



Bacheloroppgave

VPL05 Vernepleie

Hva er humor og hvordan kan humor påvirke arbeidsmiljøet.

What is humour and how can humour affect the working environment.

Trond Lorvik

Totalt antall sider inkludert forsiden: 43

Molde, 23.5.17



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Lisbeth Sørensen

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 23.5.17

Antall ord: 11401

Sammendrag

Oppgaven ser på humorbegrepet og hvordan humor kan påvirke arbeidsmiljøet. Den er skrevet som del av bachelorutdanningen i vernepleie ved Høgskolen i Molde, og er en litteraturgjennomgang av forskning og litteratur skrevet om humor og arbeidsmiljø.

Humor er et vidt begrep som blir forsøkt forklart gjennom ulike tilnæringsmåter. Positiv og negativ humor og humorens potensielle påvirkning på arbeidsmiljøet blir undersøkt gjennom fire ulike humorstiler gjennom fiktive eksempler. Positiv humor påstås å ha en forsterkende og oppbyggende funksjon på sosiale relasjoner, som dermed virker positivt inn på arbeidsmiljøet.

Summary

The thesis investigates the humour concept and how humour can affect the working environment. It is written as part of the Bachelor's degree program in social education at Molde University College, and is a literature review of research and literature on humour and the working environment.

Humour is a broad term that is attempted to be explained through different approaches. Positive and negative humour and the potential impact of humour on the work environment are examined through four different humor styles through fictional examples. Positive humor is claimed to have an enhancing and constructive function on social relations, thus positively impacting the working environment.

Innholdsliste

1.0	Innledning	1
2.0	Problemstilling	2
2.1	Definisjon av begreper	2
2.2	Avgrensning av problemstillingen	3
2.3	Humorforskning	4
3.0	Metode	6
3.1	Begrunnelse for valg av metode	6
3.2	Metodebeskrivelse	6
3.3	Framgangsmåte	7
3.4	Feilkilder	8
3.5	Egen forforståelse og antakelse	9
3.6	Reliabilitet og validitet	10
4.0	Humor og arbeidsmiljø	11
4.1	Humor.....	11
4.1.1	Humorens historie	11
4.1.2	Humor, humør og latter	12
4.1.3	Humorteorier	14
4.1.4	Måling av sans for humor i forskningssammenheng	15
4.1.5	Mot en forståelse av hva humor er	16
4.1.6	Humorstiler	17
4.2	Det gode arbeidsmiljø	19
4.2.1	Psykososialt arbeidsmiljø.....	20
4.2.2	Helsefremmende arbeidsplasser.....	20
4.2.3	Arbeidsmiljø og positiv påvirkning av humor	21
4.2.4	Arbeidsmiljø og negativ påvirkning av humor	22
4.3	Drøfting	24
4.3.1	Så hva er egentlig humor?.....	24
4.3.2	Eksempler på bruk av humor på arbeidsplassen	25
4.3.3	Sammenhengen mellom humor og godt arbeidsmiljø	33
5.0	Avslutning	34
5.1	Oppsummering	34
5.2	Konklusjon	35
5.3	Veien videre	36
	Litteraturliste	37

1.0 Innledning

De fleste av oss bruker mye av tiden vår på arbeid, og det vi opplever på arbeidsplassen kan ha stor innvirkning også på andre deler av livet vårt. Ifølge Arbeidsmiljøloven skal arbeidsplassen både være helsefremmende og meningsfylt. Arbeidsmiljøet vil da kunne ha en viktig rolle i den enkeltes opplevelse av trivsel og mening på arbeidsplassen. Videre bruker de fleste av humor mer eller mindre bevisst i kommunikasjon og samhandling med andre mennesker. Kan det å ha det trivelig på jobb inkludere humor og fleiping med kolleger? Er det slik at humor bidrar til et godt arbeidsmiljø? Og når vi først er inne på tema, hva er egentlig humor?

Jeg vil med oppgaven forsøke å si noe om hva humor er, og om bruk av humor kan påvirke arbeidsmiljøet og de som inngår i dette miljøet. For å besvare oppgaven har jeg gjort et litteratursøk på temaene humor og helse på arbeidsplassen og hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø. Jeg har gått gjennom forskningsartikler som forsøker å si noe om hva humor er og potensielle innvirkninger bruk av humor kan ha på arbeidsmiljøet. Oppgaven er skrevet som del av bachelorstudiet i vernepleie ved Høgskolen i Molde. Temaet er relevant for alle, men som profesjonelle tjenesteytere mener jeg vernepleiere som jobber med andre mennesker har et ekstra ansvar ved å bevisstgjøre oss om hvordan egen bruk av humor kan påvirke samhandlingen med andre.

Jeg starter med å presentere problemstilling, avgrensning av oppgaven og avklaring av begreper, samt kort om hva som er gjort av forskning på humor på arbeidsplassen. I oppgavens metodedel forklarer jeg hvordan jeg har funnet informasjon, for deretter å si noe om feilkilder og egen forforståelse. Hoveddelen av oppgaven tar for seg humor og arbeidsmiljø, hvor jeg presenterer ulike teorier og forklaringer på hva humor er og hvilken påvirkning bruk av humor kan ha på arbeidsmiljøet.

2.0 Problemstilling

De fleste av oss bruker humor mer eller mindre bevisst i kommunikasjon og samhandling med andre mennesker. Vi har en arbeidsmiljølov som fastslår at arbeidsplassen skal både være helsefremmende og meningsfylt. Dette fordi arbeidsmiljøet har mye å si for hvordan vi har det, både på jobben og privat. Videre blir arbeidsplassen gjerne sett på som en seriøs arena, og det kan tenkes at humor er upassende i en slik sammenheng. Jeg er nysgjerrig på hva det er med humor som kan påvirke arbeidsmiljøet, og mer konkret hvordan humor kan fremme og hemme et godt arbeidsmiljø.

Med oppgaven søker jeg å besvare følgende problemstilling

Hva er humor og hvordan kan det påvirke arbeidsmiljøet?

Jeg vil også forsøke å svare på om humor bør kultiveres på arbeidsplassen med det formål å bidra til godt arbeidsmiljø. Jeg lurer på om det spiller noen rolle hvordan vi bruker humor på arbeidsplassen, og om vi kan si noe om hvor grensen går mellom vennskapelig fleiping og mobbing.

2.1 Definisjon av begreper

Humor vil som oppgavens hovedfokus bli grundig belyst senere i oppgaven. Jeg vil allikevel innlede med en kort definisjon hentet fra Holmes og Marra (2002) og deres bidrag til humorforskningen i arbeidslivet, hvor humoristiske ytringer defineres som

Humorous utterances are defined as those which are identified by the analyst, on the basis of paralinguistic, prosodic, and discursal clues, as intended by the speaker(s) to be amusing and perceived to be amusing by at least some participants (Holmes og Marra 2002).

Etter definisjonen må en humoristisk ytring altså ha som formål å underholde, og lykkes i å underholde en eller flere mottakere på et eller annet vis.

Jeg kobler min forståelse av begrepet *godt arbeidsmiljø* sammen med begrepet helsefremmende arbeidsplasser. Sistnevnte begrep har sin opprinnelse fra 1986 da prinsippene om helsefremmende arbeidsplasser ble nedfelt i Ottawa-charteret (Fafo 2013). Tilnærmingen er opptatt av hele mennesket, både det organisatoriske mennesket og det private mennesket. En helsefremmende arbeidsplass fokuserer på hvordan arbeidet kan organiseres, skape et arbeidsmiljø og en samværskultur som gir god helse og utvikling for de ansatte. Oppgaven tar utgangspunkt i at dersom en arbeidsplass er helsefremmende har den også et godt arbeidsmiljø.

2.2 Avgrensning av problemstillingen

Jeg vil kort presentere noen av de mest kjente humorteoriene, men oppgaven handler ikke om hva som *er* morsomt, men om de potensielle konsekvensene humor kan ha på arbeidsmiljøet. Det er altså humorens påvirkning på arbeidsmiljøet som helhet jeg vil se nærmere på. Denne helheten er bygd opp av enkeltindivider, og det er ikke mulig å si noe om humorens påvirkning på arbeidsmiljøet uten også å si noe om hvordan enkeltindividers bruk av humor vil kunne påvirke helheten.

Humor er et vidt begrep, og det er mange måter å tilnærme seg temaet (Svebak 2010, Tyrdal 2002, Martin 2003). Derfor gjør jeg noen avgrensninger:

- Humor inngår som del av kommunikasjonen mellom mennesker (Tyrdal, 2002), men jeg ser ikke på humor i lys av kommunikasjonsteori.
- Humor kan tydeliggjøre maktforskjeller (Cahill & Densham, 2014), men jeg går ikke nærmere inn på maktbegrepet og ulike maktforhold som potensielt ligger i bruk av humor mellom ansatte.
- Humor og latter hører gjerne sammen, og latter er en tydelig fysiologisk reaksjon som flere har påstått har positiv innvirkning på den fysiske helsen vår (Tyrdal, 2002). Det er ikke latter som er oppgavens fokus, men jeg kommer innom temaet ved flere anledninger.
- Humor kan si noe om hvilken organisasjonskultur arbeidsplassen har (Holmes og Marra 2002), men oppgaven tar ikke for seg begrepet organisasjonskultur nærmere

enn å gå inn på hva som er et godt arbeidsmiljø og hvordan humor kan si noe om hvilke normer som gjelder for den aktuelle kulturen.

- Humor påstås fra ulike hold at det er en forskjell i hvordan humor brukes mellom menn og kvinner (Holmes 2006, Cahill og Densham 2014), men min tilnærming til humor og arbeidsmiljø ser bort ifra eventuelle ulikheter mellom kjønnene i bruk av humor. Det er en stereotypisk oppfatning om at kvinner er «dårligere» på å bruke og forstå humor enn menn (Hitchens 2007, Cahill og Densham 2014).
- Humor kan bidra til å skape gruppetilhørighet (Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvarans 2012), og det kunne vært nyttig å sett nærmere på hvordan gjennom teori om gruppepsykologi. Det er imidlertid ikke fokuset for oppgaven.

2.3 Humorforskning

Som jeg nevner i definisjonen av arbeidsmiljøbegrepet så kobler jeg det til helsefremmende arbeidsplasser, derfor er det relevant å se på koblingen mellom humor og helse. Humor er et tema det er forsket mye på, og det er svært mange ulike meninger og påstander om påvirkningen humor har på helse (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012, Martin 2001, Tyrdal 2002, Svebak 2010). Det er en oppfatning om at mennesker med god sans for humor har bedre evner til å takle stress, lettere kommer overens med andre, har bedre psykisk og til og med fysisk helse (Svebak 2010, Martin 2001, Mesmer-Magnus og Glew 2012).

