placeras in på en skala från mycket negativ till mycket positiv. Några har betonat det oskyldiga, positiva, lekfulla och konstruktiva, medan andra har betonat det aggressiva, negativa och destruktiva. De flesta skribenter under 1900-talet har dock hävdade att humor är en av mänsklighetens finaste egenskaper som uttrycker acceptans, tolerans och sympati gentemot andra människor (ibid).

När det gäller humor och religion ses alla människor som lika, men i arbetslivet kommer vi alltid att vara olika och vi kommer aldrig vara helt jämställda menar Auden (1973:472, refererad i Critchley, 2007:26). Han anser därför att humor i arbetslivet är nödvändig och att vi blir maktgalna tyranner utan den. Vi tolkar författarens budskap som att det genom humor skapas en gemenskap och samhörighet som är viktig i en miljö där individer har olika mycket makt och inflytande likt förhållandena på en arbetsplats. Vi instämmer med författaren om att kopplingen mellan humor och samhörighet är betydande och det har visat sig vara en av de mest centrala positiva effekterna i vår studie, vilket vi kopplar till företagskultur och begreppet gruppnormer som vi återkommer till.

Collinson (2002:276) menar att införandet av att ha roligt och använda humor på arbetsplatsen är något som strider mot den gamla arbetsetiken, men att intresset kring fenomenet stadigt har ökat. Vi tror att den gamla tidens syn på humor och att den inte ansågs lämplig på arbetsplatsen kan ha format svårföränderliga synsätt och värderingar i arbetslivet som tar lång tid att förändra.

Freud (Olsson, et al. 2003:21) forskade om humor på 1920-talet i samband med att han fick cancer och upptäckte de fysiologiska effekterna som humor gav upphov till. Han kom fram till att humor kan omvandla smärta till välbehag. Därefter följde ett större intresse av att studera dessa effekter, och på 1970-talet publicerades mera forskning som byggde på Freuds teorier. Detta ledde till ytterligare diskussioner och man började inse humorns värde för människans välmående (ibid). Det ökade intresset anser vi har ett logiskt samband med upptäckten av de positiva effekterna som uppstår vid användandet av humor. De effekter som är centrala för vår studie redovisas i följande avsnitt.

2.3 Skrattets effekter

Som vår genomgång av tidigare forskning har visat ger humor upphov till skratt, och skratt är en fysiologisk reaktion som ger en viss lättnad och påverkar till stor del vårt välmående. Det har dock inte gått att mäta våra sinnesstämningars psykologiska och fysiologiska effekter förrän på 1980-talet, då man kom fram till att positiva känslor ger upphov till positiva kemiska förändringar (Olsson, et al. 2003:146f). Saker som påverkas positivt av humor och som många forskare är överens om är exempelvis stress, depression, kommunikation, energi och relationer (Olsson, et al. 2003:149f). Humorns påverkan på vår hälsa har också visat sig ha positiv påverkan på arbetet genom bland annat ökad prestationsförmåga, ökad arbetstillfredsställelse, minskad frånvaro och bidrar till kollegial samhörighet (se figur 1.).

Humor och skratt har en avslappnande och avledande effekt och kan på så vis upplevas som smärtlindrande. Vilket beror på att när man skrattar dras musklerna samman samtidigt som hjärtfrekvensen ökar och andningen blir djupare, när väl skrattanfallet är över slappnar kroppen av och både blodtryck och hjärtfrekvensen sjunker samtidigt som muskelspänningen minskar (Olsson, et al. 2003:148). När Freud resonerade kring spänningsreducerande effekter kunde man inte mäta vad som händer i kroppen, men under senare år har medicinsk forskning kommit fram till att humor och skratt minskar produktionen av stresshormonet kortisol (Olsson, et al. 2003:148f). Studier har visat att humor har en betydande påverkan på produktionen av stresshormonet. Humor har en positiv inverkan på produktionen av andra hormoner som ger känslor av välbehag, höjer smärtröskeln, ökar tillförseln av endorfiner och till och med ämnesomsättningen har visat sig bli bättre (Sullivan & Deane, 1988, refererad i Olsson, et al. 2003:149). I följande avsnitt kommer vi ta upp de centrala teorier som förklarar uppkomsten av olika effekter som uppstår genom humor.

2.4 Humorns användningsområden

Avsnittet inleds med redogörelser för överlägsenhetsteori, oförenlighetsteori samt lättadsteori. De teorier vi valt att fokusera på främst är de två sistnämnda och vårt val grundas på att vi ser humor som något som kan användas för att underlätta för individen på arbetet. Därför behövs en kort genomgång av de teorier som ger de effekter som kan hjälpa individen i olika former av problemhantering. Avsnittet avslutas med en djupare redogörelse för teorierna om coping-strategier som utvecklades senare och som vi uppfattar som en vidareutveckling av oförenlighet- och lättadsteori.

2.4.1 Överlägsenhet, oförenlighet och lättad

Critchley (2007:19) har tagit del av omfattande litteratur angående humor och skratt och har identifierat tre teorier; överlägsenhetsteorin, oförenlighetsteorin samt lättadsteorin. Den förstnämnda går ända tillbaka till de gamla grekerna Platon och Aristoteles och förblev den främsta teorin fram till 1700-talet. Den handlar om att humor är ett sätt att visa sin överlägsenhet gentemot andra. Båda grekerna ansåg att skrattet var ett tecken på fulhet och svaghet (Uneståhl, 1999:33). Den aggressiva formen av humor var mest tillämplig på överlägsenhetsteorierna och främst de skämt som Freud benämnde som vitsar hade en negativ framtoning (ibid). Olsson, et al. (2003:25) har tagit del av den engelske filosofen Hobbes tankar och kopplar de till överlägsenhetsteorin. Han ansåg att ”de som skrattar mest är de som är minst medvetna om sin egen oförmåga”. Vidare menade han att det gav en överlägsenhetskänsla när vi skrattar av stolthet vid jämförelser av vår egen förmåga jämfört med andra människors oförmåga. Teorin grundar sig alltså, kort sammanfattat, på en önskan om att känna överlägsenhet i jämförelse med någon annan menar Olsson, et al. (ibid).

Oförenlighetsteorierna handlar om att humor skapas genom en känsla av oförenlighet mellan det vi vet eller tror ska hända och det som faktiskt inträffar (Critchley (2007:19). Även Uneståhl (1999:32f) påstår att oförenlighetsteorin går ut på att omaka situationer eller begrepp förs samman på oväntade sätt. Oförenlighetsteorierna kan även kallas för inkongruensteorier och de relateras ofta till att ha positiva hälsoeffekter eftersom humor kan fungera som en hälsosam distans och sätta andra perspektiv på jobbiga situationer som därmed blir mer lätthanterliga. (ibid). Olsson, et al. (2003:25) förklarar oförenlighetsteorin som att ”logiska motsättningar gör oss förvirrade och när logiken inte är konsekvent kan känslorna inte hålla jämna steg och ett glapp uppträder mellan känsla och tanke”. Författarna hävdar att glappet på något vis måste tätas och att det är själva förutsättningen för humor. Vi tolkar teorin som att vi skrattar av förvåning åt händelser som i normala fall känns orimliga, historien vi nämnde tidigare om skurken som skulle hängas och tyckte att veckan började bra är ett exempel. Eftersom en hängning och en bra veckostart känns oförenliga blir skurkens kommentar om situationen humoristisk och vidgar perspektivet. Oförenlighetsteorin påminner om det som kallas för problemfokuserad coping- strategi, som vi återkommer till, då humor enligt båda teorierna kan användas för att skapa distans och nya perspektiv.

Den tredje teorin, lättnadsteorin, handlar om humorns effekter mer än om hur humorn skapas. Vi anser att den ger en introduktion till humorns positiva effekter och att även den kan ses om en föregångare till teorierna kring coping-strategier. Lättnadsteorin blev uppmärksammas i början av 1900-talet då Freud gav sin version av den (Critchley, 2007:19). Han menade att skrattet fungerade som en ventil och var något som förlöste spänningar och nervös energi. Humor ger alltså upphov till lättnad och lust genom att energin får komma ut som något positivt istället för att stängas inne och eventuellt skapa negativa känslor som stress. Även Critchley (ibid) menar att lättnaden är viktig eftersom energin annars riskerar att påverka vårt psyke negativt. Darwin (Olsson, et al. 2003:26) hävdade samma sak och menade dessutom att skratt var ett tydligt tecken på tillfredsställelse. Sammanfattningsvis handlar lättnadsteorin om att genom humor och skratt frigöra negativ energi som byggts upp på grund av exempelvis stress och andra påfrestande situationer. Vi menar att det finns en koppling mellan lättnadsteorin och det som kallas för känslufokuserad coping-strategi. Båda handlar om att humor kan användas för att hantera en viss känsloutveckling och i nästa avsnitt hoppas vi kunna klargöra denna koppling för läsaren.

2.4.1 Coping-strategier

Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray and Weir (2003:70f) menar att individer använder sig av humor på ett positivt eller ett negativt sätt och att det antingen är riktat inåt eller utåt. Inåtvänd humor är den som hjälper oss i vår känslohantering och utåtvänd är skämt och skratt som avleder uppmärksamheten från en obekvämlig situation. Vi väljer som sagt att inrikta oss på det som forskare kallar positiv humor, alltså humor med positiv avsikt och som också uppfattas så av mottagaren (Mesmer-Magnus, et al. 2012:176). Det är humor som har positiva effekter på en individ eller en grupp och kan kopplas till både lättnadsteorin och oförenlighetsteorin, men kanske främst till vad som kallas för ”coping-strategier”.

Arbetsmiljön påverkas givetvis av att vi mår bra och känner oss mindre stressade, vilket har hamnat i fokus eftersom stress har blivit ett utbrett samhällsproblem. Att ”se en möjlighet i ett problem istället för att se ett problem i en möjlighet” är en inställning som behövs för att hantera stresssymptom (Olsson, et al. 2003:154), vilket för oss vidare till humorns funktion som coping-strategi. ”Coping” har översatts till problemlösning och syftar till att använda humor för att göra det bästa av en jobbig situation. Det som händer är att man förändrar upplevelsen av situationen så att den inte längre känns jobbig (Olsson, et al. 2003:156ff). Eftersom de flesta coping-strategier är till för att endast neutralisera ett negativt tillstånd menar Doosje, De Goede, Van Doomen och Goldstein (2010:267) att humor kan tillföra ännu en dimension till användandet. Genom att använda humor som coping-strategi neutraliserar man inte bara tillståndet utan det förvandlas till något positivt.

Lazarus och Folkman (1984:152ff) menar att det går att dela in copingstrategierna i två huvudgrupper. Den ena är att man använder humor för att lindra själva problemet genom att ta bort eventuella stressmoment, vilket kan kopplas till det Martin, et al. (2003:70f) tidigare benämnde som utåtvänd humor. Den andra handlar om hur man hanterar känslor som kommer till följd av en viss situation som tvärtom är en form av inåtvänd humor enligt Martin, et al.

(ibid). Freud (1997:500f) uttrycker en liknande tanke om dessa två former av strategier där han beskriver en humoristisk förskjutning som en försvarsprocess. Han hävdade å ena sidan att humorn kan uppträda i form av en vits där den har som uppgift att undanröja en viss känsloutveckling hos individen som vore ett hinder för lustutveckling. Å andra sidan kan den helt eller delvis eliminera känsloutvecklingen då humor tar bort fokus från den och överför energin till den humoristiska undertonen. Han menar att försvarsprocessen är resultatet av människans flyktreflex som ska förhindra uppkomsten av känslor som rädsla och obehag, vilken han menar automatiskt reglerar vårt psyke och ger det balans. Han är dock mycket tydlig med att påpeka att det i för stor utsträckning inte kan klassas som något positivt då det finns risk att beteendet övergår till att man förtränger verkligheten. Freuds resonemang kring humor som ”problemlösare” och Martins tankar om inåtvänd- och utåtvänd humoranvändning ligger nära teorierna om coping-strategier i det avseendet att skratt och humor används för att underlätta för individen på olika sätt. Olsson et al. (2003:156f) använder istället begreppen känslufokuserad- och problemfokuserad coping-strategi, vilka är de begrepp vi främst kommer använda oss av framöver.

2.5 Humor i arbetslivet

Genomgången visar att humor kan ha en positiv inverkan på vårt välbefinnande, men frågan är vilka effekter det får i arbetet. Forskning visar att humor minskar stress och ökar vårt välmående genom att hjälpa de anställda att hantera svåra situationer. Noon och Blyton (2007:258- 264) konstaterar att det finns fyra viktiga funktioner som humor har på arbetsplatsen; den underhåller den sociala ordningen och lättar upp spända situationer, den utmanar auktoriteter, den skapar en gruppidentitet och gruppnormer samt att den bryter det monotona och gör arbetet mer uthärdligt. Ett ökat välmående ger även utdelning i faktorer som skapar en god arbetsmiljö och humor är en viktig pusselbit i de gruppnormer som råder på arbetsplatsen. I följande avsnitt förklaras hur humoranvändningen formas av gruppnormerna samt hur humor används i arbetslivet som problemlösare, vilka vi identifierat som huvudteman vad gäller humor på arbetet.

2.5.1 Gruppnormer påverkar humoranvändningen

Företagskultur är beteenden hos en arbetsgrupp som styrs av gammal vana som kommer från rutiner som ingen längre reflekterar över, vilket kan påverka organisationens verksamhet (Lindemark & Örnevik, 2011:265f). En chef kan till exempel välja att anställa en individ som har samma kompetens och personlighet som de övriga i arbetsgruppen, vilket påverkar kulturen på arbetsplatsen (Lindemark & Örnevik, 2011:265). Som undersökningen gjord av Adelswärd (1988:135ff) visar, erbjöds de som skrattade tillsammans med intervjuaren oftare jobb än de som inte gjorde det. Adelswärd menar att eftersom man skrattar tillsammans indikerar det att man trivs ihop, vilket kan leda till att en chef gärna anställer den personen. Om en ny kollega socialiseras in i den nya arbetsgruppen på ett bra sätt kommer gruppens effektivitet att förbättras påstår Lindemark och Örnevik (ibid). De hävdar även att det är en trygghet för arbetstagaren att känna till de oskrivna regler som gäller på arbetsplatsen, vilket

vi väljer att kalla gruppnormer. En vanlig beskrivning av företagskultur kommer från Schein (2010:1ff) som menar att företagskultur är ett mönster av grundläggande antaganden som en bestämd grupp tänkt ut, kommit underfund med eller utvecklat medan den lärde sig handskas med sina problem. Vi använder begreppet gruppnormer som en del av företagskulturen som enbart hänvisas till de normer som gäller på en specifik avdelning, alltså inte hela företaget.

Robert och Wilbanks (2012:1078) menar att humoristiska händelser är en viktig drivkraft för att anställda ska känna välbefinnande genom att påverka humoranvändningen positivt. Författarna menar att när åhörarna påverkas positivt av humor förs detta sedan vidare genom känslomässiga spridningseffekter. De menar att gemensamma positiva humorhändelser bidrar till att främja en humorvänlig arbetsmiljö. Det här skapar en cirkulerande effekt som bekräftar uppfattningen om att enstaka inslag av humor inte alls behöver påverka på individ- eller gruppnivå för att påverka resultatet för individer eller grupper. Snarare måste humorhändelser ses som en del av en cyklisk och kumulativ process där enskilda händelser har en avsikt att påverka stegvis, men också att lägga grunden för nya humorhändelser (ibid). Vi tolkar teorin som att ett enstaka skämt eller en enstaka humorhändelse inte direkt gör någon skillnad för resultatet bland individer och grupper. Men om flera individer för skämtet vidare bidrar det till att fler skämt och humorhändelser uppstår vilket leder till en miljö där humor främjas och bidrar till ett positivt arbetsklimat. Vi tror också att det krävs att individerna vågar bjuda på sig själva för att ett sådant arbetsklimat ska vara möjligt. Något som bekräftas av Uneståhl (1999:28) då han hävdar att det krävs att den andra personen lärt sig att skratta åt sig själv när man ska skratta tillsammans åt någon, vilket författaren anser vara en av de mest utvecklade formerna av humor. Författaren menar vidare att en person som lärt sig skratta åt sina misstag har lättare att skaffa vänner, känner en större frihet och känsla av självkontroll. Critchley (2007:25) diskuterar vad han anser är ”sann” humor, då menar han heller inte att det handlar om att skilja på bra och dåliga skämt utan att veta skillnaden mellan att skratta åt sig själv och att skratta åt andra. Han menar att sann humor inte lämnar några offer och har alltid en viss mängd självhån. När vi reflekterar kring Critchleys teori upplever vi att det krävs både självkänsla och självdistans för att kunna skratta åt sig själv. Det är viktiga egenskaper att ha i arbetslivet och på arbetsplatsen anser vi.

Critchley (2007:24f) anser att humor för det mesta handlar om igenkänning vars främsta funktion är att skapa sammanhållning och god stämning. Holmes (2000:159) menar dessutom att humor på arbetsplatsen är beroende av en kontext vars främsta funktion är att skapa och underhålla solidaritet inom arbetsgruppen. Noon och Blyton (2007:261f) hävdar att humor spelar en stor roll i skapandet av gruppidentiteter och att humor är ett verktyg för att skapa gruppnormer och bevara dess värderingar. På det viset skapas och underhålls de sociala strukturerna och genom dem skapas gränser för humoranvändningen och avskärmar gruppen från utomstående. En negativ effekt med denna funktion är att vissa individer exkluderas och faller offer för de övrigas gemenskap (ibid). Även Holmes (2000:160) diskuterar humorns viktiga del i skapandet av gruppnormer och värderingar. Hon menar vidare att relationerna inom gruppen stärks och att det skapas en större känsla av jämlikhet men kan tvärtom även tydliggöra maktrelationer då den som roar de övriga stärker sin position. Mak, Lui & Deneens (2012:174ff) teori påminner om Holmes, då han menar att humor är en regleringsmekanism

för integrerade medlemmar av en gemenskap att erkänna sitt godkännande av en nykomling, och ett sätt att forma nykomlingar i normativa funktioner och positioner på arbetsplatsen. Vi håller med ovanstående författare och anser att humor kan vara en stor del av gruppdynamiken och förmågan att socialisera in nya medarbetare. Nya medarbetares användning av humor är indikatorer på sin identitet, och befintliga medlemmar kan använda humor för att avgöra om en nykomling accepteras som "en av dem" enligt Mak, et al. (ibid) De hävdar också att humor kan ses som en taktik i socialiseringen på arbetsplatsen.

Humor på arbetsplatsen kan yttra sig på flera sätt, menar Parker (2007:77ff). Det kan vara skämtsamma lappar i fikarummet, kaffemuggar med en vitsig text på och mycket annat som oskyldigt skojar lite med allvaret som annars dominerar på en arbetsplats. Allt detta bidrar till företagskulturen och visar även vilken betydelse humorn har för skapandet av en trivsam arbetsmiljö eftersom humor skapas utifrån de värderingar som finns på arbetsplatsen. McDougall (refererad i Olsson, et al. 2003:26) menar att ett handlingsmönster inom en grupp aldrig visades upp utanför den, vilket enligt honom kan uttryckas som att "gruppen är aldrig mer än summan av varje individ". Enligt McDougall har det en stor påverkan på individers och gruppers humor.