Det har vært forsøkt å finne ut hvordan humor og latter påvirker helse, og det er i hovedsak tre hovedtilnærminger som har vært undersøkt (Martin 2003). Den første er hvordan latteren gir fysiologiske forandringer i hjerte, muskler, skjelett og endokrine, immunologiske og/eller nervesystem, og hvordan dette kan ha positive effekter på helse. Den andre måten det er undersøkt hvordan humor påvirker helsen vår, er å se på de positive følelsesmessige tilstandene som følger med latter og humor. Den tredje potensielle mekanismen har å gjøre med hypotesen om humorens stressmodererende effekt. De helsemessige fordelene av humor gjør seg gjeldende gjennom en mer effektiv måte å håndtere stress på gjennom kognitive vurderinger og evner, som følge av et humoristisk syn på livet (Martin 2003).

Rod Martin (2001) påstår mye av forskningen som er gjort på feltet har manglende metodisk tilnærming. Forfatteren mener vi gjerne vil tro humor har en positiv effekt på helsa vår, om det så er å kurere oss mot ulike sykdommer eller beskytte oss mot andre sykdommer. Også Morreall (2008) viser til Martin (2001) som sier forskningen ikke er entydig eller god nok til å si at humor gir god helse. Det er også enkelte forskere som mener at personer med humoristisk sans tar dårligere vare på egen helse nettopp fordi de har en lettere og mer leken holdning til livet (Edwards og Martin 2012).

Da det ikke er enighet om en positiv kobling mellom humor og helse, viser Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans (2012) til fire konkrete faktorer som vanskeliggjør definering og operasjonalisering av humor (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012):

1. Humor og sans for humor blir brukt om hverandre
2. Humor er flerdimensjonalt og dimensjonene virker forskjellig.
3. Humor blir kvantifisert på ulike måter.
4. Det er forskjellige humorstiler, noen positive og andre negative.

3.0 Metode

3.1 Begrunnelse for valg av metode

Oppgaven baserer seg på en litteraturgjennomgang på temaene humor, helse og arbeidsmiljø. Valget på metode er gjort ut fra oppgavens omfang og tema. Med tiden jeg har til rådighet er det lite gunstig for meg å skulle utføre egne undersøkelser. Det er mange som har ment noe om hva humor er, og litteratursøk er en vanlig metode å bruke for bacheloroppgaver i samfunnsvitenskap (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016).

3.2 Metodebeskrivelse

Litteraturgjennomgang dreier seg om å finne fram til forskning gjort på feltet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). I hovedsak fra primærkilder og da i form av vitenskapelige artikler eller rapporter. Jeg har funnet fram til en rekke forskningsartikler på temaene humor, helse og arbeidsmiljø. Ettersom det finnes så mye forskning, har jeg foretatt et utvalg av artikler. Forskningsmaterialet jeg har benyttet har en kvalitativ metodisk tilnærming til temaene, og jeg har funnet fram til undersøkelsene ved mer eller mindre systematiske søk. Jeg har også benyttet meg av utgitte bøker, artikler og det som kalles sekundærdata og litteratursøk baserer seg også på behandling av disse (Jacobsen 2010). Ambisjonen er å kunne si noe sikkert om hva vi vet om temaet. Jeg har forsøkt å gå til hovedkildene der det er mulig, men har også benyttet meg av kvalitative metaanalyser hvor det gjøres såkalte metasynteser (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016).

I metaanalyser hentes det inn data eller resultat fra andre publiserte primærstudier og det gjennomføres en ny analyse (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). Metoden sammenstiller kvalitativ forskning på et felt, sammenlikner og analyserer tekster fra ulike individuelle studier med hensikt om å komme med nye tolkninger, og å kunne si noe «sikkert» om hva vi vet om temaet. I utgangspunktet er dette også målet med oppgaven min, men jeg mangler litt på den systematiske tilnærmingen som kreves for en slik vitenskapelig studie. Det kreves ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2016) en kvalitetsvurdering av primærstudiene ved bruk av et eget analyseskjema, som jeg ikke har brukt. Jeg har også vært mindre systematisk i søket etter forskningsmateriale enn hva som kreves for å sikre høy reliabilitet.

3.3 Framgangsmåte

For å få kjennskap til temaet startet jeg med generelle søk på Google etter søkeord knyttet til humor. Dette ledet meg inn på ulike skjønnlitterære artikler og forskningsartikler, bachelor- og masteroppgaver. Gjennomgang av materialet og referanselister ledet meg inn på noen sentrale bidragsyttere i forskning på humorfeltet, blant annet Svebak, Martin og Holmes. For å kunne sette meg inn i forskning gjort på humor oppdaget jeg at det var nødvendig å forstå metoder for hvordan humor og sans for humor måles i forskningssammenheng. Jeg fant referanser til disse undersøkelsene i forskjellig forskningsmateriale, og søkte opp disse gjennom Oria på Høgskolen i Moldes databaser. Dette gjelder undersøkelsene til Svebak (2010) og Martin (2001).

Jeg gjorde mer systematiske søk ved å benytte søkemotorene Google scholar, American Psychological Association PsycNET og CINAHL etter ulike kombinasjoner av søkeordene humor, helse og arbeidsplass, på både engelsk og norsk. På engelsk brukte jeg både det engelske ordet «humour» og det amerikanske «humor». Jeg har unngått søkeordene «moro» og «fun», selv om det også er mange artikler hvor de inngår i tittelen og mange av de berører oppgavens tema. Dette var et bevisst valg for å forsøke å forholde meg til forskning som hadde noe av den samme forståelsen og tilnærmingen til humorbegrepet.

Jeg åpnet og så gjennom artiklene jeg fikk på den første siden av søkeresultatene. Her gjorde jeg en vurdering hvor de jeg anså som svært relevant for min oppgave ble lagret og skrevet ut og deretter lest gjennom. Etter å ha gjort enkelte utvalg på de mest relevante søkeresultatene gikk jeg over til å bla videre i søkeresultatene, for å se etter titler som virket å være interessante og relevante for å belyse temaet for oppgaven. Det har vært enkelte artikler jeg har funnet gjennom søkemotorer, men hvor Høgskolen i Molde ikke har hatt tilgang til materialet. I slike tilfeller har jeg forsøkt å finne det på Google ved å søke etter tittel på forskningsartikler og «.pdf». Det har vært et varierende resultat av denne framgangsmåten, og enkelte forskningsartikler jeg kunne ha tenkt meg å ha sett nærmere på har jeg ikke fått tak på.

Offentlige nettsider har informasjon om arbeidsmiljøloven og helsefremmende arbeidsplasser. Gjennom praksis i studiet har jeg pratet med ansatte som jobber med

inkluderende arbeidsliv og hvordan arbeidsplasser kan være helsefremmende, som igjen har vært med på å utvide min forståelse av begrepet.

3.4 Feilkilder

Det kreves en strengere systematisk gjennomgang og analyse av materialet enn hva jeg har gjort, for å møte kravene som stilles til et litteratursøk (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016). Ut ifra mine valg av søkeord og søkemotorer har jeg valgt materiale som har dukket opp som mest relevante søkeresultat, men jeg har også gjort noen «tilfeldige» valg av artikler. Ut fra titlene på enkelte forskningsartikler har jeg valgt å se nærmere på materiale som jeg mener har hatt mest direkte tilknytning til temaet. På samme måte har jeg også sett bort ifra noe av det tilgjengelige materialet. Det foreligger altså en viss grad av cherry-picking, eller håndplukking¹ som det kan kalles på norsk. Det vil si at jeg har gjort noen valg av teori som kan medføre en viss farging av min oppfatning om temaet. Videre har en del av forskningsmaterialet jeg har brukt gått gjennom annet forskningsmateriale som er gjort på området. Det kan være en feilkilde å bruke disse undersøkelsene, og ikke gå direkte til materialet de henviser til (Jacobsen 2010, Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016).

Da jeg har brukt mye engelsk litteratur og selv om jeg mener jeg har god kjennskap til språket, er det en viss fare for at noe av meningen mistes i oversettelsen til norsk. Jeg har brukt Google Translate der jeg har vært usikker i oversettelsen, og også søkt opp synonymer til ord eller begrep. Dersom det har vært spesifikke begrep jeg har vært usikker på har jeg søkt de opp på Google for å forstå begrepet.

¹ Begrepet bærplukking ble vurdert, men det ville antydnet at jeg var på bærtur.

3.5 Egen forforståelse og antakelse

Bachelorskriving er en prosess jeg var tidlig i gang med, hvor jeg allerede tidlig det andre året på vernepleiestudiet bestemte meg for at jeg ville skrive om humor. Gjennom utdanningen og spesielt praksis har refleksjon over egen kommunikasjon og væremåte vært med å bevisstgjøre meg på hvor ofte jeg benytter humor i samspillet med andre mennesker. Bakgrunnen for dette var at jeg selv ble oppmerksom på egen bruk av humor i kommunikasjon med andre mennesker, og hvordan jeg bevisst brukte det som et relasjonsbyggende verktøy. Da jeg ofte bruker humor i arbeidssammenheng med andre mennesker, og ble jeg også interessert i hvordan humor kan påvirke arbeidsmiljø. Vernepleierutdanningen har et stort fokus på kommunikasjon- og relasjonskompetanse, men humor er lite nevnt i pensumlitteraturen.

Jeg har lånt bøker fra Høgskolens bibliotek om temaene humor, helse og arbeidsmiljø. Blant disse var det en filosofiskhistorisk tilnærming til begrepet humor, som i stor grad har vært med på å forme mitt syn da jeg er interessert i begreper og deres opphav. Jeg har lest bøker og artikler av mer eller mindre kjente komikere for å få en forståelse av begrepet av noen som ikke har fagbakgrunn, men samtidig god kjennskap og erfaring med bruk av humor. Blant annet Arthur Arntzen, Dan O'Donnel og Christopher Hitchens.

Jeg har en antagelse om at de aller fleste av oss bruker humor mer eller mindre ubevisst i samhandling med andre mennesker, og i vår innvendige dialog med oss selv. Videre tror jeg dette påvirkes av det enkelte individets forhold til humor. Jeg har erfart at det er veldig lett å komme med små kommentarer eller hint som er ment fleipete, men som potensielt kan oppfattes sårende og virke splittende. Min erfaring er at det som er akseptabelt å fleipe med på en arbeidsplass kan være uakseptabelt på en annen arbeidsplass; hva som er akseptabel humor avhenger altså av kultur. Videre har jeg en antagelse om at samtidig som kulturen på arbeidsplassen vil kunne sette føringer for hvilken humor som er akseptabel på arbeidsplassen, vil ulike individer kunne ha forskjellig humor seg imellom. Videre tror jeg at måten humor brukes gjennom sjargong og hvordan andre mennesker omtales, kan si mye om holdningene til de ansatte.

3.6 Reliabilitet og validitet

Humor er som nevnt innledningsvis et felt det er gjort mye forskning på, og det er lett å gå seg vill i alt det tilgjengelige stoffet som finnes. Jeg har forsøkt å bruke forskningsmateriale som er av nyere dato, men noe av forskningsmaterialet og litteraturen jeg har brukt er over ti år gammel. En del av materialet jeg har brukt av nyere dato referer også til en del eldre kilder. Blant annet blir undersøkelsene til Holmes fra 2002 og 2006 og Martin fra 2001 referert til av flere forfattere noe som forsterker min oppfatning om at de er reliable kilder. Metaanalysen til Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans (2012) har en grundig gjennomgang av hva som er gjort av forskning på bruk av positiv humor på arbeidsplasser. Begrepet som brukes når flere forskere har undersøkt samme fenomen kalles interreliabilitet og er med på å øke oppgavens reliabilitet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016).

Jeg har bevisst brukt forskningsmaterialet som har ulike utgivere. Jeg har vært innom nettsidene til de forskjellige utgiverne og forsøkt å finne ut hvordan de sikrer kvaliteten på sitt materiale. Alt forskningsmateriale jeg bruker i oppgaven er ifølge nettsidene til de enkelte utgiverne fagfellevurdert. De fleste benytter en form for dobbel blindtest, hvor det er to eller flere anonyme anmeldere som leser gjennom artiklene uten at de vet hvilke forfattere som har skrevet artikkelen. En slik prosess skal sikre at kvaliteten på det som blir utgitt er god. Jeg anser materialet jeg har brukt til å ha høy reliabilitet og validitet. Er det to artikler som skiller seg ut så er det undersøkelsen til Arfeen (2009) og Cahill og Densham (2014), som er studentoppgaver knyttet til «Programme in Language and Communication» ved den engelske skolen på Universitetet i Hongkong. LCOM Papers, som er utgiveren, publiserer hvert år utvalgte studentoppgaver som av sensorer er vurdert å ha høy kvalitet. Også disse oppgavene blir fagfellevurdert, men da av studenter og lærere ved Universitetet. Etter min vurdering er dette nok til å sikre kvaliteten på artiklene.

Noe av forskningsmaterialet jeg har brukt har fokusert på gruppenivå og tatt for seg interaksjoner mellom ansatte i møtevirksomhet. I den grad det er fokusert på individet i undersøkelser, gjelder det først og fremst hvordan ledere bruker humor sett ut ifra den maktposisjonen de innehar (Holmes og Marra 2002, Cahill og Densham 2014, Arfeen 2009). Materialet jeg har brukt har sett på verbal og nonverbal kommunikasjon mellom ansatte, og ikke på nedskrevet kommunikasjon som epost, brev og lignende.

4.0 Humor og arbeidsmiljø

Dette er oppgavens hoveddel hvor jeg presenterer teorien jeg har funnet og ser på som aktuell for å kunne besvare problemstillingen. Denne delen er tredelt, hvor første del tar grundig for seg humorbegrepet, deretter tar oppgaven et skifte i tema og går over til å se på hva som utgjør et godt arbeidsmiljø og avsluttende del drøfter teorien jeg har funnet opp mot problemstillingen.

Opgaven begynner med å se på humorens historie og opphavet bak humorbegrepet. Tilknyttet humor ligger humør og latter, som jeg kort redegjør for før jeg ser på tre ulike humorteorier. Deretter ser jeg på hvordan humor blir målt i forskningssammenheng og eksempel på to ulike målemetoder som blir brukt. Samlet skal dette føre inn mot en forståelse av hva humor er og begrepene positiv og negativ humor. Til slutt ser jeg på hva som utgjør et godt arbeidsmiljø og gjennom eksempler forsøker jeg å se på ulike humorstilens påvirkning på arbeidsmiljøet.

4.1 Humor

4.1.1 Humorens historie

Gjennom menneskets historie er det mange som har forsøkt å si noe om hva humor er, fra de tidligste teoriene fra greske filosofer som Aristoteles og Platon fram til i dag hvor det i større grad er forskere og psykologer som definerer hva som er humor (Tyrdal 2002). I vestlig kultur blir humor gjerne sett på som en høyt ettertraktet, nærmest dydig, personlig egenskap (Martin 2003).

Humorbegrepet har sin opprinnelse fra hippokratisk medisin i det 5.- 4 århundret før vår tidsregning, hvor utgangspunktet var Empedokles lære om de fire grunnelementene (Thielst 2001). Med den samme tankegangen tok hippokratisk medisin utgangspunkt i fire legemsvæsker² som igjen ble påvirket av to motstridende krefter – kjærlighet og strid. Dersom det ikke var balanse mellom væskene, ville sunnheten og humøret påvirkes.

² Blod, den gule galde, den sorte galde og slimet (Thielst 2001).

Humoralpatologien jfr. hippokratisk sykdomslære tok sikte mot å gjenopprette og vedlikeholde væskebalansen, og holdt stand langt inn i opplysningstiden.

De tidligste teoriene om humor og latter, tilbake på tiden til Aristoteles og Platon, så på latter som et resultat av en følelse av overlegenhet gjennom å latterliggjøre andre for deres dumheter, svakheter eller utseende (Martin 2003, Thielst 2001). Faktisk, helt fram mot slutten av 1700-tallet var det sosialt akseptabelt å le av uheldige, deformerte og mentalt syke. I finere kretser var det populært å utveksle fiendtlige, men morsomme bemerkninger (Martin 2003).

Ut over 1800-tallet i takt med utviklingen av det humanistiske synet begynte disse aggressive formene for latter å bli sett på som vulgære og usofistikerte. Moralister og filosofer begynte da å se på former for latter og underholdning som de mente var sosialt akseptabelt, og det var på denne tiden humorbegrepet fikk en tydeligere og avgrenset betydning (Martin 2003). Det ble avgrenset fra andre latter-relaterte fenomen som sarkasme, ironi, latterliggjøring, satire og komedie. Martin (2003) fortsetter med å si at humor nå utelukkende ble sett på som en holdning til verdens mangelfullhet og svakheter ved menneskets natur kjennetegnet gjennom en sympatisk, tolerant og vennligsinnet fornøyelse. I dette inngikk også å ikke ta seg selv så høytidelig og være i stand til å gjøre narr av seg selv. De som uttrykte en slik form for humor ble sett på som raffinerte og edle, og humor var en dyd på lik linje med sunn fornuft, toleranse og evne til å inngå kompromiss.

4.1.2 Humor, humør og latter

Det er nødvendig å gjøre et skille mellom humor og humør, da det ikke er det samme; humør har vi alltid, om det så er godt eller dårlig (Thielst 2001). Det er ingen klar sammenheng mellom humor og humør, da det ikke er entydig at godt humør resulterer i god humor. Humor kan påvirke humøret både ved å øke graden av godt humor og redusere graden av dårlig humør (Tyrdal 2002). Hva som er humor vil avhenge situasjon og omstendigheter, personlighet og humør (Holmes 2006, Martin 2003). Humør på sin side er ifølge Tyrdal (2002:14) en *betegnelse på milde stemninger av varig karakter uten klar årsak til noen bestemt hendelse*. Tyrdal skiller videre mellom humør, følelser og affekter. Følelser eller emosjoner preges vanligvis av å være av

sterkere, forbigående karakter og har tydelig sammenheng med en bestemt hendelse. Affekter på sin side er uttrykk for intense følelser som vises gjennom kroppsspråket. Som regel er affekter situasjonsbestemte og går fort over.

Thielst (2001) peker på en språklig sammenheng mellom humor og humør som kommer fra det latinske ordet «humorem» som betyr fuktighet eller væske. På engelsk ser vi også sammenhengen da ordet «humour» betyr både humor og humør. Videre gjør Thielst (2001) noen koblinger til begrepene «tørr og bløt» humor, og mener noe av opphavet kanskje kan spores til det latinske ordet; det er også slik at en god latter for eksempel kan få tårene til å trille og hjertet til å pulsere hurtigere. Evnen til latter henger ifølge Thielst (2001) sammen med humor, og fremhever latteren som et særlig menneskelig følelsesuttrykk. De gamle grekerne kalte mennesket for *zoon gelastikon* med betydningen «det lattermilde vesen», men mennesket er også omtalt på latinsk som *homo ludens*, altså «det lekende mennesket». Det er en sammenheng gjennom at lek og latter ofte henger sammen. Thielst (2001) viser til at lek uten latter fort kan bli kamp eller strid, mens den lattermilde leken er full av humor, fellesskap og lyst. Thielst følger opp dette ved å si at latter er det mest vanlige atferdsuttrykket på humoristiske erfaringer, og involverer spesifikke responser fra pust- og stemme som også stemmer overens med psykososiale mønster. Martin (2001) støtter opp under dette, da han sier humor og latter bidrar til behagelige emosjonelle responser.

Latter er et sosialt fenomen, noe vi gjør, og ikke kun et resultat av at noe er morsomt (Holmes og Marra 2002). Når vi ikke kan le med, føler vi oss ofte lukket ute, selv om latteren ikke er rettet mot oss eller overhodet mot noen som helst (Thielst 2001). Latter og humor har således mye å gjøre med å bevare ansikt. Støve (2013) henviser til Brown og Levinson (1987) når han henviser til teorien om ansikt. Ansikt betyr her bildet vi har av oss selv som vi vil ha overfor andre. Vi forsøker å opprettholde dette bildet, og dermed unngå å «tape ansikt». I samhandling med andre vil vi også forsøke å unngå at motparten taper ansikt ved å være høflig og ikke true den sosiale relasjonen (Støve 2013).

4.1.3 Humorteorier

Jeg vil kort presentere de tre mest kjente humorteoriene som kategoriserer hva som er morsomt. Jeg tenker dette er hensiktsmessig for å bygge opp om forståelsen av hva humor er, selv om oppgaven ikke har som formål å si noe om *hva* det er som gjør noe morsomt. De tre vide kategoriene er inkongruensteorien, overlegenhetsteorien og lettelsesteorien (Støve 2013).

Inkongruensteorien

Inkongruens eller uoverensstemmelse vil si det er noe som ikke passer sammen (Tyrdal 2002). Det er en svært vanlig måte å lage humor på, hvor kjernen i teorien er påstanden om at all humor handler om to eller flere urimelige elementer som sammen gir noe nytt. Inkongruensteorien kan forstås som at noe bryter med forventningene, på en slags overraskende måte (Tyrdal 2002, Støve 2013).