Holmes & Marra (2002:1707f) har undersökt sambandet mellan humor och gruppnormer genom att undersöka de sociala mönster som uppstod på arbetsplatser. Man såg skillnader i hur man använde sig av humor och vilken typ av humor som dominerade mellan de olika arbetsplatserna. Resultaten bekräftar vad Parker och McDougall kommit fram till, nämligen att humor påverkas av gruppnormerna och att dessa styr humoranvändningen. Vilken typ av humor som dominerar beror helt och hållet på vilka normer som styr. På ena arbetsplatsen kunde det till exempel vara en mer tävlingsinriktad humor, kanske till och med överlägsenhetshumor, och på en annan var den ett verktyg att skapa samförstånd och gemenskap. Man såg även att det skilde sig markant mellan de olika arbetsplatserna vad gäller hur mycket humor som uppstod, vilket kan spegla en mer eller mindre accepterande inställning hos ledningen enligt forskarna.

I en undersökning gjord av Plester (2009:595ff) upptäcktes att företagskultur och därmed också gruppnormer spelar en stor roll i skapandet av gränser som bestämmer förekomsten av humor. I företagen där det andades en mer formell kultur, var humoraktiviteter mycket begränsade. I de företag där man hade en mer informell kultur däremot var det inte samma hårda smala gränsdragning vilket resulterade i en ovanlig företagsidentitet. Socialt konstruerade gränser spelar en allt större roll i moderna organisationer. På ett av företagen tilläts humor men de anställda ansåg att vissa skämt var olämpliga. En anställd kvinna menade att några personer inte vet vart gränsen går och om det går för långt så är det inte längre ett skämt. Det här är ännu ett exempel på hur gruppnormerna formar nivån för humoranvändningen anser vi.

2.5.2 Coping-strategier i arbetslivet

Coping-strategier är ett sätt för individen att hantera tillvaron på ett konstruktivt sätt och forskningen har visat den är användbar i arbetslivet. Eftersom vårt syfte är att undersöka upplevelser av humor på arbetet och se vilka eventuella fördelar anställda anser att humor kan ha, är det därför relevant att studera vad forskningen tidigare upptäckt. Ta som exempel en person som ogillar att prata inför en större grupp människor. Personen kanske inleder sin presentation med ett skämt för att lätta upp stämningen, detta eliminerar eller lindrar stressmomentet och kallas för problemfokuserad coping. Om personen i fråga istället försöker hantera nervositeten med att föreställa sig att alla åhörare är nakna pratar man om känslufokuserad coping (Olsson et al. 2003:156f). Flertalet forskare menar att det har positiv inverkan på individens välmående genom att man kan välja ett annat perspektiv och få distans till saker som upplevs problematiska. En bransch där humorn har visat sig extra betydelsefull i detta avseende är inom hälso- och sjukvården (Olsson, et al. 2003:158). Dels genom att vården uppfattas som bättre då inslag av humor stärker banden mellan vårdtagare och personal, men även eftersom det hjälper personalen att behålla en fysiologisk och psykologisk jämvikt då arbetet i sig är krävande både känslomässigt och ur stressynpunkt.

I vissa yrken utför de anställda mycket känslorarbete. Noon och Blyton (2007:200) menar att när anställda utför arbete som kräver mycket av individen känslomässigt utvecklar man coping-strategier för att hantera dessa situationer på ett bra sätt. Serviceyrken är sådana yrken där de anställda bör lära sig att känslomässigt hantera svåra situationer som exempelvis arga kunder. Något som Noon och Blyton (2007:200f) hävdar är vanligt förekommande som coping-strategi är att individen tar en andningspaus i fikarummet där man får utagera på ett sätt som inte tillåts annars. Vi tänker oss att humor kan vara något som ofta förekommer som ett sätt att mildra frustrationen efter en svår kund eller bara få ett avbrott i en annars mycket allvarlig arbetsdag som ger mer tålamod och kraft att återgå till arbetet. En bieffekt av att dra sig undan och ventilerar de negativa känslorna på rasten och fikapauserna är enligt Noon och Blyton (2007:201) att solidariteten i arbetsgruppen gynnas. Författarna anser att solidaritet är viktigt för att individen ska kunna känna sig trygg och dra nytta av coping-strategierna i sitt arbete. Vi menar att humor som känslufokuserad coping-strategi inte nödvändigtvis behöver en mottagare eller en publik på samma sätt som problemfokuserad coping-strategi. Vår tolkning av ovanstående är att solidariteten behövs för att kunna ventilerar eventuella frustrationer med sina kollegor.

Samson (2012:380ff) kom fram till att användandet av positiv humor hade långt bättre effekt vad gäller problemlösning än vad negativ humor har. Det som är skillnaden mellan positiv och negativ humor i deras undersökning är huruvida man hade en positiv eller negativ inställning. Ett exempel från undersökningen handlar om två personer som jobbar med att rensa fisk, varav den ena säger; ”du har ju alltid velat jobba med djur” (positiv humor) medan den andra säger; ”det här jobbet är perfekt för de som luktar illa” (negativ humor) (Samson, 2012:384). Använde man humor med en mer positiv inställning så minskar de negativa känslorna samtidigt som de positiva ökar. En positiv inställning får oss att må bättre helt enkelt. Forskarvärlden kallar det för ”problemlösning” eller ”coping-strategier” och det bidrar i

förlängningen till att ta udden av livets stresstoppar. Det bidrar också till bättre hälsa i kombination med skrattets positiva fysiologiska effekter och har även undersökts, om än i liten mån, i arbetslivet. Sammanfattningsvis konstaterar vi att humor kan användas i situationer som en mönsterbrytare där det finns en risk att negativa känslor framkallas så att situationen omvänds till något mer positivt.

2.5.3 Humor underlättar

Noon och Blyton (2007:263f) menar att humor gör att individer blir distraherade från att bli uttråkade i rutinartade arbeten. Humor skapar distans till något tråkigt, jobbigt eller svårt arbete och gör ett hårt rutinarbete till något mer uthärdligt. I dagens samhälle som ofta präglas av lågkonjunkturer och ständigt ökade krav på effektivitet är det lätt att humorn åsidosätts. Det är inte lika lätt att skratta och skämta om man ständigt är rädd för att mista jobbet anser Näslund (1999:49). Hon menar dock att det är i spända situationer som vi behöver humor allra mest. Det är ett sätt bryta dystra sammanhang och att lätta upp stämningen. Här tolkar vi det som att författaren ser på humoranvändningen som en ventil, ett andningshål i en påfrestande miljö. Den ger nya krafter som möjliggör återhämtning precis som Freud beskriver i sin lättnadsteori (Critchley, 2007:19). Den är dessutom ett sätt att få perspektiv på saker för att kunna återvända till situationen med en mer positiv inställning genom humor som en coping-strategi. Näslund menar att även ledarskapet är viktigt eftersom en chef som vågar skämta och visa att humor på arbetsplatsen är både tillåten och framförallt välkommen gör att det lättare smittar av sig på medarbetarna och skapar en sådan företagskultur med tillhörande grupp-normer. Forskning visar att en chef som använder positiv humor förstärker de positiva effekterna ytterligare som exempelvis ökad produktivitet hos de anställda (Mesmer- Magnus, et al. 2012:169f). En prestigelös ledare med självdistans som kan skratta när han ser något komiskt betyder mycket för om arbetsplatsen blir ett ställe där det råder en humoristisk stämning eller tvärtom en stel tystnad. Den som har kul på jobbet arbetar helt enkelt bättre (Näslund, 1999:49).

Som vi tidigare nämnt kan humor i arbetslivet fungera som ett verktyg för att underlätta situationer som uppstår. Vi fastnade för historien om lärarinnan som gav sina elever svar på tal när de försökte provocera henne under en lektion (Ljungdahl 1999:54). Eleverna hade kommit överens om att vid ett givet klockslag riva ner varsin bok för att genom smällen som uppstår chocka lärarinnan. När smällen kom, som lärarinnan var helt ovetandes om, vände hon sig om och rev ner en av sina egna böcker från katedern och sa: ”förlåt, jag hängde inte med riktigt”. Eleverna, som var ute efter att provocera, fick en ”fyndig replik” på sitt utspel, vilket gav lärarinnan respekt då de märkte att hon också hade humor och visade sig mänsklig. Hade vi frågat lärarinnan om vad humor har för betydelse i hennes yrkesutövande skulle hon säkerligen svarat att den har stor betydelse och är användbar. Humor är enligt forskningen ett bra instrument för att behålla kontroll och uppmärksamhet i klassrummet. Dessutom ger en humoristisk framställning bättre inlärning (Ljungdahl 1999:54).

Mesmer-Magnus, et al. (2012:175) kommer också fram till att positiv humor på arbetsplatsen resulterar i en effektivare arbetsplats. Tre funktioner identifieras som de huvudsakliga; ökad

psykisk och mental hälsa, minskar de negativa effekterna av stress genom användning av coping-strategier, samt ökar effektiviteten i arbetet. Använder man sig av coping-strategierna, medvetet eller omedvetet, visar forskningen att vi mår bättre och mår vi bättre så arbetar vi effektivare.

Ett sinne för humor kan hjälpa dig genom att lättare kunna förbise det oattraktiva, tolerera det obehagliga, hantera det oväntade och skratta genom det outhärdliga. (Egen översättning, Moche Waldoks, refererad i Olsson, et al. 2003:162).

Ovanstående citat kan kopplas till Näslunds (1999:29) tanke om att den som möter vardagsbekymren med glimten i ögat, ser saker och ting med humor, också har lättare att hantera stress. Däremot räcker det inte att enbart ha förmågan att lokalisera humoristiska situationer, man måste också dela uppfattningen om att den är betydelsefull för att den ska få effekt. Forskare har föreslagit att vi människor har fått humor och skratt för att kunna hantera olika stressfyllda situationer vi ofta ställs inför och som snarare kräver psykiska än fysiska resurser (ibid).

2.5.4 Humor skapar kreativitet

Humor är inte bara ett bra hjälpmedel för att hantera stress och öka effektiviteten, den kan även öka kreativiteten hävdar Olsson, et al. (2003:166). Det är genom att skapa nya perspektiv som kreativiteten får utrymme att frodas i verksamheten. När man tillåter tokigheter är det lättare att ta kritik och spinna vidare i nya tankebanor. Författarna menar att detta sätt att använda humor på arbetsplatsen passar väl in i dagens arbetsliv där det råder ökade krav på innovation och effektivitet. När vi skrattar ökar blodcirkulationen och därmed syretillförseln till hjärnan, konstaterar Näslund (1995:27ff), vilket gör att hjärnhalvorna samverkar bättre. Summan av ett gott skratt är alltså att vi blir mer kreativa menar Näslund. Humor gör att man tänker i nya banor och får fler associationer och en mängd olika forskningsresultat pekar på att humor och kreativitet hänger ihop och att det ger utdelning i ökad produktivitet. Näslund hävdar att humor skapar en speciell stämning som gör att vi tillåts gå ifrån det invanda som bidrar till ökat nytänkande.

Följande exempel handlar om en bank där man arbetade med att förbättra kundservicen. Banken hade tagit fram en manual för hur de anställda skulle bete sig mot kunderna, ändå klagade kunderna på att det var dålig service från personalen. Problemet var att personalen inte läste den och än mindre betedde sig i enlighet med instruktionerna. På en konferens fick någon en idé om att man skulle göra sketcher över hur illa man betedde sig mot kunderna. Intresset väcktes bland deltagarna, vilket ledde till en rad roliga föreställningar. Efter några dagars grupparbeten med detta tema hade medvetenheten höjts radikalt och servicen förbättrades avsevärt. Samtidigt tyckte deltagarna på konferensen att det var bland det roligaste de gjort i hela sitt liv (Ljungdahl 1999:55f). Exemplet visar hur humor kan hjälpa till att hitta nya infallsvinklar och ge perspektiv. Även Critchley (2007:23f) menar att humor inte bara ger en lättnadskänsla utan även frigör människan, att den kan användas för att förändra en situation, den säger något om vem vi är, vilken situation vi befinner oss i och kanske hur den kan förändras. Han hävdar att humor ger perspektiv och ibland även tröst. Återigen

förklarar fler författare hur humor kan hjälpa oss i arbetet och beskriver det på ett sätt som tydligt kan sättas in i teorier om humor som coping-strategi.

Några slutsatser som Mesmer-Magnus, et al. (2012:175) kommer fram till är att företag skulle gynnas av att uppmuntra humor på arbetsplatsen då det ger utdelning i produktivitet och arbetstillfredsställelse hos medarbetarna vilket i förlängningen kan leda till minskade frånvarokostnader. Humor gör att arbetstagare kan hantera vissa situationer på ett annorlunda sätt istället för att bli negativt påverkade. Humor som ett socialt smörjmedel gör det lättare för medarbetare att få kontakt och fungera som grupp då den bland annat neutraliserar obekväma situationer. Man kan uppmuntra humor på ett försiktigt sätt enligt Martin, et al.(2003:50) genom att ta till ett mer optimistiskt förhållningssätt till omgivningen generellt genom dessa coping-strategier. Det behöver inte bara handla om skämt och högljudda skratt.

2.6 Teorisammanfattning

Hittills har vi gett en inblick i teorier och tidigare forskning som vi kommer att använda oss av för att förklara de fenomen som troligen framkommer i undersökningen. Humor kan beskrivas på många olika sätt och för att avgränsa oss valt att använda en subjektiv definition (Olsson, et al. 2003:32). Det innebär att var och en kan definiera vad humor är för dem eftersom alla har olika åsikter om det.

Den gamla arbetsetiken hade generellt en negativ inställning vad gällde humor i arbetet (Collinson, 2002:276). Teorigenomgång visar dock att attityden håller på att förändras genom ny kunskap om de positiva effekter den ger upphov till. Det som påverkas är framför allt individens välmående genom att exempelvis använda humor som en ventil (Critchley, 2007:19). Den blir ett sätt att skapa lättnad och göra sig av med negativa känslor som byggs upp och ersätta dem med mer positiva, vilket stämmer överens med både känslufokuserad coping-strategi men även med Freuds lättnadsteori (ibid). Den kan även avleda uppmärksamheten från en påfrestande situation och hindra en negativ känsloutveckling, vilket beskriver problemfokuserad coping-strategi (Olsson et al. 2003:156f).

En central del i teorigenomgången är hur företagskulturen påverkar gruppnormer på enskilda arbetsplatser som i sin tur påverkar humoranvändningen (Robert och Wilbanks, 2012:1078). De har konstaterat att gemensamma positiva inslag av humor främjar en humorvänlig arbetsmiljö och därmed kan den underlätta för individen i arbetet. Effektivitet och innovation är ofta krav som ställs på arbetstagare och en humorvänlig arbetsplats välkomnar tokiga idéer och frågor som då gör att individen vågar ge utlopp för sin kreativitet (Olsson, et al. 2003:166)

3 Metod

Vi har utfört en kvalitativ empirisk undersökning av individers upplevelser kring humor i arbetslivet. Inledningsvis resonerar vi kring våra metodval, därefter presenteras hur vi genomfört vår litteratursökning. Vidare redogör vi för hur vi tänkt kring urval av organisation samt intervjupersoner innan en ingående beskrivning av intervjuprocessen görs. Sedan följer att avsnitt om hur databearbetningen gått tillväga och slutligen för vi en diskussion kring studiens pålitlighet och trovärdighet baserat på olika yttre- och inre faktorer som lett fram till våra resultat.

3.1 Metodval

Eftersom det var individers upplevelser av humor på arbetsplatsen vi ville undersöka så var den kvalitativa metoden given eftersom den kan ge en djupare förståelse av ett fenomen och kan gå in på känslor på ett sätt som är omöjligt i en enkät (Bell 2009:158). Eftersom en kvantitativ metod bygger på objektivitet (Bryman, 2011:40) upplevde vi den mindre användbar för att uppfylla syftet med vår studie där vi tolkade individuella upplevelser. Vi letade efter svar som kan vara svåra att uttrycka sig om i en enkät och fördelen med att göra intervjuer är att man kan hjälpa intervjupersonerna. Om en fråga är svårtolkad kan man som intervjuare ge exempel som underlättar för intervjupersonen att förstå frågan (Bell 2009:159). Vi har tillämpat ett deduktivt arbetssätt som innebär att man utgår från teorier och tillämpar dem på fenomen i verkligheten (Bryman, 2011:26). I vårt fall innebar det att vi sökte upp den kunskap som redan fanns inom ämnet och utgick från det i utformandet av syftet och frågeställningarna. Det kan även förekomma induktiva element i processen genom att man går fram och tillbaka mellan data och teori menar Bryman (2011:29). Det innebär att forskaren utgår från det insamlade datamaterialet i utformandet av en teori. För att åstadkomma en röd tråd och synliggöra de samband som förklarar våra resultat så var det nödvändigt att pendla mellan vårt insamlade teoretiska material och våra empiriska data så som författaren beskriver. Målet var inte att utforma en ny teori utan att använda vårt insamlade teoretiska material för att förklara fenomen ur verkligheten, vilket är en vanlig företeelse inom kvalitativ forskning (ibid).

3.1.1 Datainsamlingsteknik

Som insamlingsteknik ansåg vi intervjuer vara effektivare än att exempelvis göra observationer då det krävs att forskaren engagerar sig i den sociala miljö som undersöks under förhållandevis lång tid (Bryman, 2011:266). I vår kvalitativa studie stod valet mellan en öppen riktad intervju och en halvstrukturerad intervju. Då de mer öppna intervjuerna generellt sett kräver en rutinerad intervjuare föll valet på den senare. I halvstrukturerade intervjuer ska forskaren ha en lista över de teman man har tänkt ta upp i intervjun, med tillhörande öppna frågor som ger intervjupersonen en möjlighet att utforma sina egna svar (Bryman, 2011:415f). För forskare som har ett tydligt fokus i sin studie snarare än ett allmänt intresse för ett område, är den halvstrukturerade intervjun att föredra för att kunna ta sig an specifika

frågeställningar menar Bryman. Eftersom vi har ett tydligt fokus att undersöka betydelsen av humor och hur våra intervjupersoner använder humor i arbetet så lämpade sig den halvstrukturerade intervjun bäst. Intervjuguiden utgjorde en viktig struktur för oss i vår datainsamling samtidigt som de öppna frågorna möjliggjorde flexibilitet. Bryman (2011:419) nämner att en intervjuguide kan vara alltifrån små minnesanteckningar över områden som ska behandlas i intervjun till mer konkreta frågeställningar som ska beröras. Det som främst avgör vilken struktur intervjuguiden ska ha är huruvida den gör det möjligt för forskaren att vara flexibel samt få den information denne är ute efter (ibid).

Intervjuer möjliggör en flexibilitet i datainsamlingen som är attraktiv för många forskare (Bryman 2011:412f). Bryman menar att insamling och bearbetning av materialet är tidskrävande men också lätt att anpassa efter forskarens privatliv, vilket tillför ännu ett skäl till varför intervjuer ter sig mer vanligt än observationer. För oss som innehar mindre erfarenhet som forskare är flexibiliteten viktig då vi haft möjlighet att tänka efter samt ställa följdfrågor. I kvalitativa intervjuer kan intervjuaren avvika från intervjuguiden och ställa följdfrågor kring sådant som eventuellt avviker från ämnet, då den genererar fylliga och detaljerade svar (Bryman, 2011:413). Enligt Bryman är det önskvärt att ge intervjuaren denna frihet eftersom det ger kunskap om vad som är viktigt för intervjupersonen, vilket var aktuellt i vår undersökning. Då ämnet humor kan diskuteras med hjälp av många olika begrepp och förklaringar var det viktigt för oss att individens egna beskrivningar av sina upplevelser fick stå i centrum.