Overlegenhetsteorien

Slik som humor forklares i denne teorien, har det som regel en person eller gruppe som «offer» for det humoristiske budskapet (Støve 2013). Overlegenhetsteorien handler om å være glad for å ikke være i en annen persons sted. Opphavet finner vi tilbake til 1650-tallet da Hobbes kom med teorien om at vi kan oppleve en plutselig glede over å se ulykker, feil og andre problemer hos folk. Herunder faller gjerne aggressiv og ufin humor.

Lettelsesteorien

Lettelsesteorien ser på humor og latter som en forløsning av spenning, som en ventil, det vil si at psykiske spenninger frigjøres gjennom humor (Tyrdal 2002). Grunnlaget bak teorien er oppbyggingen av spenning i en fortelling eller tekst som utløses i det humoristiske poenget og gir latter. Dersom det ikke gir mottakerne en slik opplevelse, har vitsen feilet (Støve 2013).

Freud forsøkte å sette disse tre teoriene inn i en helhet (Tyrdal 2002). Ifølge Freud var sans for humor den sunneste av våre forsvarsmekanismer, i forståelsen av humor som en

sympatisk, tolerant og vennligsinnet holdning til livet. Tyrdal (2002) bygger på dette ved å påpeke at de ulike teoriene ikke ekskluderer hverandre, men snarere utfyller hverandre.

4.1.4 Måling av sans for humor i forskningssammenheng

Ettersom det er så mange ulike måter å definere og forstå humorbegrepet på, er det også blitt utviklet en mengde forskjellige måter å måle sans for humor på (Martin 2003, Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012). Dette inkluderer forskjellige selvevalueringsskalaer, måling av verdsettelse av humor, tester for evne til å bruke humor og teknikker for atferdsobservasjon. Jeg presenterer kort to ulike metoder for å bygge opp rundt forståelsen om hva sans for humor er og hvordan det forsøkes å begripe det objektivt.

Den første ble utviklet av en norsk psykolog, Sven Svebak, tilbake i 1974 (Svebak 2010, Martin 2003). Metoden kalles SHQ som er forkortelsen for The Sense of Humour Questionnaire, og bestod av flere spørsmål hvor svaralternativene korresponderte med tre hypotetiske dimensjoner som var sett på som essensielt for å ha en sans for humor. Disse tre dimensjonene var:

1. Sensitivitet til humor: evnen til å kjenne igjen humorstimulus i sitt miljø.
2. Holdning til humor: humorens subjektive verdi i den enkeltes liv.
3. Uttrykk for humor: evnen til å uttrykke og holde tilbake humoristiske emosjoner.

Den andre er Multidimensional Sense of Humor Scale, forkortet MSHS, og ble ifølge Martin (2003) utviklet av Thorson og Powell (1993). I utgangspunktet hadde den seks hypotetiske dimensjoner for måling av sans for humor. Etter hvert viste det seg at det egentlig var fire dimensjoner som gikk igjen:

1. Det å være humoristisk, ha en form for lekenhet og ha det bra.
2. Det å kunne kjenne igjen humor, livets absurditeter og seg selv som humoristisk person.
3. Det å kunne sette pris på humor og humoristiske personer og situasjoner.
4. Det å kunne bruke humor som en mestrings- og tilpasningsmekanisme, være i stand til å le av problemer og/eller håndtere vanskelige situasjoner.

Begge disse metodene bestod av en form for selvevaluering, hvor det var den enkeltes subjektive oppfatning om egen sans for humor som ble målt (Martin 2003, Svebak 2010). Alternativet til selvevaluering var å gjøre såkalte målinger av sans for humor, hvor de som deltok i undersøkelsen ble presentert for ulike vitser og humormateriale og deretter bedt om å vurdere egne fornøyelse eller opplevd humor.

4.1.5 Mot en forståelse av hva humor er

Innledningsvis trakk jeg fram definisjonen til Holmes (2006) hvor hun definerer humoristiske ytringer som

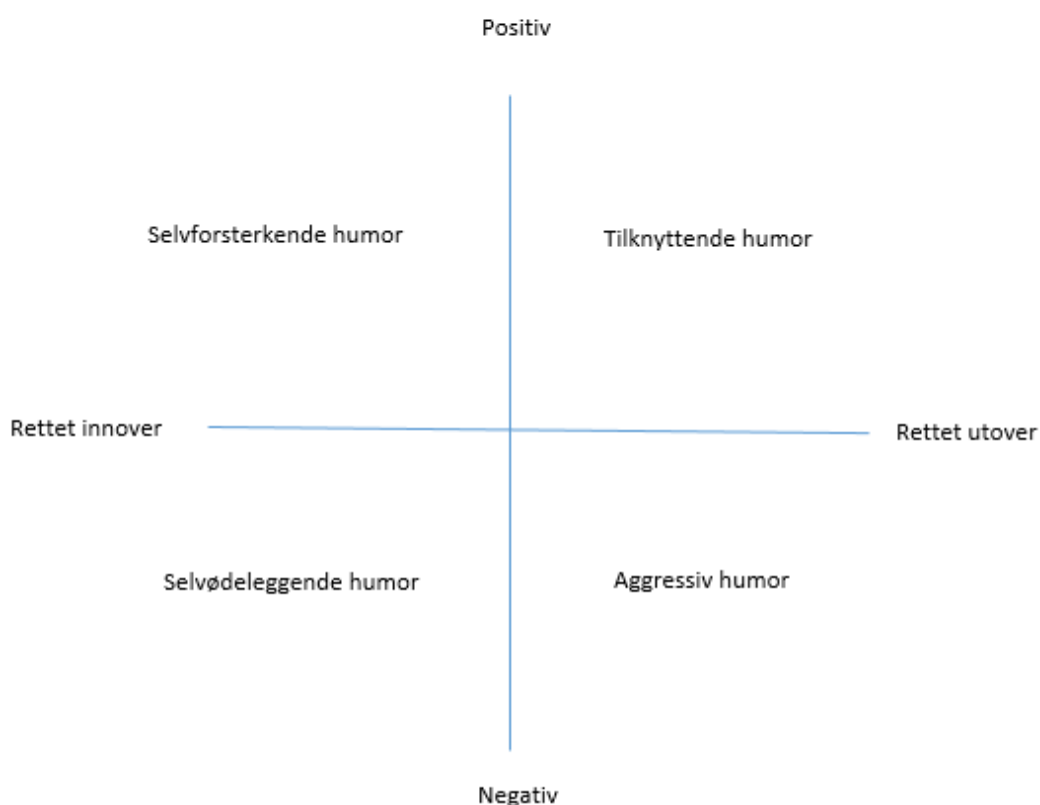
Humorous utterances are defined as those which are identified by the analyst, on the basis of paralinguistic, prosodic, and discoursal clues, as intended by the speaker(s) to be amusing and perceived to be amusing by at least some participants (Holmes og Marra 2002).

Humor er altså en form for kommunikasjon hvor intensjonen er å underholde, og blir oppfattet som underholdende av mottaker(ne). For å utdype denne forståelsen tar jeg med andre definisjoner på humor som oppsummeres i undersøkelsen til Mesmer-Magnus og Glew (2012). Her beskrev Martineau (1972) humor som “enhver form for kommunikasjon som blir oppfattet som humoristisk», Crawford (1994) definerte humor som «verbal og nonverbal kommunikasjon som produserer en positiv kognitiv eller affektiv respons fra mottakeren». Romero & Cruthirds (2006) så på sin side humor som «underholdende kommunikasjon som produserer positive følelser og tanker i individet, gruppa eller organisasjonen». Andre igjen, Robert og Yan (2007), så på humor som en intensjonell form for sosial kommunikasjon hvor senderen leverer et budskap rettet mot et publikum.

Humor ses altså på som et komplekst fenomen og det advares mot å bruke det som et aktivt virkemiddel, spesielt i samhandling med personer med kognitive utfordringer, da det lett kan misforstås (Morreall 2008). Dersom humor skal brukes anbefales kun forsiktig og trygg humor, slik at dersom det ikke oppleves humoristisk av motparten, så går det i hvert fall ikke ut over forholdet mellom partene.

4.1.6 Humorstiler

For å kunne si noe om hvilken påvirkning humor kan ha på arbeidsmiljøet kan det være nyttig å kjenne til ulike humorstiler eller humortyper. Undersøkelser gjort på humor på arbeidsplasser skiller i hovedsak mellom fire humorstiler, og de kan kategoriseres som enten positiv eller negativ i formen (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012). Med positiv humor menes oppbyggende og gunstig humor kontra negativ humor som er konkurrerende og nedbrytende (Holmes 2006, Martin 2010).



Figur 1: Fire humorstiler bestående av positiv og negativ humor. Figuren viser min oversettelse av de engelske begrepene – self-enhancing humour, affiliativ humour, self-defeating humour, aggressive humour (Cahill og Densham 2014).

Cahill og Densham (2014) utdyper begrepene på følgende vis:

1. *Tilknytningshumor* er mer gruppeorientert og kjennetegnes ved å fortelle vitser og morsomme anekdoter til, og spille harmløse puss på, kolleger og andre. Humoren vil være ikke-truende, ikke-fiendtlig og brukt til å forsterke sosiale interaksjoner.
2. *Selvforsterkende humor* brukes gjerne som en mestringsmekanisme for å håndtere stressende situasjoner og inspirere til positiv synsvinkel. Brukes gjerne for å danne et

bedre bilde av seg selv foran andre, og vil i stor grad være sentrert innover både som mestringsmekanisme og som buffer mot stress.

3. *Selvødeleggende og aggressiv humor* blir gjerne brukt for å «jেকে ned» et individ – om humoren er rettet mot personen som bruker humoren (selvødeleggende) eller mot andre kolleger (aggressiv). Spesielt aggressiv humor kan bli brukt til å latterliggjøre andre. En form for selvødeleggende humor kan brukes til å senke egen sosial status på en måte for å oppnå likevekt i maktbalansen mellom parter. Satirisk humor og «erting» kan være milde former for aggressiv humor, dersom det brukes på en «leken» måte. En persons «lekenhet» er for en annen person mobbing, derfor er kontekst og hvorvidt humoren er passende for situasjonen viktig.
4. *Aggressiv humor* spiller en spesiell rolle i å fremmedgjøre folk i organisasjonen. For eksempel når det brukes til å latterliggjøre og manipulere på en ondsinnet måte, vil det sannsynligvis undergrave forholdet. Det brukes gjerne ved å forskjellsbehandle og i kombinasjon med støtende språk. Det brukes for å få personen som bruker det til å føle seg bedre med seg selv, en form for selvhevdelse, og for å peke ut spesielle grupper eller individer.

Enkelte humorforskere bruker en femte kategori kalt mild-aggressiv humor (Javadi, Salehzadeh og Poor 2013), hvor de gjør et skille mellom aggressiv humor ment for å latterliggjøre eller henge ut en person, og til mer vennskapelig erting med seriøse undertoner.

De forskjellige humorstilene vil variere mellom ulike kulturer, og det kan være stor innvirkning fra kulturen på humorstilen og meningen bak humoren som brukes (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012). Det vil kunne bety at det som oppleves som negativ humor av utenforstående, oppleves som en form for positiv humor av de som er innforstått med humorens egentlige mening i kulturen. På arbeidsplassen, hvor forskjeller i makt og autoritet inngår naturlig i forholdet mellom kolleger, er humor ifølge Cahill og Densham (2014) en eksepsjonelt nyttig strategi for å sende negative eller kritiske budskap eller forsøke å underbygge en «motstander» på en noenlunde akseptert måte.

4.2 Det gode arbeidsmiljø

Det som skjer på arbeidsplassen virker i stor grad også inn på andre deler av livet. Derfor vil opplevelser på arbeidsplassen ha stor betydning for livsgleden, identiteten, funksjonsevnen og opplevelsen av egenverdi hos den enkelte (Einarsen, Glasø, et al. 2009). Begrepet arbeidsmiljø inkluderer fysiske, psykososiale og organisatoriske forhold, og er slik sett et relativt vidt begrep ifølge Forskningsstiftelsen Fafo (2013). Ut fra oppgavens formål om å se på hvordan humor kan bidra til «godt arbeidsmiljø», er det de psykososiale faktorene som er interessant å se nærmere på, og jeg vil ikke gå inn på de fysiske og organisatoriske faktorene.

Fafo (2013) viser til en svensk undersøkelse av Arbetsmiljöverket (2012) som hevder det mangler gode vitenskapelige studier på hva som utgjør et godt arbeidsmiljø. Samme undersøkelse viser imidlertid til noen prinsipper som kan bidra til at arbeidsmiljøet blir godt:

- Det å oppnå «godt arbeidsmiljø» er en kontinuerlig prosess som krever konstant oppmerksomhet, vurderinger og aktivitet, det vil si det er en form for kulturbygging.
- «Godt arbeidsmiljø» er et resultat av en rekke faktorer som påvirker hverandre, og hvor skadelige faktorer må fjernes. Vi vil bevare det som er bra og forbedre det som er mindre bra eller uønsket.
- Gode relasjoner som oppnås gjennom kommunikasjon, samarbeid og relasjonsbygging bidrar til å skape et «godt arbeidsmiljø».

Arbeidsplassen blir gjerne sett på som en seriøs arena, og på mange måter den rake motsetningen til humor og lek (Martin 2010). Humor kan flytte fokus ved å avlede oppmerksomheten, dermed kan humor hjelpe oss til å takle stress og vanskelige situasjoner på arbeidsplassen. Et eksempel på dette er bruk av galgenhumor, hvor det å vitse med til dels uutholdelige arbeidsforhold gjør det utholdelig (Cahill og Densham 2014).

4.2.1 Psykososialt arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø avhenger altså faktorer som virker inn på det psykososiale arbeidsmiljøet. Begrepet blir ofte brukt som en betegnelse på de mange forholdene som omhandler arbeidssituasjon og arbeidsbetingelser (Skogstad 2011). Definisjonen inkluderer både psykologiske og sosiale faktorer, hvor de psykologiske faktorene handler om individuelle egenskaper og deres betydning for opplevelse, fortolkning og mestring av arbeidsrelaterte forhold, mens de sosiale faktorene retter seg mot innflytelsen det mellommenneskelige samspillet har på den enkelte i arbeidssituasjoner. Skogstad (2011) viser til tre sider som utgjør psykososialt arbeidsmiljø:

1. Ytre – Kjennetegn ved våre omgivelser og arbeidsbetingelser. Herunder balanse mellom krav og forventninger som stilles til den enkelte, stimulans og læringsmuligheter på arbeidsplassen.
2. Indre – Mentale prosesser som påvirker våre individuelle oppfatninger med konsekvenser som utfall på trivsel, helse og yteevne. Inkludert mulighet for selvstendighet og kontroll i arbeidet.
3. Samspillet – Det sosiale samspillet i arbeidsfellesskapet. Følgetilstander, utfall og resultater.

4.2.2 Helsefremmende arbeidsplasser

Relatert til det psykososiale arbeidsmiljøet vil jeg gjøre en kobling til helsefremmende arbeidsplasser. Arbeidsmiljøloven fra 2016 sier arbeidsmiljøet skal være helsefremmende og meningsfylt. Dette er slått fast i lovens formål i § 1-1 som skal være å sikre arbeidsmiljø som gir grunnlag for helsefremmende og meningsfulle arbeidssituasjoner. Å gå på arbeid skal bidra til å opprettholde og fremme helse gjennom økt mestring, motstandskraft og overskudd (Bakken 2012).

I norsk sammenheng er Lillestrøm-erklæringen fra 2002 resultatet av den første nasjonale konferansen om helsefremmende arbeidsplasser (Bakken 2012, Fafo 2013). Målet med erklæringen var å skape arbeidsplasser som ga alle mulighet til å bruke sine ressurser, deriblant gjennom å skape sunne arbeidsplasser. Helsefremmende arbeidsplasser ble her

kjennetegnet ved at den enkelte opplever å mestre arbeidet og har mulighet for faglig og personlig utvikling.

4.2.3 Arbeidsmiljø og positiv påvirkning av humor

Ifølge metaundersøkelsen gjort av Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans (2012) er bruk av positiv humor på arbeidsplassen påvist å kunne motvirke kjedsomhet og frustrasjon, å bidra til å redusere den sosiale avstanden mellom ansatte som dermed bedrer forholdene mellom ansatte og fører til mer effektiv kommunikasjon. Positiv humor påstås også ha en dempende effekt på virkningen av stress på arbeidsplassen ved å være en mestringsmekanisme som bidrar til å redusere anspenning, takle motgang og ved å ha en avslappende effekt. Det har også en funksjon som sosialt «glidemiddel» i stressende arbeidssituasjoner (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012). Cahill og Densham (2014) på sin side hevder at dersom humor blir brukt på en positiv og god måte kan det bidra til å bevare sunne sosiale system på arbeidsplassen ved å forbedre kommunikasjonen, redusere stress, forsterke lederskap og opprettholde organisasjonskulturen.

Et eksempel på bruk av positiv humor er å forsøke å bygge på andres humor, i stedet for å forsøke å utkonkurrere eller overgå den andres humoristiske budskap (Holmes og Marra 2002). Dermed blir humoren mer støttende enn konkurrerende, gjennom å bruke humor til å være enig i, legge til, utvide og bygge oppunder budskapet til den forrige senderen.

4.2.4 Arbeidsmiljø og negativ påvirkning av humor

I diskusjonen om godt arbeidsmiljø og humor er det naturlig å se på forhold som kan virke negativt inn på helsa vår. Ifølge Idébanken, som er en informasjonstjeneste om inkluderende arbeidsliv, opplever fem prosent av arbeidstakere at de blir mobbet (Einarsen, Glasø, et al. 2009). Mobbing på arbeidsplassen kan altså sies å være et utbredt problem, og tar gjerne form gjennom bruk av humor som latterliggjøring, fleip eller sårende erting. Mobbing kan defineres som

En situasjon der én person, eventuelt flere, gjentatte ganger over tid utsettes for negative handlinger fra én eller flere andre personer i arbeidsmiljøet på en slik måte at den som rammes, har vanskelig å forsvare seg mot handlingene (Einarsen, Glaasø og Nielsen 2011:181).

Mobbing dreier seg altså om vedvarende plaging og trakassering av en person, og ikke enkeltstående konflikter. Arbeidsmiljøloven setter klare forbud mot mobbing gjennom flere tydelige formuleringer, og pålegger arbeidsgiver både å forebygge og håndtere denne utfordringen i arbeidsmiljøet. Det som er sikkert er at å oppleve mobbing forbindes med betydelig reduksjon i jobbtilfredshet og redusert fysisk og psykisk helse for den som rammes. Den som mobbes kan også slite med skamfølelse, dårlig og til dels manglende selvaktelse (Einarsen, Glaasø og Nielsen 2011).

Det er et subjektivt element i opplevelsen av mobbing, hvor grensen mellom hva som er ufarlig fleip eller uskyldig spøk til hva som er mobbing, vil avhenge personene (Einarsen, Glaasø og Nielsen 2011). Noen reagerer tidligere og sterkere på enkelte typer handlinger enn andre, og når det går over streken. Humor blir dermed et dobbeltsidig sverd, hvor det som er morsomt for en person kan bli oppfattet som ufint og støtende av andre (Cahill og Densham 2014, Martin 2003).

Cahill og Densham (2014) hevder at humor sammen med latter kan fungere som en grensemerker mellom medlemmer av inn- og utgrupper. Thielst (2001) gjør også noen slike bemerkninger i det han sier latter både er et vennlig signal som kan skape kontakt og oppleves som trygt; men overfor fremmede/fiender kan latteren og det som kan oppfattes som et jeg-markerende smil være en aggresjonsytring som tydelig hevder og understreker

makt og territorium. I den ene forstand skaper eller opprettholder latteren en viss distanse; i den andre utjevner den og styrker fellesskapet (Thielst 2001). Språklig sett kommer dette til uttrykk på engelsk hvor «to grin» betyr både å le og å vise tenner, altså som ledsageratferd til lek og godmodig aktivitet og som et aggressivt skremme- eller maktsignal (Thielst 2001). Dermed blir latter både et signal om overgivelse, trygghet og imøtekommelse og et territorium-avgrensende, jeg-markerende og isolerende uttrykk. Latter kan altså være med på å forsterke gruppetilhørigheten eller ekskluderingen. Vi ser gjerne denne dualismen i det daglige i måten vi kan terge hverandre gjennom ironi og spydigheter, samtidig som vi sveiser kameratskap og vennskap sammen. De to sidene ved latter kommer frem, da det foregår en slags ytre opprustning og en indre avspenning, hvor funksjonen er som et ytre true- og maktsignal og indre forsonings- og avvergesignal (Thielst 2001).

Dersom kulturen på arbeidsplassen er individualistisk og konkurrerende fant Holmes og Marra (2002) i sine undersøkelser at humoren også var konkurrerende, og i større grad utfordrende framfor støttende. Humoren ble altså brukt til å utfordre, være uenig med, eller undergrave autoriteten til senderen.