3.1.2 Litteratursökning

När vi inledde vår teorisökning ville vi från början täcka ett brett forskningsområde för att sedan ha möjlighet att bena ut vår specifika inriktning, vilket var anledningen till att vi inledningsvis använde sökorden ”humour” och ”work”. Huvudsakligen användes databaserna Emerald Management Plus, PsycINFO samt Onesearch. När vi valt ut de artiklar som gav oss ett tillfredställande underlag vad gällde humor på arbetsplatsen ville vi specificera vår teorisökning ytterligare genom att bland annat lägga till sökorden ”meaning” eller ”value”, vilket resulterade i en del forskning med fokus på humorns effekter på arbetsplatsen. Genom kontinuerlig bearbetning av artiklar och litteratur, sökte vi även upp artiklar ur referenslistor. Dock begränsades urvalet till artiklar tillgängliga i fulltext genom Karlstads universitet, vilket förklarar eventuella andrahandsreferat. I nästa steg såg vi var forskningen kunde kompletteras och därefter valde vi inriktning. Eftersom vårt ämne studerats mer på senare tid, lyckades vi samla ihop relevant och aktuell forskning där majoriteten av studierna är utförda för mindre än tio år sedan.

3.2 Urval och intervjuprocess

Utgångspunkten för valet av organisation var att vår studie skulle utgöra ett komplement till tidigare forskning, vilken främst fokuserat på humoranvändningen inom service- samt vård- och omsorgsyрken i möten med kunder och patienter. Därför valde vi att utföra vår

undersökning på en större organisation inom offentlig sektor samt intervjuja tjänstemän om deras upplevelser av humor på arbetsplatsen. Vårt val av intervjupersoner grundade sig på ett kriterium, vilket var att de skulle jobba på samma avdelning i organisationen och därmed dela samma företagskultur och gruppnormer. Vi valde personer inom samma avdelning då vi ansåg det vara optimalt om personerna hade sina kontor i anslutning till varandra och delade samma lunchrum eftersom humor ofta framträder i kommunikationen mellan personer. Vi gjorde ett tillfällighetsurval, eller som Bryman (2011:433f) också kallar det; ”bekvämlighetsurval”. Det innebär, som begreppen antyder, att vi intervjuat individer som för tillfället ansågs lämpliga. Att vi gjorde detta berodde på att vår studie inte krävde en specifik representation av individer som Bryman också påpekar är en anledning till ett sådant urval (ibid). Samtliga sex personer som vi bad att få intervjuas ställde upp och genomförde dem. Intervjupersonerna var i blandad ålder, hade varierande lång anställningstid på arbetsplatsen samt bestod av en man och fem kvinnor, vilka vi gett fiktiva namn. Vi har valt könsneutrala namn och benämner samtliga som hen för att uppfylla vårt löfte om konfidentialitet.

Vi skapade intervjuguiden genom att först identifiera de centrala begreppen i vår frågeställning. Vi ville undersöka hur intervjupersonerna beskriver humor i relation till arbetet samt hur de använder humor på arbetsplatsen. Intervjuns frågeområden skapades utifrån den teoretiska referensramen. Vi har i teorikapitlet definierat begreppet humor på samma sätt som vi använder det i intervjuerna. Då humor inte har någon allmänt vedertagen definition har vi samlat in delar från olika forskare för att beskriva vilken sorts humor vi menar och slutligen gjort vår egen definition som vi redogjort för i teorikapitlet. Innan intervjuguiden färdigställdes gjorde vi tre provintervjuer där vi förklarade att syftet var att granska intervjuens innehåll och upplägg. Bryman (2011:421f) rekommenderar studenter som aldrig utfört intervjuer att utföra några pilotintervjuer, inte bara för att pröva hur intervjuguiden fungerade utan även för att skaffa sig mer erfarenhet. De som ställde upp på provintervjuerna var jämförbara med de verkliga intervjupersonerna, vilket enligt Lantz (2007:60) är att föredra, och hennes exempel är om man undersöker exempelvis skolungdomar så är det givetvis bäst att även skolungdomar gör provintervjuerna. Tack vare provintervjuerna kunde vi eliminera frågor som inte fungerade och samtidigt få värdefulla tips på en mer lämplig ordningsföljd. Exempelvis kunde vi konstatera att det var en fördel att inleda med att fråga intervjupersonerna vad som får dem att skratta, i vilka sammanhang de skrattade och hur det påverkade dem. Därför kunde de lättare reflektera över sin egen inställning till humor vid ett senare skede i intervjun då vi väckt tankar om vilka känslor som framkallas av humor och hur de påverkas av humor på arbetsplatsen.

Efter några inledande bakgrundsfrågor fick intervjupersonerna beskriva hur de upplevde sina arbetsuppgifter. För att få en ännu tydligare bild av deras upplevelse kring arbetet frågade vi om de såg sitt arbete som givande med en följdfråga om varför när de gav ett positivt eller negativt svar. Efter det undersökte vi om intervjupersonen skrattade mycket på arbetet och i så fall hur individen och gruppen påverkas av det. Nästa del i intervjuguiden handlade om inställningen till humor, både hos individen själv men även dennes uppfattning om organisationens samt kollegornas inställning. Därefter berördes huruvida intervjupersonens

upplevelse av humor på arbetet eventuellt förändrats från den första dagen på arbetsplatsen fram tills idag. Slutligen frågade vi hur ett arbete helt utan skratt och skämt skulle upplevas.

Intervjuerna genomfördes på intervjupersonernas egna kontor med stängda dörrar, det var en lugn och ostörd miljö där vi kunde ställa frågor och få uttömmande svar samtidigt som ljudinspelningarna fungerade felfritt. En lugn miljö där intervjupersonen inte behöver oroa sig för att någon kollega eller chef kan höra svaren är väldigt viktigt menar Bryman (2011:421). Intervjuerna varade mellan 25-55 minuter och vi upplevde att samtliga intervjupersoner tog sig tid att tänka igenom sina svar utan att verka stressade eller besvärade. Samtliga intervjuer spelades in på ljudfil för att vi sedan enkelt skulle kunna transkribera utskriften och göra kodningar av datamaterialet. Både Lantz (2007:105) och Bryman (2011:420) anser att ljudinspelning är att föredra vid en kvalitativ analys då det enligt dem är viktigt att dokumentera verbala och icke-verbala uttryck, skratt och andra läten som kan vara alternativa svar på frågor som ställts eftersom analysen ska vara så detaljerad som möjligt. När forskaren kan vara lyhörd istället för att fokusera på anteckningar, är det lättare att fånga upp intressanta saker som kan vara relevant för undersökningen att följa upp (Bryman, 2011:420).

3.3 Bearbetning av data

Bryman (2011:430) anser att det är av stor vikt att vara noggrann vid transkribering av intervjuerna, eftersom analysen bygger både på det som sägs men också hur det sägs. Vi spelade upp mening för mening från ljudkällan och skrev ner rad för rad. Vi lyssnade specifikt efter verbala uttryck som kunde tolkas på fler sätt för att inte missa underliggande meningar och betydelser. Vi säkerställde kvalitén på transkriberingarna genom att vi gjorde dem direkt efter intervjun då vi hade den färsk i minnet, samt att den av oss som i huvudsak höll i intervjun var den som transkriberade. På så vis minimerade vi risken att något glömdes bort eller missuppfattades.

Transkriberingarna resulterade i totalt 67 sidor med informativt och rikt råmaterial som vi läste igenom och kodade. Bryman (2011:511f) menar att det finns förhållandevis tydliga riktlinjer vad gäller metoder för hur man ska hantera kvalitativa data. Han skiljer mellan analysstrategier, som är ett generellt tillvägagångssätt vid bearbetning av kvalitativa data, och analysmetoder som innehåller mer specifika tekniker för kodning och analys. Vi valde grounded theory som analysstrategi som innebär att man genererar teorier utifrån kvalitativa data, vilket är det vanligaste synsättet för analys av kvalitativa data (Bryman, 2011:513f). Bryman hävdar att en mycket viktig del inom grounded theory är kodningen. Att koda en intervju enligt grounded theory innebär att man sätter etiketter i intervjutexten där det framgår något av betydelse som kopplas ihop med olika kategorier och teman, vilket är ett sätt att strukturera upp och organisera resultatet. Innan vi påbörjade kodningen läste vi igenom intervjuerna från början till slut för att få en känsla av intervjupersonens liv och inställning till ämnet i fråga, vilket Corbin och Strauss (2008:163) rekommenderar att forskaren gör innan man börjar anteckna i texten. När vi läst igenom intervjuerna delade vi grovt upp texten i olika ämnen/kategorier som exempelvis gruppnormer, hälsoeffekter och inställning till humor. Därefter analyserades varje intervju och kategori för sig, vilket Corbin och Strauss (ibid)

beskriver som nästa steg i kodningsprocessen. Här identifierades mer specifika begrepp som exempelvis trivsel, samhörighet, problemhantering och trygghet. Var och ett av de relevanta begrepp vi identifierade i dessa teman kopplades sedan till dimensioner och egenskaper. Processen kallas för öppen kodning och för att förklara hur denna kodning rent praktiskt går till ska vi ge ett exempel från en av våra intervjuer. Nedan följer ett citat där vi markerat de begrepp vi identifierat med fetstil samt hakparenteser. I exemplet tolkade vi att intervjupersonen beskriver en maktlöshet inför en svår situation och att humor då kan vara ett sätt att skapa en välbehövlig paus. Därigenom får individen avstånd till problemet som genererar ny kraft och ger en lättnadskänsla som gör det möjligt att återgå till situationen;

Alltså ibland är ju saker och ting inte så rosenrött utan det kanske är jobbigt, situationer uppstår, saker som man inte riktigt kan hantera [maktlöshet], och då blir ett skratt på något vis ett sätt att ta ett kliv från den situationen [paus]. Istället för att vara i den så kliver man ur den lite grann [avstånd], tittar på den och garvar lite åt den [lättnad] för att sedan gå in i den igen och börja jobba.

Ovanstående citat gav vi temat ”problemhantering” samt underkategorin ”distans” och de begrepp som framkommer i citatet är maktlöshet, paus, avstånd och lättnad. Dimensioner av exempelvis maktlöshet kan vara långvarig- kortvarig, verklig- upplevd och omfattande-minimal. Egenskaper som kan höra ihop med maktlöshet är svag, trött och uppgiven. Vid en närmare analys kunde vi koppla det intervjupersonen beskriver som en skyddsmekanism till teorierna om coping-strategier, som är ett sätt att förändra en situation genom att skapa nya perspektiv. Personen i fråga använder alltså humor för att skapa distans till ett problem på ett konstruktivt sätt. Att göra en inledningsvis djupgående kodning på det sättet kan gynna forskaren i senare skeden i analysprocessen menar Corbin och Strauss (2008:163), då risken minskar att man missat något och behöver gå tillbaka för att gör om kodningen. Vi skrev dessutom memos med tankar som väcktes i samband med analysen, som är ett tillvägagångssätt Corbin och Strauss (2008, kap.8) rekommenderar eftersom det ger en djupare och bredare förståelse för texten.

Det vi hittills redogjort för kallas för öppen kodning, vilket följs av nästa steg som är axial kodning, som enkelt beskrivet handlar om att relatera kategorierna till varandra (Corbin & Strauss, 2008:198f). Vi delade upp intervjutexten i olika kategorier och påbörjade sedan processen att föra dem samman och analysera dem relativt till varandra. Tre kategorier som kunde relateras i vår studie var exempelvis samhörighet, företagskultur och självdistans. Genom kodningen gjordes även en komparativ analys, där vi jämförde olika begrepp som tillhörde en viss kategori för att urskilja hur humorns betydelse eventuellt skiljde sig åt mellan de olika intervjupersonerna (Aspers, 2007:192). Härifrån utvecklade vi våra minnesanteckningar till att innehålla fler kategorier och tankar kring hur de påverkar varandra.

3.4 Metoddiskussion

Styrkorna med en kvalitativ ansats är som vi tidigare nämnt att forskare ges en möjlighet att studera ett fenomen, i vårt fall humor, på ett djupare plan än om vi valt en kvantitativ metod.

Svagheten är att det finns svårigheter att generalisera svaren, men det har å andra sidan inte varit vår avsikt. Vad gäller validitet och reliabilitet inom kvalitativ forskning bör man, enligt Bryman (2011:351f), inte lägga stor vikt vid frågor som rör mätning. Bryman ställer sig frågande till om validitet är av någon speciell betydelse för kvalitativa undersökningar eftersom mätning inte har någon betydelse för dessa undersökningar. Validitet inom kvalitativ forskning handlar snarare om huruvida man identifierar eller mäter det man utger sig för att mäta (Bryman 2011:352). Istället diskuterar han begreppen trovärdighet och pålitlighet som är bättre lämpade för kvalitativ forskning.

3.4.1 Trovärdighet

För en social verklighet som kan beskrivas på många olika sätt, är det trovärdigheten i forskarens beskrivning som avgör hur acceptabel den anses vara av andra människor (Bryman 2011:354f). Om resultaten skall anses vara trovärdiga måste man säkerställa att forskningen följt de regler som finns och att personerna som deltagit i studien får bekräfta att forskaren uppfattat deras verklighet korrekt, det här fenomenet kallas även för respondentvalidering (ibid). Under intervjuerna kontrollerade vi svarens innebörd med följdfrågor vid osäkerhet för att säkerställa att vi uppfattat personerna korrekt. Då svaren vi fått in från intervjuerna kunnat förklaras med hjälp av tidigare teorier upplever vi att trovärdigheten varit relativt god. Vi har under intervjuerna hållit oss till intervjuguiden och ställt frågorna på samma sätt till samtliga intervjupersoner. Även transkriberingarna har gjorts väldigt noggrant för att vi inte skulle missa någon information. Eftersom resultaten kunde kopplas till tidigare forskning antog vi att det fanns en viss teoretisk generaliserbarhet då svaren i olika undersökningar pekar åt samma håll, vilket stärker trovärdigheten i vår undersökning. Forskningen stärker sannolikheten av att fler än de sex individer vi intervjuade har liknande upplevelser av humor i arbetslivet.

3.4.2 Pålitlighet

Inom kvalitativ forskning är pålitlighet en motsvarighet till reliabilitet, för att bedöma om en undersökning är pålitlig ska ett granskande synsätt antas menar Lincoln och Guba (1985 refererad i Bryman 2011:355). Rent praktiskt innebär det att man redogör för alla faser av forskningsprocessen som till exempel problemformulering till intervjuutskriften. Anledningen är att andra ska kunna göra en bedömning av hur berättigade de teoretiska slutsatserna är (ibid). Vi har i den utsträckning det varit möjligt stärkt pålitligheten bland annat genom att vi grundligt studerat hur man som forskare korrekt utför en intervju. Vi har utfört provintervjuer för att förbättra vår intervjuguide samt för att skaffa värdefull erfarenhet som intervjuare. Att göra provintervjuer kan enligt Bell (2006:117f) ge en föräning om hur pålitliga och giltiga ens frågor är. Vidare menar hon att denna metod inte är vetenskapligt tillfredställande om man ska utveckla ett test och använda det på stora grupper av människor, men det är heller inte vår avsikt. Vad gäller intervjuer så är det möjligt att händelser eller situationer i intervjupersonens vardag kan påverka svaren. Det gör att samma person kan svara annorlunda vid ett annat tillfälle på samma fråga, eftersom en händelse kan ha påverkat personens uppfattning sedan första intervjun (ibid). Kvalitén på ljudinspelningarna var mycket god, vilket bidrar till att minska risken för feltolkningar. Vår upplevelse är att vi ställt frågorna på samma sätt till

samtliga intervjupersoner och därefter ställt följdfrågor som vi inte hoppas uppfattats som ledande.

3.5 Etiska ställningstaganden

Det finns enligt Vetenskapsrådet (2014:6) fyra allmänna huvudkrav att följa vad gäller individskyddskravet vid forskning. Inför våra intervjuer gav vi alla deltagare den information som rekommenderas kring de etiska ställningstagandena. Det första kravet är informationskravet som handlar om att ge information kring forskningsämnets upplägg och syfte. Informationen som ges kan variera gällande detaljrikedom men det ska alltid klargöras att deltagandet är frivilligt och att man vid minsta osäkerhet har full rätt att avbryta sin medverkan. Allt som kan påverka intervjupersonens vilja att delta i undersökningen ska det informeras om (Vetenskapsrådet 2014:7) I vår undersökning framgick all nödvändig information i brevet som skickades ut till samtliga intervjupersoner via mejl innan intervjuerna ägde rum.

Det andra kravet kallas för samtyckeskravet och syftar till att deltagarna själva har rätt att bestämma om man vill medverka (Vetenskapsrådet 2014:9). I vårt utskick skrev vi klart och tydligt att deltagandet är helt frivilligt och att man har rätt att avbryta när som helst under intervjun. Eftersom vår studie inte rör några frågor om privatliv eller etiskt känsliga frågor så är samtyckeskraven lägre än i de fallen men en förutsättning är ändå att undersökningen sker ”inom ramen för ordinarie arbetsuppgifter och på vanlig arbetstid”(Ibid), vilket samtliga av intervjuerna gjordes på.

Konfidentialitetskravet är även det ett viktigt krav som syftar till att intervjupersonernas uppgifter ska behandlas konfidentiellt och att inga obehöriga personer kan ta del av personuppgifterna som intervjuerna delger (Vetenskapsrådet 2014:12). I vårt utskick tydliggjorde vi att all information som framkommer under intervjuerna behandlas konfidentiellt. Vi strävade också efter att försvåra för utomstående individer att i texten kunna identifiera vilka de intervjuade personerna var genom att inte delge namn eller andra uppgifter som kan vara avslöjande information. Eftersom ämnet humor troligen inte skulle ge upphov till några negativa konsekvenser för berörda individer bedömer vi att risken för att någon oavsiktligt skulle identifieras inte är större än värdet av de eventuella kunskapsstillskott vi hoppas finna.

Det sista kravet är nyttjandekravet, som handlar om att det insamlade materialet enbart får användas till det aktuella forskningsändamålet (Vetenskapsrådet 2014:14). Kravet uppfylls genom att det bara är vi författare och vår handledare som hade tillgång till det insamlade materialet och att det inte används till andra ändamål än vetenskapliga. I intervjubrevet angav vi att den information som framkommer av intervjuerna endast kommer att användas i vår kandidatexamen. Skulle andra forskare behöva tillgång till vissa uppgifter måste de hålla sig till samma förpliktelser som vi ursprungsforskare utlovat till våra uppgiftslämnare (ibid).

4 Analys och Resultat

Syftet med undersökningen var att studera individernas upplevelser av humor på arbetsplatsen med fokus på eventuella fördelar de anser att humor kan ha. I kapitlet som följer redogör vi för de svar som intervjupersonerna lämnat och integrerar dem med tidigare teorier och våra egna tankar. De huvudsakliga positiva effekter humor har för individen på arbetsplatsen som Mesmer-Magnus, et al. (2012:175) nämner är; ökad psykisk och mental hälsa, minskade negativa effekter av stress genom användning av coping-strategier, samt ökad effektivitet i arbetet. Vi har identifierat tre olika teman i våra resultat som är; *problemhantering*, *betydelsen av goda relationer*, samt *inställning till humor*. Humorns olika betydelser för individen och arbetsgruppen har gradvis växt fram i vår undersökning vilket vi kommer att redovisa och analysera och göra kopplingar till teorier och tidigare forskning.

Vi inleder med ett avsnitt om problemhantering där vi förklarar hur våra intervjupersoner använder humor för att underlätta i sitt arbete. Sedan följer ett avsnitt om hur humor kan användas i relationer genom exempelvis underlätta socialisering och motverka konflikter. Slutligen analyseras intervjupersonernas inställning till humor varpå vi redogör för våra tolkningar av vad den grundar sig i samt betydelsen av humor på arbetsplatsen för individen.

4.1 Problemhantering i arbetslivet

Vår frågeställning angående på vilket sätt individerna använder humor på arbetet besvaras till stor del i följande avsnitt som behandlar temat *problemhantering*. De kategorier som ingår i temat är *utmaningar*, *distans* samt *hälsoeffekter*. När våra intervjuer var färdigställda noterade vi att de flesta av personerna ofta ställdes inför svåra utmaningar. Därför skapade vi en övergripande kategori om de utmaningar som framkom. Ur deras förklaringar kunde vi urskilja att det bland annat handlade om tuffa situationer, stressiga perioder, höga krav och oförutsedda problem. När en person stöter på ett problem eller en svår utmaning finns det olika sätt att hantera situationen på, att distansera sig var ett sätt som framstod som betydande. Distans genom att använda humor framstod som ett sätt att skapa nya perspektiv och främja kreativiteten hos individerna. Humor och skratt har i många fall fungerat som ett verktyg enligt vår tolkning och i de flesta problem kan humor vara ett sätt att lindra stress och press som individen känner av. Vi kopplade därför de hälsoeffekter som våra intervjupersoner upplever till temat problemhantering eftersom även forskningen visat att användningen av humor på detta sätt främjar en god hälsa.

4.1.1 Att tackla utmaningar med hjälp av humor

Att arbetslivet präglas av större påfrestningar vad gäller krav på effektivitet ökar risken för stress, vilket gör att humoranvändningen i det avseendet blir extra viktig för att uppnå en balans och en positiv inställning (Olsson, et al. 2003:154ff). Vidare menar Olsson att individer som fått ett nytt perspektiv genom att se på en situation på ett annat sätt kan uppleva att den har förändrats. Det är ett sätt för individen att lindra ett problem genom att eliminera

eventuella stressmoment, vilket enligt Martin, et al.(2003:70f) är en form av utåtvänd humor (problemfokuserad coping-strategi). Samson (2012:380ff) drar slutsatsen att en positiv inställning till humor får oss att må bättre och att det bidrar till att ta udden av livets stresstoppar. Citaten som följer är alla beskrivningar på jobbiga situationer i arbetslivet där intervjupersonerna kunnat se humorns fördelar för att på olika vis kunna hantera sina problem.

Man skrattar ibland lite som en skyddsmekanism när det blir jobbigt, situationer uppstår som man inte riktigt kan hantera, och då blir ju ett skratt på något vis ett sätt att ta ett kliv från den situationen. Istället för att vara i den så kliver man ur den lite grann, tittar på den och garvar åt den för att sedan gå in i den igen och börja jobba (Robin).

Robin förklarar att skrattet blir ett sätt att skapa distans till en jobbig situation, vi upplever svaret som en beskrivning på en försvarsmekanism vars syfte är att hindra ytterligare negativ känsloutveckling. För att hantera svåra situationer kan man skapa distans till dem genom ett nytt perspektiv som kan ge ny energi och kreativitet att hantera den vidare. Freud (1997:500f) är tydlig med att funktionen med att skapa distans är ett resultat av människans flyktreflex som är till för att skapa mental balans, vilket vi upplever att Robin beskriver i en mildare form när hen beskriver skrattet som en skyddsmekanism.

Jag och en kollega skulle ha en utbildning ihop som vi aldrig haft förut, så vi skojade om det; - ja vi får väl se hur det går, vi kanske får komma överens om vårt avgångsvederlag efter det här. Alltså man skojar lite för att dämpa förväntningarna, det kan vara ett sätt att minska stressen och pressen... att avdramatisera en situation (...) man var ju lite nervös innan (Love).

I Loves citat har vi läst ut hur hen upplever den kommande uppgiften som något obekvämt och hen beskriver även att det fanns en viss nervositet. Genom att skämta och skoja om situationen lindras nervositeten vilket ger Love ett lugn som hjälper hen att genomföra sin uppgift på ett bättre sätt. Enligt Näslund (1999:49) är det just i spända och obehagliga situationer vi behöver humor som mest för att lätta upp stämningen, precis som Love gjorde i det här fallet. Ytterligare en koppling till ovanstående citat är följande exempel som Olsson, et al. (2003:156f) förklarar; När någon känner sig nervös inför att tala inför en större grupp kan ett skämt vara ett sätt att avleda uppmärksamheten och förändra situationen till det bättre för individen. Om de anställda lär sig hantera situationer på ett konstruktivt sätt istället för att bli negativt påverkade ger det också utdelning i ökad produktivitet enligt Mesmer-Magnus, et al. (2012:176). Love verkar också vara väl medveten om humorns nyttiga egenskaper som hen tydliggör i följande citat;

Humor på arbetsplatsen är jätteviktigt. Jag är övertygad att jag gör ett bättre jobb då... återigen det här med gårdagens föreläsning... hade jag inte kunnat använda humor för att avdramatisera min egen insats för att få ner nervositeten... det gjorde att jag gick in mer avslappnat och lite skojigt sådär (...) kan man få bukt med nervositeten gör man ju ett bättre jobb, det ökar prestationen (Love).

När individer ställs inför oförutsägbara problem, det vill säga att man känner sig maktlös, så

kan en känsla av uppgivenhet lätt infinna sig. I sådana situationer upplever vi att man antingen kan bryta ihop helt eller, för att återkoppla till teorin, använda sig av det fenomen som Martin, et al. (2003:70f) kallar för inåtvänd humor och innebär att humor blir ett sätt för individen att hantera sina känslor (känslofokuserad coping-strategi). I nedanstående citat berättar Charlie om ett krånglande projekt och hur hen hanterade problemet;

En gång höll vi på med ett projekt som krånglade och det blev bara värre och värre, så till slut bryter jag ihop och skrattar allt jag kan (...) jag tror det är ett sätt att hantera stress också, det här med skratt, för mig var det nog så i det fallet... vad ska jag göra liksom? skratta åt skiten ungefär. Skrattet kan användas som en ventil, om något inte går som planerat och man sliter på timme efter timme så orkar man inte till slut, då är det lika bra att skratta åt det (Charlie).

Vi tolkar det som att Charlie har förstått hur humor kan användas som användbart verktyg när den används på rätt sätt. Som till exempel när något krånglar eller känns tungt. Det bekräftar Olssons, et al.(2003:156ff) tankar om Coping-strategins funktion som författaren översatt till problemlösning och syftar till att man ska använda humor för att göra det bästa av en jobbig situation. Det som händer är att man förändrar upplevelsen av situationen så att den inte längre känns jobbig (ibid). Vi kan utläsa att Charlies upplevelse av situationen ändras när hen brister ut i skratt åt situationen. Eftersom hen inser att det för stunden inte går att lösa problemet så blir valet att skratta åt det istället. Charlie valde skrattet som ett utlopp för sina känslor vilket tyder på en positiv inställning i tillvaron enligt vår mening. Att använda humor som coping-strategi leder ofta till att negativa tillstånd inte bara neutraliseras utan förvandlas till något positivt (Doosje, et al. 2010:267) som vi anser Charlies citat exemplifierar. För att tydliggöra en skillnad mellan utåtvänd (problemfokuserad coping-strategi) och inåtvänd humor (känslofokuserad coping-strategi) så är Charlies exempel mer en utåtvänd form av strategi som avleder en obekväm situation (Martin, et al. 2003:70f). Love beskrev i sina tidigare citat hur hen skojade lite med sin kollega som ett sätt att hantera sina känslor inför deras föreläsning, vilket tyder på en mer inåtvänd strategi. Det vi nu har resonerat kring ligger nära det vi tar upp i nästa avsnitt, nämligen distans.

4.1.2 Att distansera sig

Att använda humor för att skapa distans visade sig vara viktigt för våra intervjupersoner vad gäller problemhantering i arbetslivet. De beskriver det som något som ger en välbehövlig paus, det blir en ventil när negativa känslor tar över. Det ger även individen ett nytt perspektiv, vilket gör att man får nya idéer om hur man ska återgå till situationen och lösa problemet.

Hänger man upp sig på problem och har svårt att släppa taget har vi märkt att man riskerar att få det jobbigt på sikt. Ett genomgående tema genom alla intervjuer har varit att man inte ska ta vare sig själv eller en svår situation på för stort allvar. Det är bättre för själen att skratta åt eländet istället för att närma sig en depression. Att få perspektiv på sitt arbete är något som intervjupersonerna upplever som viktigt efter att ha analyserat svaren. Det har dessutom visat sig ha positiva effekter vad gäller kreativitet och effektivitet som vi återkommer till längre

fram i avnittet. Freud (Critchley, 2007:19) och Doosje, et al. (2010:267) menar att när humor skapar distans förvandlas negativt uppbyggd energi till ny positiv energi. Även oförenlighets-teorierna relateras ofta till att ha positiva hälsoeffekter eftersom humor kan fungera som en hälsosam distans och sätta andra perspektiv på jobbiga situationer som därmed blir mer lätthanterliga (Uneståhl 1999:32f).

Jag tror att alla påverkas positivt av skratt och det ger distans till det man står i (Charlie).

En del av skrattar för att det är så hysteriskt mycket att göra... vad ska man göra? Nej men vi skrattar åt skiten... för det är ju en ventil också... sen finns det ju andra som skrattar åt andra saker också (Charlie).

Charlie poängterar här effekten av skratt som att det ger distans till en eventuellt jobbig situation som de flesta intervjupersoner upplever att de hamnar i med jämna mellanrum. När hen säger att det ger distans till det man står i upplever vi att hen ibland har ganska mycket press på sig. Vi upplever att Charlies förväntningar på sig själv släpper genom att skratta, vilket genererar nya krafter. Vår analys kopplar vi till Freud (Critchley, 2007:19) som använder ordet ventil för att förklara hur humor kan förlösa spänningar och nervös energi. Benämningen lättnadsteori grundar sig i att individen upplever en fysisk lättnad av skrattet vilket är ett sätt att bli av med negativa känslor och låta dem komma ut som något positivt (ibid). Ovanstående citat tydliggör lättnadsteorin då Charlie beskriver en situation där stress byggts upp över tid och som till slut resulterar i ett välbehövligt skratt som underlättade situationen. Nedan förklarar Love hur humor hjälper till att hantera känslor i arbetet;

Det väldigt viktig att ha humor... för mig är det otroligt viktigt eftersom jag håller på med så tunga ärenden (...) skulle man ta med sig saker hem efter jobbet hade det blivit tungt, därför försöker jag skoja mycket och ha roligt med de jag jobbar med (...) Jag tycker att ju tyngre ärenden man jobbar med desto viktigare är det ju att kunna skratta, det frigör ju en massa positiv energi. (Love).

Love anser att humor är mycket viktigt i det arbete hen utför då det är en hjälp att hantera olika känslor som kan uppstå. Det vi kan utläsa är att när negativa känslor som stress byggs upp kan det behövas en ventil för att bli av med dem, och det är då ett gott skratt kan fungera som ett sätt att hantera de känslorna. I citatet framgår tydligt att skrattet blir viktigare desto mer påfrestande arbetsituationen är, vilket är ytterligare ett bevis på Näslunds (1999:49) åsikt om att humorns betydelse är som störst i pressade situationer. Critchley (2007:23f) menar att humor ger perspektiv genom att den också kan berätta hur situationen kan förändras. Genom att med humor skapa distans till en situation så öppnar man även upp sitt egna perspektiv. Olsson, et al. (2003:166) menar att kreativitet uppstår genom att humor tillåter att man skapar nya perspektiv och tankemönster. Intervjupersonerna diskuterar ofta hur lätt det är att fastna i olika projekt och att humor kan hjälpa dem att hitta nya lösningar på gamla problem. Robin berättade i ett tidigare citat hur man kan ta ett kliv ur situationen, se på den och skratta åt den. Genom att kliva ur situationen så upplever också vi att perspektivet breddas och att man ges möjlighet att se problemet med "nya" ögon.

Humor måste bygga på en viss typ av trygghet, en trygghet som skapar kreativitet för att kunna jobba med humor, kunna hitta på saker och få nya perspektiv och det är det som skapar skrattet (Robin).

I citatet ovan kopplar vi samman det Robin resonerar kring vad gäller den konstruktiva användningen av humor och hur den kan bidra till ökad innovation i företaget. Robin nämner även vikten av att känna en trygghet för att det ska vara möjligt att utnyttja humor på ett konstruktivt sätt. Olsson, et al. (2003:107) diskuterar att lekperspektivet av humor kan låta individer skämta med allvaret runtomkring och dämpa konflikter som underlättar den mänskliga interaktionen. Uneståhls, et al. (1999:55f) exempel från banken där de anställda fick spela upp sketcher på hur man behandlade sina kunder förklarar hur humor kan bidra till nya tankebanor. Genom att se på situationen ur ett humoristiskt perspektiv väcktes de anställdas kreativitet. Om man känner sig bekväm och trygg att vara sig själv får man även utrymme att vara kreativ utan risk för att känna sig dum menar vi. Flera intervjupersoner berättar hur humor skapar distans och perspektiv, samt att de känner att de kan vara sig själva, vilket framgår vara viktiga kriterier att uppfylla för att humor ska kunna skapa kreativitet. Summan av ett gott skratt är alltså att vi blir mer kreativa menar Näslund (1995:27ff). Humor gör att man tänker i nya banor och får fler associationer och en mängd olika forskningsresultat pekar på att humor och kreativitet hänger ihop och att det ger utdelning i ökad produktivitet (ibid). Sasja relaterar produktivitet till vikten av att få ta en kortare rast för att produktiviteten därigenom inte ska försämrans. Vår uppfattning är att en anställd som struntar i att ta rasterna inte får mer gjort än de som unnar sig en paus och ett skratt emellanåt.

Sen att man får ta den här rasten för den är väldigt viktig under ett intensivt skede...det är stressigt och mycket att göra ibland och så...ibland är det lätt att man glömmar bort att ta rasten där man får skratta och skoja lite ...men man ju att man tjänar på den innerst inne fast man ibland kanske tänker att ”jag jobbar in den här kvarten och den där kvarten också”...så blir det en halvtimme, men på det stora hela så blir man nog inte så mycket mer produktiv (Sasja).

Vi utläser i citatet att Sasja argumenterar för att man ska ta raster för att få en paus från arbetet oavsett om man lider av tidsbrist, för att få skratta lite grann, och inte drabbas av stress som kan påverka hälsan. Noon och Blyton (2007:200f) hävdar att när individer tar andningspauser i fikarummet får de utagera frustration på ett sätt som inte tillåts annars. Att ta rast är enligt författarna en vanligt förekommande coping-strategi och om individen inte utnyttjar de tillfällen till återhämtning som finns kan det leda till ohälsa. I nästa avsnitt framkommer de fördelar som humor och skrattet har vad gäller hälsopåverkan som vi upptäckt under intervjuerna.

4.1.3 Humor ger positiva hälsoeffekter

Eftersom vårt syfte är att undersöka individens upplevelser av humor på arbetsplatsen med fokus på eventuella fördelar ser vi det som relevant att även redovisa de positiva hälsoeffekter som humor kan ge upphov till. I intervjupersonernas svar har vi kunnat utläsa hur de upplever att humor påverkar deras hälsa. Alla upplevde att det fanns många fördelar som påverkade

dem på ett positivt sätt. Återkommande beskrivningar som vi tolkat är bland annat att de känner välmående, blir avslappnade, får bättre tålamod och mer energi. I figur.1 från teorikapitlet fanns en bild som angav de hälsoeffekter som Mesmer-Magnus, et al. (2012:157) konstaterat att humorn bidrar till. Effekterna de kommit fram till var; förhindrad utbrändhet, ökat välbefinnande, motverkad stress samt att bättre kunna hantera negativa känslor och jobbiga situationer i arbetet som benämns som coping-strategier. I det här avsnittet finns mestadels kommentarer som pekar på humorns effekter vad gäller välbefinnandet. Dock går det inte att skilja effekterna åt då de påverkar varandra, vilket gör att de dyker upp på flera ställen när man diskuterar humorns positiva effekter.

Man blir gladare, jag tror att man håller sig friskare och det blir mycket roligare att gå till jobbet (...) om man skrattar och får energi, ja då kan man också ösa på lite mer och man tål lite mera smällar och motgångar för man kan väga upp det med någonting positivt (Love).

Här märks tydligt att Love har en generellt positiv inställning, vilket också sannolikt bidrar till att humor och skratt är användbart i hans arbete. Om man samlar på sig positiv energi kan det fungera som en buffert som kompenserar negativa känslor. Att man då orkar ösa på lite mer och blir mera tålig som hen beskriver, har vi kopplat till ett ökat tålamod eftersom motgångar kan tacklas på ett bättre sätt. Olssons, et al. (2003:158) exempel av vårdpersonal som använder humor i sitt arbete får lättare att klara av de påfrestningar som ett sådant arbete innebär kopplar vi till Loves upplevelser av humor i arbetet. Vikten av att ta kortare pauser under en hektisk arbetsdag är något som bör lyftas fram eftersom det som regel är där vi får skratta och tillåts slappna av. I nedanstående citat berättar Charlie om erfarenheter som vittnar om att skrattet och humorn är viktiga egenskaper för att inte riskera ohälsa.

När dom (klienterna) berättar vad dom gjort så hör man att de inte hunnit ta raster... vilket är ett sätt att kunna skratta och ha roligt med andra... ”jag kom tidigt jobbade sent och orkade inget mer när jag kom hem, jag hann inte umgås med vänner”, nej då får dom ju säkert inte skratta...man skrattar ju sällan för sig själv. När man gör valen att inte ta rast eller undviker stunderna när man kan träffa andra och ha lite roligt... det är klart att man blir sjuk... jag är helt övertygad om att det är så. Ta vara på det roliga och skratta åt eländet för det hjälper (Charlie).

Vi utläser dock att en bakomliggande anledning till att dessa personer, som Charlie beskriver, inte tagit raster eller haft tid att umgås med familj och vänner kan bero på krav och press från sin arbetsgivare. En del personer verkar inte kunna hantera kraven lika bra som andra. Vi håller med Charlie om att man bör utnyttja de raster som man har rätt till och som ger möjlighet till humor och skratt med sina kollegor. Även Sasja har insett vikten av att använda rasten för att få ny energi;

Stressar du så spänner du dig, men om du får komma på rasten och skratta lite då har man åtminstone slappnat av en stund och man spänner sig kanske inte lika mycket, det gör att arbetet känns mer avslappnat (Sasja).