4.3 Drøfting

4.3.1 Så hva er egentlig humor?

Forskningen som er gjort på humor er sagt å ha manglet en felles teoretisk forståelse. Gjennom skriveprosessen har jeg selv erfart hvor krevende det er å «fange» begrepet og si noe sikkert om hva humor er. Dette reflekteres i mye av forskningen gjort på humor, hvor utfordringen har vært å kunne gi en konkret definisjon på selve humorbegrepet og hvilke humorstimuluser som er best egnet (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012, Martin 2001). Hvorvidt humor er en stimulus, en kognitiv prosess, en emosjonell respons eller atferdsrespons eller alle disse er altså fortsatt diskutert blant forskere. Mye av det som ligger til grunn for uenigheten og usikkerheten er at enkelte forfattere og forskere bruker humor og sans for humor om hverandre, mens det i realiteten handler om forskjellige aspekter ved humorbegrepet (Mesmer-Magnus, Glew og Viswesvarans 2012).

Sans for humor er forsøkt forklart som en sosial evne, et emosjonsrelatert personlighetstrekk, en kognitiv evne eller prosess, et atferdstrekk, et «vanedannende» atferdsmønster, et perspektiv eller en holdning til livet og som en mestringsmekanisme eller forsvarsmekanisme. Det er altså mange ulike måter å tilnærme seg forståelsen på, men det er allikevel en viss enighet om at sans for humor er et personlighetstrekk som lar personen kjenne igjen og bruke *suksessfull humor* som mestringsmekanisme og/eller for sosial/tilknytning kommunikasjon/interaksjon. Med alle de ulike aspektene som utgjør humor og sans for humor vil måten vi opplever humor variere mellom folk pga. kjønn, kultur, rase, erfaring, situasjon og personens evne eller mulighet til å bruke humor og humoren.

De mange definisjonene på begrepet humor har enkelte moment til felles, blant annet peker de alle på at det er en form for kommunikasjon som oppleves som underholdende, og hvor det mer eller mindre er intensjonen med kommunikasjonen. Hva som forstås som underholdende utdypes ikke, og ikke alle definisjoner sier noe om betydningen det har at kommunikasjonen oppleves positivt eller negativt for mottakerne. Det kan jo tenkes at det kan underholde to personer, samtidig som det fornærmer en tredje person.

Dersom senderen forsøker seg på et humoristisk budskap, men det av mottaker(ne) ikke oppfattes som underholdende, er det ifølge en del definisjoner altså ikke humor selv om det for senderen er ment som en humoristisk ytring. Dermed ledes vi inn på definisjonen jeg brukte innledningsvis fra Holmes og Marra (2002) og begrepet *suksessfull humor*. Forståelsen av definisjonen blir altså at humor er gjensidig underholdende kommunikasjon, hvor intensjonen med kommunikasjonen fra senderen(e) er å underholde og blir oppfattet av mottakeren(e) som underholdende.

Humordefinisjonene sier altså ingenting om hva det er som er humoristisk, bortsett fra at det i stor grad er en subjektiv opplevelse. Humor som et subjektivt fenomen og en kommunikasjonsprosess understrekes også i de to metodene SHQ og MSHS og de ulike dimensjonene som benyttes i måling av humor i forskningssammenheng (Svebak 2010, Mesmer-Magnus og Glew 2012, Martin 2001).

4.3.2 Eksempler på bruk av humor på arbeidsplassen

For å utdype hvordan ulike humorstiler kan påvirke arbeidsmiljøet, har jeg forsøkt å koble opp noen eksempler på situasjoner som kan oppstå på arbeidsplasser. Eksempelene tar utgangspunkt i en fiktiv arbeidsplass hvor det er tjenesteytere som arbeider i hjemmene til personer med utviklingshemming. Personene som bor der omtales gjerne som brukere. Alle situasjonene har jeg diktet opp selv, med mer eller mindre inspirasjon fra egne opplevelser.

4.3.2.1 Humor mellom ansatte

Kontekst: Camilla har arbeidet med personer med utviklingshemming i snart femten år, og denne dagen har hun med seg en nyutdannet og nyansatt vernepleier, Vegard, på opplæring. I tillegg til å være fersk vernepleier er han også ung og uerfaren, og litt usikker på seg selv. De sitter på overlapping mellom vaktene, og det er fire andre ansatte også til stede – Svein, Stine, Per og Wilde. Svein er som «vanlig» i gang med en av sine vitsefortellinger. Noen av de ansatte som er tilstede lar seg underholde, mens andre helst skulle ønske de hadde vært en annen plass.

Svein: (flirer) og det sa ho bruda og! (Ler høyt og lenge av sin egen vits)

(Noen av de ansatte ler med, men ikke like entusiastisk som Svein)

Camilla: Nå må du ikke skremme vekk den nyansatte før første uka er gått nå da, Svein.

Svein: (ler) Ja, han er jo knapt tørr bakom ørene, så han vet vel ikke hva jeg prater om!

(Vegard rødmer og sier ingenting)

Stine: Se hva du gjør, Svein. Nå rødmer han (flirer).

(Vegard rødmer ikke mindre av mer oppmerksomhet)

Svein: Hah, det der? Det er da ingenting, dere skulle sett meg da(begir seg ut på en ny vitsefortelling hvor han selv er offeret for humoren).

Kan vi ut ifra en slik enkelthendelse si noe om hvordan arbeidsmiljøet er på denne arbeidsplassen? Vi har vitsemakeren Svein som elsker å underholde med vitser og morsomme historier, til underholdning for enkelte og irritasjon for andre. Er det et forsøk fra Svein på å gjøre miljøet lystigere og øke trivselen til de som er tilstede, eller en form for selvhevdelse? Videre kan Camillas innspill tolkes som et forsøk på å inkludere Vegard i personalgruppa. Stines utspill er kanskje ment som vennskapelig fleip på Vegards bekostning, men lykkes ikke da Vegard ikke er kjent med kulturen på arbeidsplassen eller Stine, og dermed blir det ubehagelig når hun gjør de andre oppmerksom på at han rødmer.

Hvis vi går videre i hendelsen, så innser Svein at han har gjort Vegard forlegen, og forsøker å rette fokuset inn mot en av sine egne flauere opplevelser. Dermed kan det påstås at Svein bruker en type negativ og selvødeleggende humor, hvor formålet er å utjevne maktforskjellene mellom han og Vegard. Ja, Vegard rødmer, men Svein rødmet i historien enda mer og derfor er det ikke så farlig at Vegard rødmer nå. Dette er et eksempel på at negativ humor ikke alltid er negativt. Noen ganger kan selvødeleggende humor være positivt gjennom at personen utjevner maktforskjeller eller får andre til å slappe av (Cahill og Densham 2014). Kanskje klarer Svein også å skifte fokus vekk fra Vegard ved å begynne på en ny vitsefortelling.

Det er imidlertid noen forsiktighetsregler ved å bruke negativ humor på denne måten. Dersom partene ikke kjenner hverandre godt, eller det er tydelige maktforskjeller i forholdet, kan det gi rom for andre tolkningsmuligheter for humoren som benyttes. Slik som i denne situasjonen, vet vi ikke hva Vegard tenker. Negativ humor kan rette fokus

mot våre egne svakheter, og dette er noe andre kan «misbruke». Dersom en person fleiper om sine egne skavanker eller feiltrinn, så bør det kanskje utvises forsiktighet i at andre tar tak i humoren og fleiper med. Selv om det framstår som humor, så kan det være et snev av sannhet i det, og som forsterkes av at andre fleiper med, og som igjen gir lavere selvtillit hos personen som fleiper med seg selv. Den tynne grensen mellom hva som er vennskapelig fleip og hva som er mobbing blir fort synlig her.

La oss si at det er høy trivsel blant personalgruppen og mye vennskapelig fleiping mellom de ansatte, hvor de aller fleste spiller med på humoren og ikke opplever det som mobbing. Hvordan vil et slikt miljø påvirke brukerne som bor der? Er de også del av dette miljøet? Er de med på fleipen eller fleipes de med?

4.3.2.2 Humor mellom ansatte og leder

Kontekst: Det er personalmøte hvor syv ansatte og lederen for boenheten er til stede. Lederen, Helge, har nettopp forklart for de ansatte at kommunen har brukt for mye penger dette året, og at det nå ikke er lov å leie inn flere ansatte til vaktene utenom det absolutt minimale som trengs for forsvarlig drift. Flere av de ansatte sukker oppgitt og himler med øynene, da det i lengre tid har vært travle og hektiske dager med for få ansatte på jobb.

Helge: Jeg vet det kommer til å bli tøft fremover en stund til, men det er nå altså slik det blir.

Camilla: Vi får vel prøve å gjøre det beste ut av det.

Svein: Ja, det er jo ikke noe problem. Kjell (en bruker) er jo glad i å sove så han kan jo bare bli liggende utover dagene, og Benedikte (en annen bruker) er jo ikke så glad i å dusje, så der kan vi også spare mye tid ved å la være å mase på henne. (Noen av de ansatte trekker på smilebåndet og flirer stille. Lederen forholder seg alvorlig.)

Helge: Jeg forventer at dere følger rutinene som før.

Svein: Joda, det skal vel gå. Noen dager det er ekstra hektisk liker jeg å se for meg hvordan ordføreren hadde klart seg her, springende mellom det ene gjøremålet og det andre med slippet flagrende etter seg.

(Flere av de ansatte og lederen ler til bildet av ordføreren).

Helge: Ja, da hadde vi vel fort fått ekstra ressurser. Han er ikke akkurat typen til dette arbeidet. Ikke ser jeg for meg at Benedikte ville åpnet for han heller. Du måtte nok ha sprunget litt ekstra, Svein, men det tror jeg du hadde klart.

Svein: (flirer) Det er så fryktelig vanskelig å være perfekt hele tiden.

(Flere av de ansatte og leder flirer)

Her ser vi hvordan humor kan ha en paradoksal natur ved å både kunne benyttes positivt til å skape tilhørighet og forbedre forhold mellom ansatte på arbeidsplassen, og negativt ved å uttrykke misnøye og skape skiller mellom folk (Martin 2010). Svein uttrykker misnøyen flere av de ansatte kjenner på som følge av budskapet fra lederen. Han vitser med hvordan det allerede er travle dager på jobb, og at det kan gå utover brukerne som er tilknyttet boenheten. Det han sier inneholder noen stikk mot kommunens ledelse og innsparingen som gjøres, det kan tenkes at humoren brukes på en måte både til å levere kritikk og til å lette på frustrasjonene hans. I det Svein sier som kan oppfattes som misnøye, kan vi kanskje definere det som en form for aggressiv humor og han bruker også noen av brukerne som eksempel. Men gjør han dette på en måte som latterliggjør de? Riktignok drar han fram noen av kjennetegnene, eller svakhetene, ved disse personene, men er det på en ondsinnet måte? Misnøyen hans retter seg jo egentlig mot systemet, men budskapet inneholder samtidig noen stikk mot det som kanskje kjennetegner to andre personer. Hva sier egentlig dette om Sveins holdning til brukerne?