Som vi tidigare varit inne på så visar forskningen (Näslund 1995:27ff) att humor och skratt bidrar till en förbättrad produktivitet. En högre produktivitet borde enligt oss rimligen också

dämpa stressen eftersom jobbet effektiviseras. Charlie har genom tidigare erfarenheter fått en bild över humorns fördelar och har därmed också anammat en positiv inställning till den. Samsons (2012:380ff) undersökning visade tydligt att individer med en mer positiv inställning till humor helt enkelt mår bättre. I intervjun med Charlie upplevde vi att hen ofta skrattade hjärtligt och gott vilket sannolikt är ett tecken på att hen mår bra och trivs på sitt jobb. Vår uppfattning är att en anställd som upplever sina arbetsdagar som tråkiga och negativa, vilket är troligt om inte humorn finns, utsätts för större risk att drabbas av depressioner än den som har roligt på jobbet (Olsson, et al. 2003:149f). Vi upplever att de personer som har en övertygelse om att humor kan påverka deras hälsa positivt också ser till att använda den när tillfället ges.

När det gäller det mentala tillståndet så är ju humorn otroligt viktig. När man skrattar så frigörs ju en massa endorfiner och allt sånt där och det tror jag stenhårt på! Både för den psykiska och den fysiska hälsan så är det jätteviktigt. Det är viktigt i alla lägen, både när det går bra och när det är tuffare på jobbet (Robin)

Robin påverkas positivt av skratt eftersom det finns en medvetenhet om dess positiva effekter som att det bidrar till ett hälsosamt mentalt tillstånd vilket hen är övertygad om. Dessutom anser Robin att det är så viktigt att skratta att hen söker sig till de tillfällena där det finns anledning att skratta. Här kommer vi osökt in på området som vi tidigare resonerat kring, nämligen att skratta även vid jobbigare perioder. Noon och Blyton (2007:263f) menar som bekant att humor skapar distans till bland annat jobbigt och svåra arbeten, vilket knyter an till det tidigare avsnittet om just distans. Det visar hur alla dessa humoreffekter hänger ihop på olika vis. När intervjupersonerna främst tänker på sin hälsa kommer deras sätt att använda humor även ge distans till tuffare utmaningar de ställs inför. Det blir en god cirkel som har flera positiva egenskaper runtom.

Jag blir glad, jag får energi, jag blir piggare, det tar ner stressnivån (Love).

Ovanstående citat får avsluta avsnittet då det ringar in humorns positiva effekter som intervjupersonen upplever dem. Här beskrivs hur humor kan göra att negativa känslor inte bara neutraliseras, utan att den även kan ersätta dem med positiva känslor som glädje. Vidare menar hen att humor och skratt minskar arbetsrelaterad stress, vilket kan vara ett resultat av tillförseln av ny energi som även det verkar vara en viktig positiv effekt.

4.2 De goda relationernas betydelse

Vi frågade oss inledningsvis på vilket sätt individen använder humor i arbetet och i vår studie har det framkommit att humor bland annat används för att skapa, underhålla och underlätta relationer på arbetet. Det andra temat vi identifierade handlar därför om *de goda relationernas betydelse* och kategorierna som vi kommer analysera är *gruppnormer och värderingar*, *trygghet* samt *självdistans*. Temat framträdde som en av de mest centrala, vilket stärker vårt resonemang om att humor oftast uppträder genom mänsklig interaktion och att gruppnormer styr hur individer väljer att använda humor på arbetsplatsen. Det kan handla om att förhindra konflikter genom att skämta istället för att låta negativa känslor dominera. Många gånger

handlar det om att skapa relationer genom att använda humor för att underlätta socialiseringen in i gruppen. Humor kan även vara vägen till djupare och tryggare relationer som ger en ökad trivsel. Genom avsnittet besvaras även frågeställningen som handlar om hur individer beskriver humor i relation till arbetet. Resultaten visar närmare bestämt att humor på arbetsplatsen styrs av gruppens normer och värderingar, vilket påverkar upplevelsen av humor i relation till arbetet för individen. I vår studie framgår att öppenhet och respekt är förutsättningar för att humor på arbetsplatsen skall uppfattas som positiv.

Mesmer-Magnus, et al. (2012:156) hävdar att relationer som är ansträngda kan leda till mindre angenäma situationer som kan avvärjas genom att använda humor. Love beskriver en situation där hen arbetat intensivt en period tillsammans med en kollega och hur hen använde humor för att underlätta den aningen ansträngda relationen. Olsson, et al. (2003:107) diskuterar att genom lekperspektivet av humor kan individer skämta med allvaret runtomkring och dämpa konflikter som underlättar den mänskliga interaktionen.

Igår eftermiddag skojade vi om att vi kanske inte skulle fresta på vår relation något mer, det har varit ganska intensivt och vi har inte alltid haft samma åsikter om allting... så då kunde vi ju skoja om det också (Love).

Love valde att visa sin medvetenhet om att relationen kändes ansträngd, och att hen inte hade samma åsikter som sin kollega genom att skoja om det. På så vis släpper en del spänningar dem emellan och umgänget underlättas. Istället för att låta negativa känslor som irritation och frustration ta överhanden, valde hen att utnyttja tillfället och hellre skratta åt att det minsann inte är så lätt alla gånger. Loves positiva inställning var en viktig del i att undvika konflikter med sin kollega. Martin, et al. (2003:50) menar att individer bör ha ett positivare förhållningssätt till sin omgivning för att bättre kunna handskas med olika situationer som uppstår. Vidare pratar intervjupersonen om att när humor underlättar relationer på arbetet kan det bidra till att skapa arbetsglädje. Olssons exempel (Olsson, et al. 2003:158) från arbete inom vården är en tydlig koppling till denna upplevelse av humor i arbetet. Vårdpersonal som använder humor i sitt arbete har lättare att klara av de påfrestningar som ett sådant arbete innebär. Olsson syftar till att anställda kan ventilerar sina egentliga känslor och skoja med allvaret runtomkring tillsammans med sina kollegor på rasten. Nedanstående citat handlar om vad goda relationer har för betydelse för arbetsklimatet och hur en sammansvetsad grupp skapar ett välbehövligt socialt stöd när man möts av motgångar;

Skrattar man mycket så är det ett tecken på att man mår bra och att man trivs på jobbet och trivs man med sitt sociala liv så gör man ju även ett bra jobb, då blir man ju inte deprimerad och liknande (Kim).

Man blir gladare, jag tror att man håller sig friskare och det blir mycket roligare att gå till jobbet om man känner att man kan både skratta och gråta tillsammans (...) har man nära till de känslorna så har man ett mycket bredare spektrum här i livet än om allt vore grått (...) om man skrattar och får energi, ja då kan man också ösa på lite mer och man tål lite mera smällar och motgångar för man kan väga upp det med någonting positivt (Love).

Kim beskriver den kedja av effekter som skapas genom humor på arbetsplatsen och visar att

trivsel och ett gott arbetsklimat ger upphov till bättre prestationer. Här märks bland annat att Love har en mycket positiv inställning till humor och skratt, och att det värderas högt i hans arbete. Vår tolkning är att om man samlar på sig positiv energi genom att skratta med sina kollegor och få ny energi, kan det fungera som en buffert som kompenserar negativa känslor som uppstår när arbetet blir mer påfrestande.

Den är jätteviktig! En förutsättning för att en arbetsplats överhuvudtaget ska kunna utvecklas (Charlie).

Charlie beskriver här hur hen upplever att humor påverkar gruppen, vi tror det grundar sig på en uppfattning om att humor skapar en samhörighet som underlättar gruppens utveckling. Utvecklingen i arbetslivet är något Alriksson (1999:92) diskuterar och han hävdar att i all personlig utveckling krävs även att utveckling sker vad gäller humor, glädje och skratt och att arbetsplatsen lämpar sig väl för denna utveckling. Författaren menar vidare att utvecklingen av humor på arbetsplatsen dessutom är viktig eftersom det leder till större effektivitet och ökad arbetstrivsel. Alrikssons resonemang handlar främst om att genom vår personliga utveckling utvecklas även humor, men kopplat till Charlies svar kan även humor vara en bidragande faktor till att en arbetsgrupp utvecklas. Vi anser att en grupp som har god sammanhållning har större möjligheter att utvecklas tillsammans genom att individerna har lättare för att umgås, öppna sig och trivas ihop.

4.2.1 Gruppnormer och värderingar

Något som växt fram som en central roll i vår studie vad gäller humoranvändningen på en arbetsplats, både baserat på teorierna men även på våra intervjuer, är företagskulturen och gruppnormerna. De påverkar individens upplevelse av humor på arbetsplatsen eftersom en grupp som har tydliga gränser för vad som accepteras har större förutsättningar att skapa en humor som uppfattas som positiv. Å andra sidan om normerna inte följs riskerar individens upplevelse att övergå till något negativt. Därigenom berörs vår frågeställning beträffande hur individen beskriver humor i relation till arbetet. Värderingar som grundar sig på öppenhet, ödmjukhet och respekt visade sig vara gemensamma för våra intervjupersoner och vi kommer nu redogöra för hur gruppens humor påverkas av dem.

Normer och värderingar utgör gränserna för vad som accepteras, vilket styr gruppens och individens humoranvändning på arbetsplatsen (Holmes & Marra, 2002:1707f; Plester, 2009:595ff). Charlies upplevelser av hur normer styr humor framgår av citatet nedan;

Man måste vara införstådd med det här med normer så att ingen mår illa av det och i den här gruppen var man verkligen det. Dom kunde vara såhär sanslöst råa men med glimten i ögat mot varandra... där kände jag att jag också kunde gå in och vara det eftersom det var accepterat. Men sen fanns det andra arbetsplatser där jag kände att jag fick göra på ett annat sätt och skratta åt andra saker med dem... men skratta det kan man, det är jag övertygad om, i olika former och med respekt (Charlie).

Charlie påstår att det generellt sett finns utrymme för humor, om än lite olika typer av humor i

olika delar av organisationen. Hen menar att man drar olika skämt på olika arbetsplatser, och att olika normer uppkommer på olika arbetsplatser, precis som Holmes och Marra (2002:1707f) upptäckte i sin undersökning. Charlie är även noga med att belysa vikten av att ha respekt för de normer som råder, men att individer oavsett kan lära sig utnyttja humor i sitt arbete innanför de ramarna. Holmes och Marras slutsats var att gruppnormerna styr humoranvändningen och att de skiljer sig åt mellan arbetsplatser. Normerna bidrar till att forma individer på arbetsplatsen och att skapa gemensamma värderingar, vilket även underhåller de inslag av humor som finns (ibid). Även Plester (2009:595ff) kom fram till att normerna visar var gränserna går vad gäller humor på arbetsplatsen och vilken typ av humor som accepteras. På vissa företag förekom väldigt lite humor och på andra desto mer.

Jag upplever att folk vill vara här och kanske aktivt söker sig hit (...) och det står ju också för någonting tänker jag... vi är måna om att ta hand om varandra och jobbar mycket med värdegrunderna och varumärket och det sprider ringar på vattnet... och eftersom vi försöker att tänka så, tror jag det blir så mycket roligare (Love).

Love beskriver hur de anställda är måna om varandra, vilket tyder på nära relationer och en god sammanhållning som även uppmärksammas av utomstående. Därför kan vi även anta att gruppnormerna innebär att man ska vara välkommande och öppen och att kollegorna solidariskt och aktivt underhåller värderingarna. Robert och Wilbanks (2012:1078) konstaterade att upprepade gemensamma humorhändelser skapar känslomässiga spridningseffekter som bidrar till en humorvänlig arbetsmiljö, vilket Loves citat vittnar om. Att samtliga intervjupersoner talar om att det är viktigt att kunna bjuda på sig själv är en sådan värdering som sprids i gruppen och till nya medlemmar. Det öppna förhållningssättet som flera av intervjupersonerna beskriver anser vi även kan underlätta socialiseringen då det är tydligt från början vilka normer som gäller. Vår uppfattning av arbetsplatsen vi undersökt är att de ser humor som en tillgång och att det sällan upplevs att någon kliver utanför vad som är accepterat. Robin nämner att humor kan användas som en skyddsmekanism genom att man kan skoja med saker som är jobbigt för att få en stunds återhämtning och ny energi. Samtidigt uttrycker hen samma åsikt som Freud (1997:500f), att enskilda individer kan använda humor på det sättet i för stor utsträckning att man förtränger verkligheten och gör det till något negativt;

Jag har varit med om saker tidigare där skattet används som ett sätt att verkligen skjuta bort någonting som behöver tas tag i, och då är vi inne på den negativa biten, att det används för mycket som skyddsmekanism, man censurerar sig själv och helt enkelt flyr... men vad gäller den här arbetsplatsen, där existerar det bara inte, det finns en otrolig känsla för vad som är vad (Robin).

Här framgår en stark övertygelse om att de anställda vet skillnaden på vad som anses vara negativ och positiv humoranvändning enligt gruppnormerna, vilket styrks av flera av våra intervjupersoner. Genom våra intervjuer har vi identifierat igenkänningshumor och humor som grundas på oförenlighet som de främsta anledningarna till skratt, som även det styrs av gruppens normer. Critchley (2007:24f) hävdar att humor kan användas som ett verktyg att föra människor samman då en individ som öppnar sig och berättar om en rolig men pinsam

situation man hamnat i kan få fler att känna igen sig, och därmed hitta gemensamma nämnare som gör att man kommer varandra närmare.

Hmm... jag skrattar ju väldigt ofta... det är nog mer åt det komiska i situationer som jag kan skratta åt, till exempel mina egna tillkortakommanden eller att det blir dråpligt i vissa situationer (...) och igenkänning... att man spinner vidare på något liknande och säger – ”ja men det här hände mig och tänk...”, så berättar man om den här situationen så kanske man hittar en samhörighet i det (Love).

Vi anser att den här typen av humor som Love beskriver, där man kan skratta åt sina tillkortakommanden med sina kollegor, är en form av humor som skapar samhörighet och trygghet inom arbetsgruppen. Genom att öppna upp sig och visa att man inte är felfri så ger det trygghet till övriga medlemmar i gruppen eftersom de inser att det är accepterat att alla gör misstag ibland. Här beskriver Love en ödmjukhet som visar sig genom att man erkänner sina misstag som vi anser kräver en viss respekt av de övriga, att de inte utnyttjar situationen och gör sig roliga på hans bekostnad. Charlie belyser de värderingar som vi uppfattat genom flera av våra intervjuer, att det underlättar att inte ta sig själv på för stort allvar och hellre skratta åt eländet. Vår tolkning är att en anställd som inte tar sig själv på för stort allvar innehar en viss ödmjukhet och i samband med det även en respekt gentemot sina medarbetare. Vi anser även att det kan bidra till stresslindring genom att man släpper onödigt höga krav på sin arbetsprestation.

Individer kan socialiseras in i humoranvändningen eftersom gruppnormerna bestämmer hur humor kan användas. Mak, et al. (2012:174ff) menar att humor kan användas som en taktik i socialiseringen på arbetsplatsen. De anser att humor fungerar som en regleringsmekanism för de integrerade medlemmarna i gruppen att godkänna nykomlingar. Vi tolkar författarna som att det inte enbart behöver handla om godkännande, utan kan även vara ett verktyg för de nya medarbetarna att få kunskap om sin nya arbetsplats. Love, Robin och Kim berättar om hur det var att komma in i gruppen när de började på arbetsplatsen och citaten framhäver hur man kan socialiseras in i humoranvändningen och hur det goda arbetsklimatet och den välkomnande attityden bidrar till det;

Som ny försöker man ju känna av stämningen och så... här gick det fortare att känna sig avslappnad och trygg än det gjort på vissa andra arbetsplatser. Det är framförallt mycket framåtanda här och kreativt tänkande, det kändes som att det inte fanns några begränsningar (...) det gick fortare att känna av humorn här (Love).

Min syn på humor förändras ju genom att jag lär mig mer om de människor jag har runt omkring mig, lär mig mer och mer om vad de tycker är kul till exempel (...) Jag tror att man har en roll och i den rollen ingår även humorn... vissa skämtar ju på ett visst sätt och andra på ett annat och saker man märkt att funkar vill man göra mer av och på så vis förändras det ju (Robin).

När man var helt ny så var man kanske lite försiktig, sen har ju folk lärt känna mig och då blir det ju också att man förstår min humor på ett annat sätt än när jag var ny (Kim).

Människor har alltså en tendens att kliva försiktigt in i en ny grupp för att inte skapa oreda,

vilket vi upplever bygger på respekt för de övriga och en önskan att bli accepterad. Robin pratar om att man kan pröva sig fram och nämner även viss anpassningsförmåga som vi menar är till för att identifiera normerna och inte kliva utanför gränserna. Sammanfattningsvis upplever vi att det är ett öppet klimat som råder där vi utfört vår studie, humor används flitigt i interaktionen mellan de anställda vilket gör att det upplevs enkelt att bli en del av gruppen. Charlie delar vår uppfattning och pekar på betydelsen av att skratta tillsammans;

Jag tror att det är personerna här som gör det. Är det många som bjuder på sig själva så blir det mycket skratt (Charlie).

Användningen av humor går alltså igenom en utvecklingsfas för att till slut landa i en trygghet. En trygghet att man blivit accepterad av gruppen och har fingertoppskänsla för vad som är acceptabelt. Därför tolkar vi det som att våra intervjupersoner beskriver humor i relation till arbetet som något positivt, men bara så länge alla respekterar varandra och vet var gränserna går. Nästa avsnitt behandlar trygghet och hur humoranvändningen kan påverkas av hur trygg man som individ känner sig i gruppen.

4.2.2 Vikten av att känna sig trygg

Ständigt återkommande i våra intervjuer var ordet trygghet, därför är det av intresse för vår undersökning att vidare analysera vad tryggheten innebär för individerna och hur den påverkar gruppen och dess humor. Genom våra intervjuer har vi upptäckt att tryggheten vittnar om en god sammanhållning och trivsel i arbetsgruppen, men tryggheten är också en komponent i humoranvändningen.

Många av våra intervjupersoner talar om vikten av att kunna bjuda på sig själv, vilket är en del av hur gruppens normer styr humoranvändningen. Enligt Uneståhl (1999:28) kännetecknar det den mest utvecklade formen av humor. Vi anser, som flera av våra intervjupersoner, att det behövs en trygghet på arbetsplatsen för att en individ ska våga bjuda på sig själv. Love nämner att de kollegor hen skrattar mest med är självklart de med samma slags humor eftersom man känner sig mest trygg med dem, vilket vi tolkar som att delad humor leder till djupare relationer. Kaj fortsätter att förklara hur humor på möten kan skapa gemenskap och hur gemenskapen skapar trygghet;

Det blir ju roligt att sitta på mötet, man kanske lär sig något om varandra, inte bara om arbetsuppgifterna utan även något som är personligt, det är ju då vi upptäcker att vi har gemensamma ämnen att prata om, annat än jobbet, det är då vi svetsas ihop (Kaj).

Jag tror att om man är hyfsat trygg i sig själv vågar man vara sig själv från början, men sen börjar man lära känna människor lite bättre och då slappnar man av mer (Kaj).

När man blottar sig och skrattar handlar det mycket om att ha självkänsla och att släppa på integriteten, där tror jag vi har olika tank, vad är integritet för mig och vad är det för någon annan? En del kanske inte kan skratta åt sig själv i vissa sammanhang men de bjuder mycket på sig själva hemma (Charlie).

Ovanstående citat vittnar om hur humoranvändningen svetsar samman gruppen och gör det lättare att lära känna varandra då alla verkar inse vikten av att bjuda på sig själv, vilket överensstämmer med resultaten i Holmes (2000:160) undersökning. Holmes hävdar att gemensamma normer föds genom att dela humor, vilket leder till att gruppen avskärmas från utomstående. Critchley (2007:23f) anser att humor kan frigöra människan genom att den berättar något om vem vi är och vilken situation vi befinner oss i och hur den kan förändras. Vår tolkning är att humor avslöjar oss för vem vi är, den gör att vi släpper lite på integriteten som Charlie talar om. Vår uppfattning är att det faller sig kanske naturligt att man är som tryggast i sitt eget hem, och det är där vi främst vågar blotta oss genom humor. Arbetsplatsen kan därmed vara en plats där humor inte framträder lika naturligt om det inte finns en grundläggande trygghet där. Kaj menar även att det hjälper att vara trygg i sig själv från början, men att tryggheten kan komma genom att dela humor och hitta gemensamma intressen. Att kunna bjuda på sig själv framstår som den form av humor som skapar samhörigheten intervjupersonerna beskriver.

Lindemark och Önnevik (2011:265) menar att relationer skapar trygghet och i takt med att relationerna utvecklas ökar tryggheten och därigenom föds mer personliga former av humor när individerna lärt sig vad som accepteras, som Love och Robin nämnde tidigare. Robin talar om en trygghet för att kunna använda humor i sitt arbete och hur den påverkar hans humor;

Humor måste bygga på en viss typ av trygghet, en trygghet som skapar kreativitet för att kunna jobba med humor, kunna hitta på saker och få nya perspektiv och det är det som skapar skrattet (Robin).

Delvis skämtar jag på ett annat sätt nu än vad jag gjorde när jag började, men det handlar ju om trygghet, men även en inställning att man använder humorn för att man vill göra människor omkring sig glada likväl som att göra sig själv glad och på det viset blir humorn till, för att glädja (Robin).

Robin menar att humor ger ett visst utrymme att vara kreativ, men att det förutsätter att man känner sig trygg. Vi kopplar det Robin talar om vad gäller den konstruktiva användningen av humor till hur den kan bidra till ökad innovation i företaget. Vi menar att en person som känner sig trygg och vågar yttra sina tankar och ideér utan risk för att känna sig dum har större möjligheter att utnyttja sin kreativitet i arbetet. Sammanfattningsvis tolkar vi Robin som att man bör ha en positiv inställning som gör att man vill bjuda på sig själv och på så vis glädja både sig själv och andra, men för att kunna utnyttja humor som mest i sitt arbete måste man även känna sig trygg i gruppen. Robin beskriver att den bästa humorn skapas i trygga relationer och kan associeras till normerna som gruppen har. Hen menar att om man har öppna och välkomnande gruppnormer vågar man använda humor i större utsträckning, vilket leder till djupare relationer på arbetsplatsen.

Forskare menar att om en grupp anställda delar positiv humor skapar det en humorvänlig arbetsmiljö (Robert & Wilbanks, 2012:1078) och igenkänningshumor har ofta som syfte att bidra till sammanhållning och god stämning (Critchley, 2007:24f). Även Holmes (2000:159) är inne på samma spår och menar att humor på arbetsplatsen dessutom är beroende av en

kontext vars främsta funktion är att skapa och underhålla solidaritet inom arbetsgruppen. Love bekräftar teorierna om att humor har en tendens att sprida sig och underlätta för mer humor, vilket kan kopplas till att humor upprätthåller de normer och värderingar som råder. Charlie och Sasja menar också att skrattet i gruppen smittar av sig och kan bidra till en bättre gemenskap då humorn kan ha en sammansvetsande effekt genom att man lär sig mer om varandra.

Love anser att gruppen påverkas positivt av att de skrattar mycket tillsammans och förklarar att det bidrar till trivsel och sammanhållning som teorierna förklarar, och även Robin känner som bekant trygghet i att kunna använda humor i arbetet;

Jag upplever att det finns en trygghet i att kunna jobba med humorn och skrattet på ett konstruktivt sätt (Robin).

Det känns som att vi trivs med varandra, man känner sig lite lugnare och lite tryggare... vi kan prata med varandra rätt så bra (Love).

Båda citaten pekar på den trygghet som skapar trivsel och sammanhållning och som samtliga intervjupersoner upplever vara så viktig för att kunna utnyttja humorns fulla potential i arbetet. Vår uppfattning är att det kan handla om den trygghet Lindemark och Önnevik (2011:265) beskriver, att individerna i en arbetsgrupp känner till de oskrivna regler som gäller. När en medarbetare lärt känna sina kollegor och uppfattat var gränserna går för vad som är tillåtet och inte, kan individen känna sig trygg att agera inom de ramarna.

4.2.3 Skratta MED varandra och ha självdistans

Att kunna bjuda på sig själv kräver en viss mängd självdistans och även respekt från övriga i gruppen som vi nämnt tidigare. Att ha självdistans kan tyda på att en individ genomgått en viss personlig utveckling enligt många av våra intervjupersoner. Det krävs att man lärt sig skratta åt sig själv och våga erkänna sina misstag. Samtliga intervjupersoner är tydliga med att poängtera vikten av att ha kännedom om när man skrattar med någon eller åt någon, vilket tycks vara den mest uttalade normen vad gäller humor på arbetsplatsen.

Critchley (2007:25) menar att ”sann” humor handlar om att veta skillnaden mellan att skratta åt sig själv och att skratta åt andra. Han hävdar att sann humor inte lämnar några offer och har alltid en viss mängd ”självhån”. Vi delar författarens åsikt och anser att det dessutom krävs både självkänsla och självdistans för att kunna skratta åt sig själv. Efter att ha genomfört intervjuerna har vi fått ytterligare bekräftelse på att Critchleys teori och våra tankar hänger ihop. Två av de intervjuade hade varsin kommentar som belyser vikten av att inte skratta åt andra;

Jag har en hederssak som är att aldrig skratta åt någon annan, utan bara skratta tillsammans med någon (Charlie).

Vi hittar humorn i det mesta, inte så att vi skrattar åt varandra men att man ändå har en självdistans och ser hur man själv betar sig i olika situationer (Love).

Love utvecklade sitt resonemang och pratade om vikten av att ha en känsla för när man gått för långt och att alla personer kanske inte vill bjuda på sig själv i samma utsträckning men att man då får respektera det. Hens uppfattning var att om någon person till exempel snubblar eller gör bort sig är det viktigt att kontrollera om personen i fråga kan skratta åt sig själv, annars är det inte acceptabelt att skratta åt situationen. Uneståhl (1999:28) menar som vi tidigare nämnt att det krävs att den andra personen lärt sig att skratta åt sig själv när man ska skratta tillsammans åt någon, och anser det vara en av de mest utvecklade formerna av humor. Charlie upplever att det krävs ganska mycket självkänsla för att ha humor och kunna skratta åt sig själv och berätta om saker man gjort som kan underhålla andra. Hen anser att det är ett bra sätt att öppna upp sig och visa vem man är och att det underlättar när man vågar skratta åt sig själv. Vi tycker att Charlie hade en intressant tanke då hen påstod att man som vuxen ska lära sina barn att ha självdistans och kunna se på sig själva med glimten i ögat. En tänkvärd åsikt eftersom självdistans, som vi tidigare nämnt, är en viktig egenskap för att ha möjlighet att utnyttja de coping-strategier som underlättar i privatlivet såväl som i arbetslivet. Sasja upplever en lättnad av att berätta om saker som kan kännas tungt för sina kollegor;

Det finns en trygghet som gör att man kan erkänna sina brister utan att det är något farligt med det, och att kunna erkänna det är nog lättare om man känner att man kan skratta och ha det här lättsamma ihop. (...) Genom att dela med sig av något jobbigt så lättar tyngden av det jobbiga och då känns allt mycket lättare (Sasja).

Sasja hävdar att det i gruppen blir lättare att ta hand om alla jobbfrågor om man känner en lättsam stämning i grunden. Att erkänna sina brister och visa att man inte är perfekt tror Sasja är lättare om man också kan skratta ihop. Vår uppfattning är att om man kan erkänna sina brister ger det också en trygghet i arbetsvardagen. Ovanstående citat visar att Sasja har självdistans och en ödmjukhet som möjliggör för hen att erkänna sina brister och i vissa fall även skratta åt dem med sina kollegor, vilket leder till stresslindring i arbetet. Många av intervjupersonerna diskuterar vikten av att kunna skratta åt sig själv, vilket kan vara en del av den känslofokuserade coping-strategin likväl som ett resultat av de gruppnormer som råder. Det kan handla om den tryggheten som nämns, att man tillåts medge sina misstag och kunna skratta om man gjort bort sig för att hantera de känslor som uppstår av en sådan situation.

4.3 Inställning till humor

Vårt tredje och sista tema döpte vi till *inställning till humor*. Det uppenbarades en del resonemang kring individernas personliga inställning kring hur humor kan användas på ett bra sätt på arbetet. Längre diskussioner angående hur de upplevde chefens inställning och hur det påverkar individen var också vanligt förekommande i våra intervjuer. De kategorier som ingår i temat är *ledarskapets påverkan, ta vara på det roliga* samt *humor är viktigt*. För våra intervjupersoner visar det sig vara viktigt att chefen välkomnar humor på arbetsplatsen. Det kan spela en stor roll i hur de anställda använder humor på arbetet då flera talar om att hen många gånger tagit initiativ till skämt och skratt och på så vis vet de vad som är tillåtet. Det

framstår som viktigt att ta vara på det roliga eftersom alla verkar medvetna om humorns positiva effekter, men tillägger att det ska göras med respekt för de övriga. För att humor på arbetsplatsen ska uppfattas som positivt krävs en känsla för humor, vilket visar sig vara ett förhållningssätt samtliga intervjupersoner är överens om. Sammanfattningsvis upplever vi att humor är en viktig komponent i våra intervjupersoners arbetsdagar, förutsatt att den används på rätt sätt, vilket är avsnittet som utgör avslutningen på kapitlet. Temat kan dels knytas samman med temat om problemhantering i och med att avsnittet om ledarskapets påverkan också ger svar på frågeställningen om hur individerna använder humor på arbetet. Det kan även kopplas till temat om relationer i och med att individernas åsikter och inställning till humor kan färgas av gruppnormerna och de värderingar de socialiserats in i. Vi har uppfattningen att om samtliga i arbetsgruppen lär sig använda humor på det sätt som är accepterat av gruppen kommer sannolikt alla ha en positiv inställning. Vi anser att frågeställningen kring hur våra intervjupersoner beskriver humor i relation till arbetet även kan besvaras genom beskrivningar av individernas personliga inställning till humor.

4.3.1 Ledarskapets påverkan

Vi har i avgränsningen förklarat att vi inte går närmare in på användandet av humor ur ett ledarskapsperspektiv, däremot upptäckte vi att chefens inställning till humor betyder mycket för hur de anställda kan använda sig av humor i arbetet. I vår undersökning har intervjupersonerna berättat att deras chef har en tolerant inställning till humor och har lätt för att skratta. Vi har uppmärksammat vikten av uppmuntrande chefer och att det skänker en trygghet till de anställda som då vågar uttrycka sig humoristiskt utan att känna sig dumma. Det bidrar till en humorfrämjande arbetsmiljö och skapar spridningseffekter. En chef som vågar skämta och visa att humor på arbetsplatsen är både tillåten och framförallt välkommen skapar en sådan företagskultur med tillhörande gruppnormer (Näslund, 1999:49). Love och Kaj beskrev sin gemensamma chef på följande vis;

Vi har ju en chef som verkligen är mån om att vi ska ha ett gott arbetsklimat som bidrar till att vi är måna om varandra. Jag tycker det påverkar gruppen genom att man är tryggare... vi håller ihop (Love).

Jag har ju en chef som är väldigt rolig och skojfrisk så hon sätter ju standarden, att det är accepterat att bete sig lite knasigt och att vara sig själv, man behöver inte förstå sig utan kommer man på något dumt så kan man säga det (...) det är nog det som gör att vi har ett så öppet klimat här och att det är så skojigt, att hen satt ribban att det är ok (Kaj).

Citaten visar hur chefens inställning påverkar arbetsklimatet och sätter standarden för hur tillåten humor är på arbetsplatsen. Vi upplever att de anställda är väl medvetna om vikten av att ha en chef med ett öppet förhållningssätt till humor för att själva kunna få skoja och skratta på arbetet. Kaj beskriver det öppna klimatet och den trevliga stämningen på arbetsplatsen och vi upplever att gruppnormerna formas därefter. Fler intervjupersoner berättar hur chefen uppmuntrar humor och gärna ser att det är god stämning. Som ett exempel har chefen alltid skrattat när hen gått förbi och uppmärksammat roliga lappar på kontorsdörrarna som en anställd berättade att de klistrade upp. Charlie upplever att det är extra viktigt och underlättar

för alla om man som chef har humor och kan se det roliga i situationer eftersom medarbetarna är beroende av chefen då beslut ska fattas. Hen menade också att det i chefsrollen är extra viktigt att inte skratta åt någon utan alltid skratta med personen.

Alla trivs bra och tycker om chefen och det gör ju att vi gör ett bra jobb och är engagerade... så det ena leder till det andra, det blir en positiv spiral (Sasja).

Den positiva spiralen som Sasja nämner i citatet tydliggör de spridningseffekter som humor för med sig. Vi anser att en trivsamt och positiv arbetsplats lägger grunden för att skapa engagemang hos de anställda. Dessa delar i analysen hänger således ihop eftersom när de anställda känner en trygghet från sin chef upplever vi att de också hanterar utmaningar på ett bättre sätt. De känner inte samma rädsla att misslyckas som de individer vars chefer använder sig av ledarskap som går ut på att sätta press på sina anställda. Robin har upplevelser från tidigare arbeten vad gäller inslag av humor och humoranvändning i organisationer där ledarskapet brister;

Det låter kanske som en kliché, men ibland kan man kliva in i en grupp och man känner rädslan, alltså en rädsla som finns på grund av exempelvis en dominerande chef som arbetar med ”management by fear”, humor måste bygga på en viss typ av trygghet (Robin).

I citatet märker vi hur ett dåligt ledarskap kan påverka individer negativt. När ord som rädsla förekommer i samma mening som ledarskap förstår vi att den positiva användningen på humor ter sig ganska avlägsen. Det bevisar hur en ledare sätter sin prägel på arbetsgruppen och hur humorn indirekt påverkas. Däremot kan man tänka sig att andra former av humor uppenbarar sig, när chefen inte är närvarande och de anställda skrattar och gestikulerar bakom ryggen på denne (Strömberg & Karlsson, 2009:643ff). Det kan vara en positiv form av humor genom att den bygger en samhörighet i arbetsgruppen, men vi anser att den även kan vara en negativ form av humor eftersom den exkluderar chefen. Collinson (2002:270) hävdar att det handlar om en slags motståndstrategi. Vi anser att det optimala vore att en chef så långt som möjligt välkomnade den konstruktiva humoranvändningen då forskning visar att det ytterligare bidrar till ökad produktivitet hos de anställda (Mesmer- Magnus, et al. 2012:169f). Vi avgränsar oss som sagt från humor som kan uppfattas som negativ för någon inblandad, dock kan ett exempel på vad som sker när man av någon anledning inte tillåter ett öppet humorklimat vara befogat. I nästa citat ser vi hur det kan arta sig då Kim beskriver hur chefer på ett annat företag inte uppskattade humor särskilt mycket, troligtvis eftersom det var ett tidsstyrt och detaljerat arbete;

Cheferna förklarade att det fanns andra som kunde ta din tjänst och sa att de hade en hel bunt med cv:n, men när någon hög chef lämnade platsen så kunde det skämtas hej vilt precis efteråt. Så det är helt klart en bättre attityd och inställning till humor på min nuvarande arbetsplats. (Kim).

Att det skämtades enbart efter att chefen lämnar platsen tror vi kan vara ett tecken på att man känner en viss typ av rädsla för sin ledare vilket inte främjar den sunda användningen av humor. Det är snarare ett tecken på ”management by fear” som Robin tidigare beskrev. Även Sasja hade tidigare erfarenheter från arbeten där humor inte var lika välkommet.

När jag jobbade på XXXXX...då var det liksom mer den gamla stilen...fast det var över 20 år sedan också vilken kan spela roll....det var en annan stil på den tiden hur det skulle skötas. Jag kan tänka mig att det berodde på den Vd:n som var där för han hade ju det gamla stuket... väldigt liksom... jag kan inte tänka mig att hen var en av dem som satt i fikarummet och skämtade och aldrig skulle komma på tanken heller (Sasja).

Sasja beskriver den gamla stilen som något stelt och trist, dessutom förklarade hen att man inte fick skratta högt med risk för att störa andra så fikapauserna spenderades på kontoren sittandes två och två. Hen menade att det egentligen var en trevlig stämning bland de anställda men tyvärr så kunde man inte ta med sig den goda stämningen till fikarummet, med risk för att störa någon. Vd:n har förmodligen en stor del i det då hen var av den gamla skolan, och blotta tanken på att chefen skulle sitta och skratta och skämta på fikarasterna fanns inte. Vi upplever att chefens attityd speglade sig i hela organisationen. Vi hittar stöd för Sasjas förklaring och vår egen uppfattning genom Collinson (2002:276) som hävdar att införandet av skämt och humor på arbetsplatsen är något som strider mot den gamla arbetsetiken, vilken chefen i citatet troligen var formad av. Diskussionerna kring ledarnas användning av humor var givande och Robin hade en spännande syn på hur ledarskap och humor ska samverka;

Chefs- och ledarskapet är viktigt, att det ger utrymme för humor och ju längre tiden går så kommer chefer och ledare att jobba med ett ledarskap som vi i Sverige är ganska långt framme i men som blir ännu vanligare tror jag. Det kommer präglas av den här otroliga känslan för professionalitet i samklang med humor, där humor blir en del av den professionaliteten, där de inte kan vara utan varandra. Samhället överhuvudtaget går dit mer och mer (Robin).

När Robin resonerar om framtiden beskriver hen hur viktigt det är att ledare och chefer inser nyttan med att acceptera inslag av humor på arbetsplatserna. De positiva effekterna för de anställdas hälsa och välmående i arbetet är betydande och behövligen med dagens ökade krav på prestation och effektivitet. Resonemanget är intressant och relevant i vår mening och vi anar att Robins beskrivning indirekt visar hur hen vill att ledare i framtiden ska använda sig av humor utan att för den skull uppfattas som oseriösa.