Humor er en form for kommunikasjon som ofte benyttes til å sende budskap med alvorlig mening, som ved å være humoristisk blir oppfattet lettere enn om det ble gjort på en mer alvorlig eller seriøs framgangsmøte. Det vil si at humor kan pakke inn budskap som inneholder en viss sosial risiko i en tvetydig sammenheng, slik at både senderen og mottakeren beholder «ansikt» dersom budskapet ikke blir godt mottatt (Martin 2010). For eksempel kan en ansatt som er uenig med beslutningen lederen har gjort komme med en fleipete kommentar om dette, og på den måten «teste vannet», i stedet for å direkte konfrontere lederen. På denne måten kan senderen lett trekke tilbake kritikken ved å si at det bare var ment som spøk, dersom mottakeren skulle føle seg kritisert. Slike humoristiske kommentarer er ofte morsomme og bidrar i vesentlig grad til latter og glede, samtidig som de har en underliggende seriøs kommunikasjonsfunksjon (Martin 2010). Denne formen for humor er godt innebygd i sosial

kommunikasjon som ofte foregår både i interaksjoner mellom mennesker på arbeidsplassen og i andre sosiale situasjoner.

Slik undersøkelsene til Holmes og Marra (2002) bekrefter, kan humor både styrke eksisterende maktforhold gjennom tilknyttende humor og utfordre de eksisterende maktforholdene gjennom undergravende humor. Svein uttrykker sin misnøye over «systemet», og Helge bekrefter til dels Sveins synspunkt gjennom å bygge videre på hans humoristiske utsagn. Sammen forsterker de kanskje relasjonen seg imellom, Svein kan oppleve lederen som sympatisk og enig i synspunktet hans. Samtidig som kommunens øvrige ledere og maktforholdet utfordres. Humor kan altså være en god metode for å levere kritikk, samtidig som den kritiske siden av humor ikke alltid er positiv. Det blir kanskje et spørsmål om hva kulturen tillater av ytringer og ytringsformer. Hvordan ansatte omtaler andre kan fortelle mye om holdningene til de ansatte og miljøet på arbeidsplassen.

4.3.2.3 Humor mellom personal og tjenestemottaker

Kontekst: Benedikte og Tore er på butikken og handler dagligvarer. Benedikte har Downs syndrom og Tore er med som hennes personal. Benedikte er veldig glad i søtsaker og står i fare for å utvikle diabetes. Hun har en avtale med Tore om å få kjøpe en plate mørk sjokolade til lørdagen. Når de kommer til godterihyllene tar Benedikte en stor pose seigmenn og legger i handlevogna, vel vitende om «avtalen» hun har med Tore.

Benedikte: Og så en pose seigmenn, ja! Det liker jeg! (smiler fornøyd og ler)

Tore: (i seriøs tone) Ja, det var lurt! Men du må vel ha mer enn én pose? (tar flere poser med seigmenn og legger de i handlevogna).

Benedikte: (ser hva personalet gjør og blir plutselig usikker) eh...nei nei! Kan ikke spise så mange!

Tore: Nei, det blir kanskje litt mange. Skal vi legge de på plass igjen?

Benedikte: Ja, din tullebukk, jeg kan jo ikke spise så mange seigmenn. Og så har jeg jo tatt sjokolade allerede.

(De ler litt sammen og legger på plass posene med seigmenn før de fortsetter handlerunden).

Innledningsvis kan det oppfattes som om Benedikte vil teste hvordan Tore reagerer dersom hun tar en pose seigmenn i handlekurven, og hun gjør dette med en humoristisk vri som

dermed kan være en unnskyldning dersom Tore reagerer negativt. Det var jo bare på tull at jeg tok den posen. Som flere har hevdet kan humor brukes med god effekt til å redusere «faren» ved en utfordring eller kritikk (Cahill og Densham 2014, Holmes og Marra 2002, Martin 2010), slik Benedikte gjør her. I tillegg, dersom Tore ikke reagerer, så har hun jo fått mer godteri til lørdagen.

Eksempelet viser også hvordan personalet bruker en form for humor som virker overraskende på Benedikte, og hvor personalets reaksjon bryter med det hun hadde sett for seg kom til å skje, altså en form for humor som spiller på overraskelse eller inkongruens. Det kan nok diskuteres hvorvidt det er humoren som gjør utslaget, eller om det er Tores handling som bryter med Benediktes forventning, eller noe annet. Jeg tar utgangspunkt i at det er bruken av humor. Måten Tore bygger på det Benedikte gjør, ved å ikke motsi henne, men spiller med på det hun gjør vil ifølge Cahill og Densham (2014) være en form for tilknyttende humor.

En slik form for positiv humor er rettet mot andre enn en selv, og har ikke noe truende eller fiendtlig ved seg, og kan forsterke sosiale relasjoner. Samtidig brukes kanskje humoren som en mild form for grensesetting, og kan sikkert slå begge veier. Hva om Benedikte hadde reagert positivt til alle posene med seigmenn? Kunne Tore da ha sagt at han fleipet og at de måtte legge tilbake alle posene? Hva om Benedikte følte han ertet henne og reagerte med å bli sint? Slik bruk av humor kan også ha uforutsette negative konsekvenser dersom det ikke blir oppfattet som humor, eller om mottakeren misforstår budskapet eller tar det som kritikk.

Bruk av humor blir ekstra risikabelt i samspillet med personer med utviklingshemming. Forsto egentlig Benedikte at Tore fleipet? Morreall (2008) er blant de som fremhever at bruk av humor må gjøres på en trygg og forsiktig måte når det involverer personer med kognitiv funksjonsnedsettelse. Dersom jeg skal trekke frem min egen erfaring med bruk av humor sammen med personer med kognitiv funksjonsnedsettelse, så tror jeg det er viktig å kjenne personen godt og over tid utvikle en felles humor sammen med personen. Det kan være rom for vennskapelig fleiping og erting, men det må gjøres på en måte hvor det er veldig tydelig at det er ment som humor.

4.3.2.4 Humor mellom ansatte rettet mot pårørende

Kontekst: Tre ansatte sitter på pauserommet og prater om noe som skjedde tidligere på vakta, hvor mor til Benedikte hadde vært innom leiligheten. Pårørende hadde ikke vært fornøyd med hvordan det så ut i leiligheten til hennes datter, og hadde skjelt ut Tore som var der.

Tore: Nei, hun (pårørende) var ikke helt fornøyd nei..fikk meg en skyllebøtte.

Amalie: Ja, hun legger ikke noe imellom akkurat.

Svein: (gjør til stemmen og hermer etter pårørende) dykk må da få te å holl det reint i leiligheta!

Tore: (Flirer) Ja, hun sa faktisk det..

Svein: (fortsetter) eg skjønna ikkje ka dykk hell på me (reiser seg opp og gestikulerer på en måte som kjennetegner pårørende).

Amalie: (flirer høyt) Svein altså, du tar henne på kornet! Akkurat slik gjør hun!

Tore: (flirer med og gjør sin egen etteraping) Eg ska sei deg at nei, det går ikkje an!

(De tre humrer og Tore rister litt oppgitt på hodet over oppførselen til den pårørende).

Her fungerer humoren for de ansatte som en slags ventil for å slippe ut frustrasjonen etter å ha fått en skyllebøtte. Det sies ikke noe om skyllebøtta var fortjent eller ikke. Det blir en måte å slippe løs spenning på gjennom humor, slik som lettelsesteorien forsøker å forklare hva som gjør noe morsomt. Det er imidlertid ikke en historie som er utgangspunktet for utløsningen av spenning, men det umiddelbart gjenkjennelige i etterligningen Svein gjør av pårørende. Dermed inneholder humorformen også et element av overlegenhet, hvor det er et tydelig offer for det humoristiske budskapet. Det blir altså en form for negativ humor og aggressiv humor som direkte latterliggjør en annen person. Det er helt sikkert flere som vil kjenne seg igjen i en slik situasjon, for er det ikke noe vi alle på et eller annet tidspunkt har gjort eller vært delaktige i? Og hvilken rolle spiller det dersom personen som omtales ikke er til stede? Hadde det vært annerledes om det var en kollega de snakket om? Ville grensen til mobbing vært mindre da?

Humor brukt på dette viset er også med på å skape samhørighet i personalgruppen, ved å samle de ansatte mot pårørende som skjelte ut en kollega. Det etiske aspektet skal jeg ikke diskutere her, det sier seg vel i grunnen selv. Her kommer altså noe av humorens paradoks frem, da det for de som er delaktig i det humoristiske fungerer positivt ved å skape tilhørighet og forbedre forholdene mellom ansatte på arbeidsplassen, samtidig som det fungerer negativt ved å skape skiller mellom folk gjennom latterliggjøring og erting (Martin 2010). For de tre ansatte så forsterkes kanskje de sosiale relasjonene. De flirer sammen, slipper ut sine frustrasjoner på bekostning av noen andre og Tore kan på et vis håndtere den noe ubehagelige opplevelsen av å få kritikk.

Hva om Amalie eller Tore ikke synes noe om at Svein hermet etter pårørende? Hva om bare to av tre var delaktige i det humoristiske og latteren? Litt av faren med latter er at det ikke bare skaper fellesskap, men også kan lukke ute de som ikke er del av fellesskapet (Thielst 2001). Dersom to hadde funnet det humoristisk, men den tredje ikke, så ville slik humoristisk kommunikasjon kunne gi negative følger ved å kunne føre til utestenging og øke den følelsesmessige avstanden mellom individene. Det kunne altså blitt en splittelse blant personalet, som igjen kunne gi negative følger for arbeidsmiljøet.

Er denne typen baksnakking om pårørende innenfor hva som er tillatt i kulturen? Er det bare ufarlig humor og en måte å lette trykket på? Eller er det et tegn på mer alvorlige og uheldige holdninger blant de ansatte? Og vil slike holdninger blant de ansatte på noen måte kunne påvirke tjenestetilbudet til brukerne? Jeg tenker at det på arbeidsplasser hvor tjenesteytere gir bistand til tjenestemottakere bør være en bevissthet rundt hvordan ansatte bruker humor i omtale av andre, da det kan reflektere uheldige holdninger som i ytterste konsekvens kan påvirke tjenestetilbudet.