En lättsam attityd och en öppenhet från en chef kan göra att individer redan vid anställningsintervjun uppmuntras att vara sig själva och släppa lite på nervositeten. När Sasja satt på anställningsintervju med sin nya chef kände hen sig trygg;

Redan på anställningsintervjun kände jag att framförallt chefen hade en väldigt skön attityd, det märkte man redan på intervjun. Det var inte så att hon flamsa och tramsa men hon hade ändå en väldigt lättsam framtoning, så man kände sig inte obekvämt på nåt vis utan det kändes naturligt, det kändes som att "här hör jag hemma"(Sasja).

Sasjas sätt att beskriva chefens inställning visar hur en chef med en öppen och lättsam attityd också kan locka potentiella till sig arbetstagare till den egna organisationen. En styrka i branscher där företagen konkurrerar om en begränsad expertis som kan vara efterfrågad. Uppenbarligen kände Sasja och chefen en samhörighet redan vid anställningsintervjun vilket

både Adelswärd, Lindemark och Önnevik anser kan ha en stark påverkan för vilken individ chefen väljer att anställa. Adelswärds (1988:135ff) undersökning visade som sagt att skrattet är till stor hjälp vid anställningsintervjun. Att skratta tillsammans visar att man trivs ihop vilket gör att vi gärna anställer den personen.

4.3.2 Ta vara på det roliga, men visa respekt

Ett ständigt återkommande tema i intervjuerna var hur viktigt det upplevs vara att människor kan skilja på var, hur och när det är passande att använda humor. Det är lätt att få intrycket av att vi befinner oss på en mycket lättsam arbetsplats där trivselnivån är hög, men trots det så märker vi ändå i våra samtal med de anställda att humoranvändningen inte är så oproblematiskt på en arbetsplats. Plester undersökte var gränserna gick för vad som är acceptabel humor på olika företag. En kvinna uppgav i Plesters studie att ett skämt inte längre är roligt om det går för långt (2009:594ff). Samtliga intervjupersoner i vår undersökning nämner fingertoppskänslan och hur viktigt det är att alla har den, annars kan det bli fel. Vad fingertoppskänslan innebär beskrivs på lite olika sätt, men alla verkar ändå ha intrycket av att samtliga vet vad som menas med den och var gränserna går. Här kan vi återigen se kopplingen till hur anställda socialiseras in i gruppen och hur trivsel och trygghet uppstår när alla följer de normer som skapats och framgår av nedanstående citat från Love;

När det gäller användningen av humor generellt så gäller det nog att ha den här fingertoppskänslan... och att man inte skrattar åt någon utan med någon, det låter som en klyscha men det är ändå en stor skillnad där (Love).

Man får ju ha en väldig känsla för när det passar och inte, men när vi väl får tillfälle att skratta så måste vi lätta på det tungsinta som finns... och utnyttja tillfällena (Love).

I likhet med ovanstående citat är det ett återkommande tema i flera av intervjuerna att man måste ha känsla när det gäller användandet av humor men vår uppfattning är att de flesta bemästrar denna svårdefinierade känsla. Vi upplever att gruppens normer för humoranvändningen bidrar till att medarbetarna har en bra känsla för humorns nivå. Vi är eniga med Love när hen menar att det handlar om att skaffa sig kännedom om personerna man skämtar med, så att ingen blir ledsen av det man säger. Gillar man lite fräckare skämt får man respektera att inte alla gör det. Det handlar även här om att hålla sig inom de ramar som gäller på arbetsplatsen, vilket kan kopplas till Lindemark och Önneviks (2011:265) teorier om att kännedom om de normer som råder är viktigt för tryggheten inom gruppen.

En annan form av gränsdragning som kan diskuteras är den om när skratten och skämten går ut över arbetet. Kim tycker att all humor är okej så länge man sköter sina arbetsuppgifter och gör det som ingår i ens uppdrag. Vi upplevde ändå att det fanns ett klokt förhållningssätt till humor som inte tar tid från arbetsuppgifterna utan tvärtom bidrar till ökad effektivitet och produktivitet.

4.3.3 Humor är viktigt

Humor i allmänhet är uppskattat av alla vi intervjuade. Att inte få skratta och skämta på arbetet skulle leda till ett missnöje bland kollegorna. Vår uppfattning är att en anställd som upplever sina arbetsdagar som tråkiga och inte tillåts använda humor på ett konstruktivt sätt, utsätts för större risk att drabbas av ohälsa än den som har roligt på jobbet (Olsson, et al. 2003:149f). När vi diskuterade humor så upplevde vi att flera personer har upptäckt fördelarna med humor.

Jag påverkas jättebra av det, absolut positivt! Jag måste ha roligt på jobbet så är det, vare sig det är hemma eller på jobbet så måste jag få skratta, tänker man sig en arbetsplats utan skratt... nej det går inte (Charlie).

Jag skulle inte kunna leva utan humor på arbetet för det vore så tråkigt då (Sasja).

Jag tycker man behöver humor, det är inte roligt att vara på en arbetsplats utan humor (Kim).

Vi kan i de ovanstående citaten utläsa att humor och skratt är väldigt viktiga för individerna och det en bakomliggande faktor upplever vi kan vara att individerna har visat sig ha en god uppfattning om vad uteblivna skratt och glädjestunder kan orsaka i form av ohälsa och depression. Vi är övertygade om att Samsons (2012:380ff) påstående om att personer med en positiv inställning till humor mår bättre.

Alla intervjupersoner hävdar att de skulle sluta på arbetsplatsen inom en snar framtid vid ett förbud mot skratt och humor. Love anser att hen vid ett förbud inte kan bidra med någonting och belyste vikten av att få skratta när det passar hen. Charlie berättade att hen faktiskt slutat på en tidigare arbetsplats för att det var så tråkigt där. Robin menar att det skulle innebära att det är något som trycks bort och viljan att få använda humor och skratt skulle finnas kvar men eftersom vägen att nå ut med den skulle bli blockerad hade situationen blivit ännu värre. Robin beskriver, som vi uppfattar det, hur humor är en del av arbetsvardagen och att ett förbud skulle strypa en stor del av potentialen som finns i organisationen och på så vis hämma den. Det kopplar vi till forskningen som visar att humor bidrar till ökad kreativitet och tankeförmåga (Olsson, et al. 2003:21) samt bidrar till att öka produktiviteten (Näslunds 1995:27ff; Mesmer-Magnus, et al. 2012:176). Individernas inställning till ett eventuellt förbud mot skratt och humor visar hur betydelsefull för den är för individerna på arbetet.

Av analysen har vi kunnat utläsa att humorn är ett uppskattat inslag i intervjupersonerna arbetsvardag. Det är ett nödvändigt inslag i de dagliga rutinerna som ibland kan kännas enförmiga och lite tråkiga. En positiv inställning till humor i arbetsgruppen leder också till ökat välmående som även Samson (2012:380ff) kommit fram till. Många av personerna har i tidigare yrken upplevt arbetsplatser där humor inte alltid har välkomnats vilket har gjort dem medvetna om vad uteblivna skratt och humorinslag kan leda till. Det blev framförallt en stel och tråkig stämning, vilket våra intervjupersoner helst vill undvika. De vill hellre skratta och ha roligt emellanåt eftersom det också har visat sig bidra till bättre hälsa (Mesmer-Magnus, et

al. (2012:160ff). Några av personerna inser också hur ett förbud skulle hämma den potential som finns i organisationen eftersom humor vidgar vyerna och ökar kreativiteten (Olsson, et al. 2003:21). Humorn har i undersökningen visat sig ha stor betydelse för individerna i deras arbete.

4.4 Sammanfattning analys och resultat

I detta kapitel har vi redovisat våra resultat kopplade till teorier och egna resonemang. Ur intervjumaterialet kunde vi urskilja tre huvudteman; *Problemhantering i arbetslivet*, *de goda relationernas betydelse* samt *inställning till humor*. Temat problemhantering i arbetslivet besvarar främst frågeställningen angående på vilket sätt individerna använder humor på arbetet. Det visade sig att de ofta använde humor när de ställs inför svåra utmaningar som kan handla om stress, höga förväntningar eller övriga problem de kan stöta på i sitt arbete. Främst handlar det om att de genom skrattet kan ta ett kliv från situationen och få nya perspektiv, vilket forskare kallar coping-strategier. De kan på det viset förvandla känslor av maktlöshet till känslor av lättnad och är ett sätt att få nya krafter att åter ta sig an situationen. Forskning har visat att denna konstruktiva humoranvändning ger utdelning i ett ökat välmående. Att ha en positiv inställning i tillvaron gör att man lättare kan hantera livets alla utmaningar utan att låta negativa känslor ta överhanden.

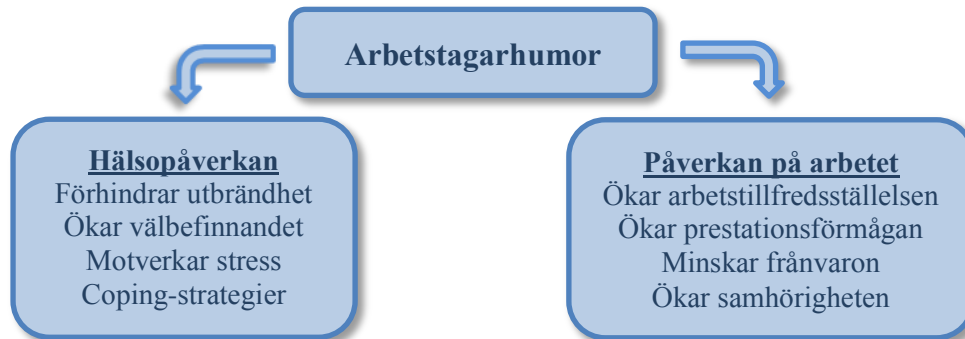
De goda relationernas betydelse växte fram som ett centralt tema i vår analys då samtliga intervjupersoner talade om hur viktigt det är att man vet var gränserna går för vad som är accepterat. Även många forskare är överens om att gruppens normer och värderingar påverkar hur individer använder humor på arbetsplatsen. Temat besvarar båda frågeställningarna genom att dels beskriva hur humor används på arbetsplatsen i förhållande till de normer som råder, men även genom att individer socialiseras in i de värderingar som finns, vilka vi uppfattar kan styra hur individen väljer att beskriva humor i relation till arbetet. De normer och värderingar som framstod tydligast var vikten av att kunna bjuda på sig själv som också kräver ett visst självförtroende och självdistans. I arbetet visade det sig vara viktigt att våga bekänna sina misstag och kunna skratta åt dem istället för att ta allt på för stort allvar, vilket även kan kopplas till temat problemhantering. Återkommande i våra intervjuer var ordet trygghet som vi uppfattar som ett bevis på att det råder en god sammanhållning och trivsel.

Vi ansåg att det sista temat, inställning till humor, var det som kunde dra ihop trådarna och sammanfatta individernas upplevelser av humor på arbetsplatsen och visar också vilka fördelar våra intervjupersoner anser att humor kan ha. Genomgående i våra intervjuer har samtliga intervjupersoner uppgett att humor är en viktig ingrediens i arbetet och på arbetet. De talar om hur viktigt det är att ta raster även om man har tidspress eftersom man måste ta vara på det roliga när det finns möjlighet. Det är nödvändigt för att inte låta stress gå ut över hälsan på lång sikt och denna övertygelse ekar genom samtliga intervjuer. Chefens inställning var även den positiv, vilket visade sig genom att det ofta var hen som tog initiativ till skämt och skratt. Utan en välkomnande och lättsam attityd från chefen hade den öppna humor-

användningen hämmats och de anställda hade inte känt samma trygghet att använda humor för att exempelvis gynna kreativiteten.

5 Sammanfattande diskussion

I det avslutande kapitlet förklaras hur syftet med undersökningen har uppfyllts, sedan ger vi en sammanfattning av våra slutsatser och besvarar våra frågeställningar. Vidare följer ett avsnitt där vi diskuterar våra resultat, främst kopplat till figur 1.



Figur 1. Arbetstagarhumor – En översikt över humorns positiva effekter på individens hälsa och arbete. Källa: Delarna är hämtade från Mesmer-Magnus (2012:160).

Kapitlet avslutas med en metoddiskussion där vi framför de styrkor och svagheter vi upplever med våra resultat baserade på hela undersökningsprocessen samt ger förslag på hur man kan gå vidare med ytterligare forskning på det aktuella området.

5.1 Slutsatser

Syftet med undersökningen var att undersöka upplevelser av humor på arbetet hos en grupp tjänstemän inom offentlig sektor och hur den påverkar dem med särskilt fokus på eventuella fördelar de anser humor kan ha. Vi har uppfyllt vårt syfte genom att vi intervjuat de individer som vår undersökning riktat sig till om hur humor på arbetsplatsen påverkar dem. Våra frågor har varit öppna för att ge dem möjlighet att ge sina egna tolkningar av vad humor är, hur den kan användas samt hur den påverkar dem på arbetet. Våra resultat visar att vi uppfyllt vårt syfte genom att de ger svar på våra frågeställningar. Vi har även studerat tidigare forskning inom ämnet och tillämpat relevanta teorier i vår analys.

Nedan besvarar vi våra frågeställningar som var;

- (1) *Hur beskriver individen humor i relation till arbetet?*
- (2) *På vilket sätt använder individen humor på arbetet?*

5.1.1 Humor i relation till arbetet kräver fingertoppskänsla

Våra intervjupersoner beskriver humor som ett välkommet inslag på arbetsplatsen men att en central del i hur den upplevs av de anställda utgörs av gruppens normer och värderingar samt hur de efterlevs. De värderingar som är allra viktigast för samtliga är att ha självdistans och att kunna bjuda på sig själv och att inte skratta åt någon om denne inte kan skratta åt sig själv. Det märktes tydligt hur gruppens normer och värderingar styr humor-användningen (Holmes

& Marra, 2002:1707f; Höpfl, 2007:19; Plester, 2009:595ff) och hur de aktivt arbetar med att upprätthålla dem. Några intervjupersoner nämner att det ibland bara behövs några individer i en arbetsgrupp som vågar bjuda på sig själv för att det ska sprida sig till de övriga.

Att våra intervjupersoner ser humor på arbetet som något positivt upplever vi har att göra med att de flesta har en fingertoppskänsla för hur humor används på rätt sätt. Trivsel och trygghet uppstår när alla följer de normer som finns. Det öppna och välkomnande klimatet upplevs som mycket viktigt, dels för att nya kollegor lättare ska kunna socialiseras in i gruppen men också för att humor används lättast i trygga relationer. Vi kan konstatera att genom respekt för de normer som gäller beträffande humor på arbetsplatsen kan man lättare hitta fingertoppskänslan som efterfrågas. Det handlar även om respekt för individen genom att skaffa sig kunskap om vad denne anser vara roligt. Därmed infinner sig den trygghet som undersökningen visat möjliggör en konstruktiv användning av humor. Vår slutsats, grundad på intervjupersonernas resonemang, är att det upplevs viktigt att skaffa sig kännedom om var gränserna går för vad gruppen anser vara acceptabelt, vilket stöds av Lindemark och Önnevik (2011:265). Vi delar författarnas slutsats att ett sådant förhållningssätt skapar trygghet inom gruppen. Ju tryggare individerna är i relationer desto mer vågar man bjuda på sig själv och smitta andra med en sådan självdistans.

Att beskriva humor i relation till arbetet visade sig handla om vikten av att veta var gränserna går för vad som är accepterat. Syftet med frågeställningen var också att ge intervjupersonerna möjlighet att med egna ord beskriva vad humor är för dem. Våra resultat visar att intervjupersonerna har många gemensamma åsikter vad gäller humor på arbetet. Trots att vi öppnade upp för olika subjektiva beskrivningar i våra intervjuer beskriver de flesta humor på ett likande sätt, vilket kan ha att göra med gemensamma värderingar. Positiv humor skapar positiva känslor hos individen och används på ett sådant sätt att ingen tar illa upp. Det har framkommit att det krävs respekt och acceptans från samtliga inblandade vid användningen av humor på arbetsplatsen för att ingen ska ta illa vid sig. När människor har självdistans och bjuder på sig själva så underlättas humoranvändningen eftersom man då är kapabel att skratta åt sig själv på ett sunt sätt (Uneståhl, 1999:28; Critchley, 2007:25), vilket minskar risken att skratta åt någon som finner det olustigt. Det handlar alltså om att ha en känsla för var gränserna går, vilket skänker en trygghet till gruppen. Det framgår hur gruppnormer och värderingar formar humoranvändningen genom att skapa gränser för vad som anses acceptabelt. Om individerna inte är medvetna om var gränserna går kan någon ta illa upp eller uppleva obehag, vilket bekräftar Plesters (2009:594ff) teori.

5.1.2 Humor används för att underlätta på arbetet

De anställda använder humor som ett verktyg att hantera problem och känslor på arbetet på ett konstruktivt sätt. I vår studie har vi sett att stunder med mer påfrestande arbetsuppgifter blir hanterbara så länge det är tillåtet att ta en paus och skoja med sin kontorskollega. Vi upplever att fikarasterna är en bidragande del i individernas tillfredställelse på arbetet då det oftast är där det skrattas. Freud (Critchley, 2007:19) och Doosjes, et al. (2010:267) påståenden om att humor skapar distans och gör negativ energi till positiv energi kopplar vi till de kommentarer

som berört området där humor visar sig bidra till tillfredställelse i arbetet. Humor används bland annat för att avdramatisera en obekväm situation eller en pinsam händelse för att förvandla en negativ känsloutveckling till en mer positiv, vilket ökar den enskildes prestationsförmåga (Mesmer- Magnus, et al. 2012:169) och kan även bidra till ökad arbetstillfredsställelse (Critchley, 2007:19; Doosjes, et al. 2010:267). Skrattet har en lugnande effekt och tar ner stressnivåerna som vi tidigare nämnt (Mesmer- Magnus, et al, 2012:157; Olsson, et al. 2003:149f). Är man lugn och avslappnad inför exempelvis en presentation upplever vi att man åstadkommer ett bättre resultat än om man är nervös. Vi har alltså sett att prestationsförmågan kan förbättras med humorns hjälp. I vår undersökning har skrattet visat sig skapa en känsla av lättnad som ger mer energi som gärna smittar av sig bland de övriga i gruppen. I situationer där våra intervjupersoner kört fast av olika anledningar har också skrattet hjälpt till då det tar udden av situationen och avleder en jobbig situation (Martin, et al. 2003:70f). Istället för att bryta ihop av förtvivlan så kan skrattet göra situationen hanterbar och ge nya infallsvinklar på problemet som därmed också kan närma sig en lösning, vilket påminner om Olssons, et al.(2003:156ff) resonemang angående coping-strategier som en problemlösare.