4.3.3 Sammenhengen mellom humor og godt arbeidsmiljø

Som vi har sett av eksempler ovenfor kan altså humor brukes for å lette på spenningen, ha det gøy og forbedre moralen på jobb, samtidig som det gjerne har en mer seriøs funksjon, men også uheldige sider. Humor kan være en måte å øke tilhørigheten mellom de ansatte, og redusere mellommenneskelige spenninger, men det kan også være en metode for å kommunisere uenighet, håndheve arbeidsplassens normer, ekskludere enkeltindivider eller grupper, og understreke forskjeller mellom grupper (Martin 2010).

Dersom vi skal si noe sikkert, så er det at vi vet at forskjellen mellom hva som er fleip og hva som er mobbing kan være vanskelig å skille. Hva som oppfattes som humor er i stor grad en subjektiv opplevelse på samme måte som opplevelsen av mobbing også er en subjektiv opplevelse. Videre vet vi at det å oppleve mobbing er forbundet med betydelig reduksjon i jobbtilfredshet og redusert fysisk og psykisk helse for den som rammes (Einarsen, Glaasø, & Nielsen 2011). Spørsmålet må da bli om negativ humor kan brukes på en arbeidsplass hvor formålet er å være helsefremmende. Ifølge Martin (2003) og slik overlegenhetsteorien forklarer humor, bør det utøves forsiktighet med å bruke humor på arbeidsplassen. Ettersom humor gjerne blir sett på som en positiv egenskap, vil det også kunne være negativt å bli omtalt som uten humoristisk sans. Dermed kan det tenkes at humor kan tilpasses på en måte som gjør at den humoren rammer negativt, kan framstå som å mangle humoristisk sans.

I sammenheng med humor kan et «godt arbeidsmiljø» forstås som at ansatte opplever trivsel og velvære på arbeidsplassen. Videre kan det tyde på at positiv humor - både tilknyttende humor og selvforsterkende humor – har en styrkende funksjon på relasjonen mellom folk (Cahill & Densham 2014; Mesmer-Magnus, Glew, & Viswesvarans 2012; Holmes 2006). Det ligger altså et potensiale i bruk av en felles form for positiv humor som bygger opp og gir sosial støtte mellom kolleger, og som dermed kan bidra til å gi et godt arbeidsmiljø.

5.0 Avslutning

5.1 Oppsummering

Humor er et begrep som er forsøkt forklart og definert gjennom mange ulike tilnæringsmåter. Det er en viss enighet om at humor og sans for humor er en subjektiv opplevelse, og en form for kommunikasjon. Det påstås fra ulike hold at humor har en positiv effekt på helse, men det er fortsatt uenighet om hvordan humor påvirker helse og arbeidsmiljø, og om humor i det hele tatt har innvirkning på helsa vår. Mye av opphavet til denne uenigheten ligger i ulike metodiske tilnæringer og begrepsforståelser. Sammen med ulike teoretiske tilnæringer til en begrepsdefinisjon om humor, har også ulike metodiske tilnæringer blitt brukt til å si noe om hvilken påvirkning humor har på helse og arbeidsmiljø. Dette har vanskeliggjort prosessen med å kunne si noe bestemt om humorens positive påvirkning på helse, da humor og sans for humor er målt med forskjellige metoder, og det i stor grad er den subjektive opplevelsen av humor som er målt. Videre kan det gjøres et skille mellom positiv og negativ humor, hvor bruk av positiv humor påstås å kunne forsterke sosiale relasjoner på arbeidsplassen som igjen kan bidra til godt arbeidsmiljø.

5.2 Konklusjon

Jeg har med oppgaven forsøkt å si noe om hva humor er og hvordan det kan påvirke arbeidsmiljøet. Humor er et krevende begrep å forsøke å fange, hvor konklusjonen blir at det i stor grad er et subjektivt fenomen og en form for kommunikasjon hvor intensjonen er å underholde. Humor inneholder også noen dimensjoner hvor det kan tyde på å kunne fungere som en mestringsmekanisme for stress og motgang.

Forskjellige humorstiler viser at humor kan ha positiv eller negativ påvirkning på arbeidsmiljøet, samtidig som det kan være vanskelig å si noe sikkert om hvilken påvirkning de ulike humorstilene har da det i stor grad avhenger humorens mening i den gjeldende kulturen. Ansatte og ledere kan dra fordeler av å være bevisst egen humorbruk på arbeidsplassen, da bruk av humor kan skape tilhørighet eller bidra til å skape skiller mellom folk, og på den måten kan arbeidsmiljøet påvirkes av humor.

Dersom humor skal kultiveres på arbeidsplassen, kan det tyde på at det bør fokuseres på en positiv form for humor, da positiv humor påstås å ha en forsterkende og oppbyggende funksjon på sosiale relasjoner og organisasjonskultur. Dette betyr ikke at negativ humor nødvendigvis skal unngås, da bruk av negativ humor også kan ha positiv påvirkning i noen kulturer og sammenhenger. Både humor og latter kan virke som et dobbeltsidig sverd, dermed vil grensen mellom hva som er fleip og hva som er mobbing kunne være vanskelig å skille.

Siden humor allerede er til stede på de fleste arbeidsplasser, som naturlig del av relasjonen mellom mennesker, vil det kanskje være større utbytte i å se på hvordan humor brukes på arbeidsplassen da humor gjerne reflekterer den sosiale strukturen og maktbalansen i organisasjonen. Gevinsten for ledere vil kanskje være størst dersom de forsøker å forstå humorens funksjon og mening på arbeidsplassen, og hvordan det påvirker arbeidsmiljøet. Det kan altså tyde på at det ligger en gevinst i å bruke positiv humor på arbeidsplassen. Men kan vi påstå at bruk av positiv humor på arbeidsplassen har en positiv effekt på arbeidsmiljøet og dermed de ansattes helse? Hvordan kan vi vite hva som er årsak og hva som er effekt? Er det sans for humor som gir godt humør, eller gir godt humør bedre verdsettelse av humoristisk stimuli som allerede er i miljøet? Eller er det andre aspekt som

påvirker sans for humor og godt humør? Kan det være latter som følge av humoren som står for de potensielle påvirkningene på helse og arbeidsmiljø?

5.3 Veien videre

Arbeidet med oppgaven har vært en bevisstgjørende prosess rundt egen bruk av humor hvor min forståelse er at humor ikke lenger «bare» er humor. For meg har skillet mellom positive og negative humorstiler blitt tydeligere, og spesielt hvordan tilsynelatende ufarlige og fleipete kommentarer lett kan misforstås. Da det fortsatt er mye usikkerhet rundt påvirkningen av humor både på helse og arbeidsmiljø, er det mange spennende veier humorforskningen kan gå. Blant annet er det lite forskning på hvordan personer med utviklingshemming opplever humor, og jeg er nysgjerrig på om vi kan og bør bruke humor som relasjonsbyggende verktøy i samhandlingen med mennesker med utviklingshemming. I den sammenheng har jeg utarbeidet følgende problemstilling:

Kan positiv humor brukes som en metode for å utvikle gode relasjoner mellom tjenesteyter og personer med moderat utviklingshemming?

Min tanke med å ville utforske denne problemstillingen er å se på forståelsen av humor hos personer med utviklingshemming og hvorvidt humor er en metode som kan benyttes i å utvikle gode relasjoner med denne gruppen mennesker.

Litteraturliste

- Arfeen, B. (2009). Humor in the workplace: how it works and what if it doesn't? *LCOM Papers*(1), 1-15.
- Bakken, B. (2012). Opplevelsen av sammenheng er nøkkelen til god helse. *Idèbanken - Helsefremmende arbeidsplasser - En innføring i helsefremmende tankegang*, 8-9.
- Cahill, S., & Densham, R. (2014). *Women, humour and power...in the workplace*. London: University of East London.
- Edwards, K. R., & Martin, R. A. (2012). Do humorous people take poorer care of their health? Associations between humor styles and substance use. *Europe's Journal of Psychology*, 8(4), 523-534.
- Einarsen, S., Glasø, L., & Nielsen, M. B. (2011). Mobbing i arbeidslivet - ytringsformer, årsaker og tiltak. I S. Einarsen, & A. Skogstad, *Det gode arbeidsmiljø* (181-198). Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S., Glasø, L., Vie, T. L., & Pedersen, H. (2009). *Mobbing i arbeidslivet*. Bergen: Idèbanken.
- Fafo. (2013). *"Saman om" sykefravær - en kunnskapsstatus*. Oslo: Fafo.
- Hitchens, C. (2007, Januar 1). *Why women aren't funny*. Funnet 10. mai 2017, <http://www.vanityfair.com/culture/2007/01/hitchens200701>
- Holmes, J. (2006). Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humor and gender in the workplace. *Journal of Pragmatics*(38), 26-50.
- Holmes, J., & Marra, M. (2002). Having a laugh at work: how humour contributes to workplace culture. *Journal of Pragmatics*, 34, 1683-1710.
- Jacobsen, D. I. (2010). *Forståelse, beskrivelse og forklaring - Innføring i metode for helse- og sosialfagene*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Javadi, M. H., Salehzadeh, R., & Poor, S. H. (2013, Juli). Studying the relationship between humor and organizational citizenship behavior. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, vol 3(3), 146-151.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter and physical health: methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*(127), 504-519.

- Martin, R. A. (2003). Sense of humor. I S. J. Lopez, & C. R. Snyder, *Handbook of positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (313-326). Washington DC: American Psychological Association.
- Martin, R. A. (2010). *The psychology of humor - An integrative approach*. Ontario: Elsevier.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvarans, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155-190.
- Morreall, J. (2008). Applications of humor: Health, the workplace and education. I V. Raskin, *The Primer of Humor Research* (449-478). Berlin: De Gruyter Mouton.
- Skogstad, A. (2011). Psykososiale faktorer i arbeidet. In S. Einarsen, & A. Skogstad, *Det gode arbeidsmiljø - Krav og utfordringer* (pp. 16-42). Bergen: Fagbokforlaget.
- Støve, D. (2013). *Innramming og deltaking: Humor og latter i møtevirksomhet. Masteroppgave i språklig kommunikasjon*. Trondheim: Institutt for språk- og kommunikasjonsstudier - NTNU.
- Svebak, S. (2010). The sense of humor questionnaire: Conceptualization and review of 40 years of findings in empirical research. *Europe's Journal of Psychology*, 6(3), 288-310.
- Thielst, P. (2001). *Det onde og latterens lyst*. Frederiksberg: DET lille FORLAG.
- Tyrdal, S. (2002). Hva er humor? I S. Tyrdal, *Humor og helse - I teori og praksis - Bok 1* (13-29). Oslo: Kommuneforlaget.