De använder även humor för att skapa djupare relationer, främst genom igenkänningshumor eftersom den gör att man hittar gemensamma nämnare i en dråplig historia (Critchley, 2007:24f). Fördelar som vi identifierat är att det sänker nervositeten, gör att de mår bättre genom minskad negativ stress, ökar samhörigheten och trivseln, vilket i sin tur leder till minskad frånvaro eftersom man rimligen inte undviker ett jobb som man trivs på. De effekter som främst nämns är ökad samhörighet i gruppen samt påverkan på individens välmående i form av lättnad, mer energi och glädje. Några intervjupersoner menar att det bidrar till ökad trivsel, vilket i sin tur bidrar till att de gör ett bättre jobb. Humor och skratt har visat sig vara ett sätt att få en andningspaus och skapa distans till något som upplevs problematiskt. Vi har också kommit fram till att ledarskapet påverkar hur individerna använder humor på arbetsplatsen (Näslund, 1999:49; Adelswärd, 1988:135ff). Intervjupersonerna menar att humor uppmuntras och att de känner sig trygga att skämta även med chefen, vilket skapar en avslappnad stämning. Chefens nämligen genom sin egen humor visa de anställda vad som är accepterat, vilket kan stärka gruppnormerna. Vi anser att slutsatsen bekräftar forskningsresultaten angående ledarskapets humoranvändning och hur det stärker de positiva individuella effekterna (Mesmer- Magnus, 2012:169f)

5.2 Resultatdiskussion

Vårt syfte var att undersöka individernas upplevelser av humor på arbetsplatsen med fokus på eventuella fördelar de anser att humor kan ha. Resultaten visar hur intervjupersonerna värdesätter humor samt att de inser vilka positiva effekter den för med sig. Det visade sig att den utbredda samhörigheten på arbetsplatsen kunde härledas till en öppen och inbjudande kultur där självdistans var en viktig ingrediens i humoranvändningen. Det framgick bland annat att humor användes som ett sätt att skapa djupare relationer, men även som ett verktyg som på olika sätt underlättar individens arbetsvardag. Intervjupersonerna upplevde att gruppens inbjudande kultur skapar ringar på vattnet även vad gäller humor, vilket vi kan slå

fast upprätthåller gruppnormerna. Vi har i vår undersökning sett att humor oftast skapas genom social interaktion och om en grupp anställda delar upprepade positiva humorhändelser sprids denna känsla och skapar förutsättningar för att fortsätta använda humor på arbetsplatsen (Robert & Wilbanks, 2012:1078).

Tryggheten som ständigt återkommer i våra resultat kan alltså uppstå genom att dela humor, men den är också nödvändig för att använda humor på det sätt som efterfrågas hos våra intervjupersoner. Vi tänker oss att det kan vara problematiskt att som ny på arbetsplatsen anamma denna form av humor eftersom man kan känna osäkerhet inför situationen. Visserligen hjälper det att de övriga är öppna och välkomnande men vi anser dock att situationen utgör ett visst hinder. En individ som har en aningen mer avvaktande personlighet riskerar eventuellt att hamna utanför då denne inte kan använda humor på samma sätt som de övriga. Vår uppfattning är att intervjupersonerna inte upplevde någon osäkerhet och var mottagliga för den humoranvändning som dominerade och fann sig ganska snabbt bekväma i gruppen då de påbörjade sin anställning. De kunde anpassa sig till humoranvändningen som kräver en viss självdistans och självförtroende tämligen lätt. Några nämner även att det respekteras om någon i gruppen inte känner sig bekväm, vilket gör att vi återigen kan nämna den känsla för humor som återkom ständigt i våra resultat. Det krävs alltså en sammansvetsad grupp som skapat sig kännedom om normer och värderingar där enskilda individer kan känna sig trygga att bjuda på sig själva. Intervjupersonerna i undersökningen beskriver humor i relation till arbetet som något positivt eftersom de upptäckt många fördelar av att använda humor på ett konstruktivt sätt. Att humor som används inom ramarna för gruppnormerna skapar glädje och trivsel i arbetsgruppen, är för oss den mest självklara slutsatsen. Att använda den som problemlösare däremot kräver att individen själv i vissa fall vågar erkänna sina misstag och skratta åt dem, samt att gruppen har känsla för när var och hur det passar att skratta. Vi konstaterar att humor på arbetsplatsen inte är helt oproblematiskt eftersom studien har visat att risken finns att individer kan uppleva den som något negativt.

Det har i slutsatserna framgått hur intervjupersonerna använder humor för att underlätta sina arbetsuppgifter på olika sätt. Undersökningen har visat hur humor kan användas som ett verktyg för att sänka nervositet, skapa distans, och även för att skapa nya tankebanor. Vi upplever att många intervjupersoner inte tänkt på vilka effekter humor kan få för den enskilde individen eller arbetsgruppen, men vid djupare diskussioner har de själva insett vilken användning de har av att kunna skratta och skämta med sina kollegor i olika situationer. Vi menar att det avslöjar ytterligare ett motiv till att öka kunskapen om humor i arbetet bland företag och organisationer. Förståelsen för varför humor är viktigt verkar därför finnas i de anställdas medvetande. Det är dock inte förrän frågan lyfts upp som individerna börjar reflektera över vad humor verkligen betyder för dem. Vår uppfattning är att frånvaro oftast grundar sig i ohälsa, depression, stress, utbrändhet och så vidare. Samtliga symptom har humor visat sig kunna påverka positivt, vilket många forskare håller med om (Olsson, et al. 2003; Mesmer- Magnus, et al. 2012; Näslund, 1999). En lindring av dessa symptom bör med andra ord leda till en minskad frånvaro vilket visar ytterligare en av humorns positiva effekter på arbetet.

Våra slutsatser har bekräftat mycket av den forskning som redan finns angående humorns positiva effekter på arbetet. Men trots det har vår undersökning, till skillnad från mycket av den tidigare forskningen, fokuserat på upplevelser och inte enbart på humorns effekter och funktioner. Det som vi anser vara unikt med vår studie är att den även genererat svar på vad humor har för betydelse för individen på arbetet, det vill säga vad betyder dessa upplevda fördelar? Samtliga intervjupersoner skulle slutat på ett arbete där inte humor och skratt tillåts. Vi är medvetna om att vi inte kan uttala oss om förutsättningarna vad gäller hur accepterad humor är på andra arbetsplatser, men våra resultat säger oss att ett humorvänligt arbetsklimat inte kan tas för givet. Om arbetsgivare lär sig utnyttja de fördelar som vår studie och tidigare forskning visat att humor har, hoppas vi att fler öppnar upp för en mer humorvänlig arbetsplats genom att lyfta fram humor ytterligare i HR-arbetet.

5.3 Metoddiskussion

Genom att pendla mellan teori och vårt insamlade datamaterial skaffade vi oss en förförståelse för ämnet, vilket vi anser kan vara en svaghet. Vi har lagt stora resurser på att finna lämplig litteratur och forskning för att möjliggöra en noggrann men lättläst teorigenomgång, med en genomtänkt egen definition av humor. På grund av att ämnet är komplext vad gäller definitioner och avgränsningar var en grundlig genomgång nödvändig för att reda ut vilka sorters händelser vi definierar som humoristiska och därmed också ville studera närmare. Den förförståelse vi tillägnat oss kan därför ha påverkat vår objektivitet i intervjuprocessen. Vi menar dock att våra resultat kan anses trovärdiga eftersom tidigare forskning har haft liknande resultat, vilket vi anser vara en styrka i vår studie. En svaghet vad gäller pålitligheten i vår studie är att individuella upplevelser och känslor kring ett fenomen kan påverkas av händelser ur intervjupersonens vardag (Bell, 2006:117f). Vid en tillbakablick inser vi att en mer omfattande undersökning med någon form av observationer samt möjligtvis fler intervjuer hade stärkt trovärdigheten för studien. Humor är trots allt oftast ett socialt fenomen, och sociala beteenden kan med fördel studeras genom att observera mänsklig interaktion snarare än att be individer enbart berätta om olika situationer som uppstått.

5.4 Förslag till framtida forskning

En viktig del i HR-arbetet är att behålla kompetens, och våra resultat har visat att våra intervjupersoner trivs bättre på jobbet om de tillåts skratta och använda humor på ett konstruktivt sätt. Därför föreslår vi att framtida forskare utför en studie som kan visa ett eventuellt samband mellan personalomsättning och företagets inställning till humor.

Slutligen vill vi framhäva en intressant tanke som en av våra intervjupersoner tog upp, att humor kommer att ta mer plats inom organisationer i framtiden. Den anser att professionalitet kan användas i samklang med humor. Efter att ha genomfört denna studie kan vi bara hålla med eftersom allt fler undersökningar framhäver den konstruktiva nyttan med humor i arbetslivet. Ett förslag till en annan studie är därför att undersöka hur humor kan bli en acceptabel byggsten i en framtida professionalitet.

6 Referenser

- Adelswärd V, (1988): *Styles of success*. Linköpings Universitet
- Alriksson J (1999): ”Humor på arbetsplatsen” I Uneståhl L-E, (1999): *Skratta dig friskare*. Örebro: Veje förlag (s 91-97)
- Aspers P. (2007) *Etnografiska metoder: Att förklara och förstå samtiden. Del IV, Kapitel 8*. Malmö: Liber AB
- Chum Nam Mak B, Liu Y, Deneen C C (2012): “Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization” [Elektronisk]. *Discourse & Communication, Sage journals* Vol 6, No 2, pp 163–179 Tillgängligt: <http://dcm.sagepub.com/content/6/2/163> (2014-01-30)
- Collinson D, (2002): “Managing humour” [Elektronisk] *Journal of Management Studies*, Vol. 39 No. 3, pp. 269-89. Tillgänglig: <http://eds.a.ebscohost.com.bibproxy.kau.se:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=b105aacc-ace7-4c9b-97a5-3c1c04fb10be@sessionmgr4002&hid=4108> (2014-04-08)
- Cooper, C (2008): “Elucidating the bonds of workplace humour” [Elektronisk] *Human Relations*, Vol. 61 No 8, p1087-1115. 29p. Tillgänglig: <http://eds.a.ebscohost.com.bibproxy.kau.se:2048/eds/detail?vid=3&sid=31813016-6a68-4e7b-8b1b-d7a8ed1d8f92@sessionmgr4003&hid=4108&bdata=Jmxhbm9c3Ymc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ==#db=buh&AN=35609439>. (2014-03-28)
- Corbin J, Strauss A, (2008): *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, Californien: Sage, 2008.
- Critchley C (2007): “Humour as practically enacted theory, or, why critics should tell more jokes” I Westwood R, Rhodes C, (red.): *Humour; work and organization*. London: Routledge (s 17-32)
- Cruthirds. K J & Romero E H (2006): ”The use of humor in the workplace” [Elektronisk]. *Academy of management perspectives*. Vol. 20 Issue 2, p58-69. 12p. Tillgänglig: <http://eds.a.ebscohost.com.bibproxy.kau.se:2048/eds/detail?vid=3&sid=cce13b0c-5176-4e42-a94d-ce7389d40f1b@sessionmgr4003&hid=4202&bdata=Jmxhbm9c3Ymc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ==#db=buh&AN=20591005> (2014-03-27).
- Doosje S, De Goede M, Van Doomen L & Goldstein J (2010) ”Measurement of occupational humorous coping” [Elektronisk] *Humor: International Journal of Humor Research*, Vol 23, No 3, pp 275-305. Tillgänglig: <http://dx.doi.org.bibproxy.kau.se:2048/10.1515/HUMR.2010.013> (2014-05-05)
- Freud. S, (1997): *Samlade skrifter av Sigmund Freud: IV Vardagslivets psykopatologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Holmes J (2000); “Politeness, power and provocation; How humour functions in the workplace” [Elektronisk] *Discourse studies, Sage journals*, Vol 2, No 2, pp 159-185. Tillgänglig: <http://dis.sagepub.com/content/2/2/159> (2014-01-30)
- Holmes J & Marra M (2002) “Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture” [Elektronisk]. *Journal of Pragmatics*, Vol 34, No 12, pp 1683-1710. Tillgänglig:

- <http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail?vid=5&sid=b041d0da-a16e-4bda-8421-64577844655b%40sessionmgr4002&hid=4111&bdata=Jmxhbmc9c3Ymc2l0ZT1lZHMtbG12ZQ%3d%3d#db=edselc&AN=edselc.2-52.0-0036888949> (2014-03-27).
- Hopton C, Barling J, Turner N, (2013) "'It's not you, it's me": transformational leadership and self-deprecating humor" [Elektronisk]. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 Iss: 1, pp.4 – 19. Tillgänglig: <http://www.emeraldinsight.com.bibproxy.kau.se:2048/journals.htm?articleid=17076800> (2014-05-14)
- Höpfl H (2007): "Humour and violation" I Westwood R, Rhodes C, (red.): *Humour, work and organization*. London: Routledge (s 33-44)
- Lantz A, (2007): *Intervjumetodik*. Studentlitteratur
- Lazarus R, Folkman S, (1984): *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Ljungdahl L (1999): "Humorn inom olika användningsområden"(1999): *Skratta dig friskare*. Örebro: Veje förlag
- Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. and Weir, K. (2003), "Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: development of the Humor Styles Questionnaire" [Elektronisk]. *Journal of Research in Personality*, Vol. 37 No. 1, pp. 48-75. Tillgänglig: <http://www.sciencedirect.com.bibproxy.kau.se:2048/science/article/pii/S0092656602005342#> (2014-04-14)
- Mesmer-Magnus J, Glew D.J & Viswesvaran C (2012); "A meta-analysis of positive humor in the workplace" [Elektronisk]. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 27, No 2, pp 155-190. Tillgängligt: <http://www.emeraldinsight.com.bibproxy.kau.se:2048/journals.htm?issn=0268-3946&volume=27&issue=2&articleid=17015241&show=html#sthash.bGqkLX98.dpuf> (2014-03-27)
- Noon M, Blyton P (2007): *The realities of work*. New York: Palgrave macmillian
- Näslund G. K, (1999): *Det goda skrattet, en bok om humor och hälsa*. Stockholm: Natur och kultur
- Näslund G. K, (1995): *Skratta och må bra*. Stockholm: Natur och kultur
- Olsson H, Backe H, Sörensen S, (2003): *Humorologi; Vetenskapliga perspektiv på humor och skatt*. Stockholm: Liber
- Parker M (2007): "The little book of management bollocks and the culture of organization" I Westwood R, Rhodes C, (red.): *Humour, work and organization*. London: Routledge (s 77-91)
- Plester B (2009) "Crossing the line: boundaries of workplace humour and fun" [Elektronisk]. *Employee Relations*, Vol. 31 Iss: 6, pp.584 – 599. Tillgängligt: <http://www.emeraldinsight.com.bibproxy.kau.se:2048/journals.htm?issn=0142-5455&volume=31&issue=6&articleid=1816721&show=html#sthash.PK8z0vKC.dpuf> (2014-03-27).

- Robert C & Wilbanks J E (2012): "The Wheel Model of humor: Humor events and affect in organizations"[Elektronisk]. *Human Relations* 2012 65: 1071
Tillgängligt: <http://hum.sagepub.com/content/65/9/1071> (2014-03-27)
- Samson A C, Gross J J (2012) "Humour as emotion regulation: The differential consequences of negative versus positive humour" [Elektronisk] *Cognition & Emotion*, Vol 26, No 2, pp 375-384. 10p. Tillgängligt:
<http://eds.a.ebscohost.com.bibproxy.kau.se:2048/eds/detail?vid=5&sid=b041d0da-a16e-4bda-842164577844655b@sessionmgr4002&hid=4111&bdata=Jmxhbmc9c3Ymc2l0ZT1lZH MtbGl2ZQ==#db=buh&AN=71517372> (2014-03-27).
- Schein E. H, (2010): *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
- Steinberg J (1999): "Planera för humor" I Uneståhl L-E (1999): *Skratta dig friskare*. Örebro: Veje förlag (s 82-90)
- Strömberg S & Karlsson J Ch (2009): "Rituals of fun and mischief: The case of the Swedish meatpackers" [Elektronisk]. *Employee Relations*, Vol 31, No 6, pp 632-647. Tillgängligt: <http://www.emeraldinsight.com/Insight/ViewContentServlet?Filename=/published/emeraldfulltextarticle/pdf/0190310606.pdf> (2014-04-29).
- Söderblom N (1919): *Humor och melankoli och andra lutherstudier*. Uppsala: Almqvist & Wiksell Boktryckeri AB
- Uneståhl L-E (1999): *Skratta dig friskare*. Örebro: Veje förlag
- Vetenskapsrådet (2014) Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Hämtat 22 april 2014 från: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>
- Westwood R, Rhodes C, (2007): *Humour, work and organization*. London: Routledge

6.1 Bilaga 1 - Intervjuguide

Bakgrund/

När är du född? Hur länge har du jobbat inom företaget? Vad har du för utbildning?

Inställning till arbetsuppgifterna

Berätta lite om dina arbetsuppgifter.

(följdfråga): Hur skulle du beskriva dem? (tex. Roliga/tråkiga, utmanande, monotona, meningsfulla, tillfredsställande, lätta/svåra)

Upplever du att ditt arbete är givande?

(följdfråga): Ja - På vilket sätt då/ Nej - varför inte?

Effekter

Skrattar ni mycket på jobbet?

(följdfrågor): – Ja... Vad skrattar ni åt? Vad hände? Vilka var inblandade? Var hände det? Vilka känslor framkallade det? Hur påverkas du av det? Hur påverkas gruppen av det? - Nej... Vad tror du är anledningen till det?

Finns det någon här på jobbet som får dig att skratta lite extra?

(följdfråga): Kan du berätta om hen? Om du tänker dig en arbetsdag då hen inte är på jobbet, hur skulle den vara annorlunda?

Inställning till humor

Hur upplever du företagets inställning till humor på arbetsplatsen?

(följdfråga): Kan du ge något konkret exempel på hur det märks?

Vad har dina arbetskamrater/arbetsgruppen för inställning till humor?

Vad har du själv för inställning?

(följdfråga): Hur kommer det sig att du tycker så?

Övrigt/Avslutande frågor

Har din personliga upplevelse av humorn på arbetsplatsen förändrats från det att du var helt ny till idag?

(följdfråga): På vilket sätt?

Föreställ dig att det vore helt förbjudet att skoja och skämta med varandra på arbetstid, hur tror du att det skulle påverka dig?

Något du vill tillägga?

6.2 Bilaga 2 - Informationsbrev



Karlstad Business School Handelshögskolan vid Karlstads universitet

Hej!

Vi är två studenter vid Handelshögskolan på Karlstads universitet som läser sista terminen på Personal- och arbetslivsprogrammet. Den treåriga utbildningen, med huvudämnet arbetsvetenskap, leder till en filosofie kandidatexamen så för närvarande skriver vi vår C-uppsats. Vi ska utföra en empirisk undersökning och göra en arbetsvetenskaplig analys av ett fenomen hämtat ur verkligheten. Syftet med vår studie är att undersöka individers upplevelser av humor på arbetsplatsen. Vår förhoppning är att det kan bli ett litet bidrag till forskningen och påverka framtida HR-arbete vad gäller företagens inställning till humor. Vi vill belysa ämnet ur ett individuellt perspektiv och visa hur humor kan påverka enskilda arbetstagare.

Vi vill därför intervjua enskilda individer inom organisationen och vi hoppas att du vill delta i vår studie. Du ska känna till att deltagandet är helt frivilligt och om du väljer att delta har du rätt att avbryta när du så vill. Den information som framkommer i intervjuerna kommer endast att användas i vår kandidatuppsats. Informationen som lämnas behandlas konfidentiellt. Intervjun kommer att spelas in på ljudband.

Intervjun tar cirka 30-60 minuter. Är du inte intresserad av att delta kan du höra av dig till oss inom kort. I annat fall förutsätter vi medverkan och ser fram emot att ses nästa vecka.

Avslutningsvis vill vi tacka dig för att du tar dig tid och deltar i denna studie!

Med vänliga hälsningar,

Kristin Bäcke & Henrik Hermansson