



LUNDS
UNIVERSITET

Socialhögskolan

Socialekreterare och humor

Funktioner och normativa gränsdragningar

Cecilia Jansson

Sofia Antreski

Kandidatuppsats (SOPA63)

VT 2016

Handledare: Tove Harnett

Abstract

Authors: Cecilia Jansson and Sofia Antreski

Title: Swedish social workers and humor – Functions and normative boundaries

Supervisor: Tove Harnett

Assessor: Anett Schenk

Humor is a big part of people's everyday life and social interactions, although we don't consider humor and social work as a natural combination. We have interviewed Swedish social workers and asked them about their perspective on humor and how they use it in their work. We analyzed the material using superiority theory and the dramaturgical perspective to find which functions and norms they related to humor. So what do social workers think is appropriate to joke about? The answers differ, but we discovered that it depends a lot on the relationship and the situation. It seems to be appropriate to joke about most things if you have a good relationship to the receiver of the joke, like the client or the colleagues. We found that social workers think humor is important in their work, mainly for building relationships, coping with emotions and as a way of communicating. But we also present some negative effects that humor can have, like when the joke doesn't get through to the other person or when it can be excluding. We believe that we need to discuss humor and social work more to understand the different outcomes of it. In order to accomplish this we need to reflect over our professional view on humor and social work.

Key words: Humor, humor functions, social workers, superiority theory, dramaturgy, Goffman

Förord

Vi vill tacka alla socialsekreterare som ställde upp på intervjuer och gjorde vår studie möjlig. Tusen tack för ert deltagande!

Vi vill även ge ett stort tack till vår handledare Tove Harnett för alla bra tips, idéer och deadlines som har hållit oss strukturerade. Tack även för de peppande orden under handledningen som har fått oss att släppa allt och gå tidigt för dagen.

Vi vill även tacka varandra för ett bra samarbete med mer skratt än gråt och stunder av mer storhetsvansinne än självinsikt.

Att analysera humor är som
att dissekera en groda. Ingen
tycker egentligen om det,
och grodan dör för det mesta.

E. B. White (1899-1985)

Innehållsförteckning

1. Problemformulering	6
1.1 Syfte	6
1.2 Frågeställningar	7
1.3 Uppsatsens disposition	7
2. Tidigare forskning	7
2.1 Humor inom socialt arbete	7
2.2 Humor som relationsbildande	8
2.3 Humor för att hantera tunga situationer och stress	9
3. Teori	11
3.1 Överlägsenhetsteori – en humorteori	11
3.2 Dramaturgiskt perspektiv	12
3.3 Humor som begrepp	13
4. Metod och metodologiska överväganden	13
4.1 Metodmässiga överväganden	13
4.1.1 Vinjett 1	14
4.1.2 Vinjett 2	14
4.1.3 Vinjett 3	14
4.2 Metodens förtjänster och begränsningar	15
4.3 Urval	16
4.4 Metodens tillförlitlighet	16
4.5 Två författare	18
4.6 Forskningsetiska överväganden	18
4.7 Hur vi har analyserat vår empiri	19
5. Resultat och analys	20
5.1 Normativa gränsdragningar	21
5.1.1 Situations- och individbaserade gränsdragningar	21
5.1.2 Gränsdragningar kring acceptabel och oacceptabel humor	24
5.1.3 Att skämta om brukare - Brusten tillit	24
5.1.4 Att skämta om brukare - Misslyckat framträdande	27
5.1.5 Att skämta om sociala problem	28
5.2 Vilka funktioner har humor?	30
5.2.1 Humor som stresshantering	30
5.2.2 Humor som relationsbyggande	32
5.2.3 Humor som kommunikation	35
6. Slutdiskussion	37
7. Källförteckning	39

8. Bilaga 1 – Informationsbrev	42
9. Bilaga 2 - Intervjuguide.....	43

1. Problemformulering

Humor är en stor del av många människors vardag. Vi skämtar med vänner, kollegor och expediten i kassan. Humor och socialt arbete är däremot sällan någonting vi associerar med varandra och på socialhögskolan i Lund är humor ingenting vi har aktivt diskuterat under vår studietid. En förklaring vi kan se till det är att socionomer arbetar med svår social problematik och möter människor i utsatta situationer, där inslag av humor kan anses vara olämpligt. Men humor har visat sig ha betydelse för relationsskapandet (Tremayne, 2014; Tanay, Wiseman, Roberts & Ream, 2013) vilket är en väsentlig del i socialt arbete. I det myndighetsutövande arbetet som utförs inom socialtjänsten kan vi särskilt se risker att använda sig av humor på grund av de inte lika positiva sidoeffekterna av det, som att humor kan vara ett sätt att utöva makt och exkludera andra människor (Jordan 2015; Fine & De Soucey, 2005).

Det kan tyckas att socialtjänsten inte har några tydliga riktlinjer eller regler gällande humor, till skillnad från etik och moral som diskuteras aktivt. I de yrkesetiska riktlinjer som finns för socionomer så nämns bland annat att socionomer bör eftersträva ”etisk medvetenhet och moralisk mognad”, som kan tänkas vara svåra att leva upp till och samtidigt använda sig av humor (Akademikerförbundet SSR, 2004). Även om det inte finns tydliga riktlinjer för humor så är det sannolikt att det finns outtalade normer angående vad som är accepterat att skämta om som socialsekreterare. Genom att undersöka dessa så kan vi försöka utläsa vilka gränsdragningar som görs dels i mötet med brukare men även kollegialt. Det räcker att vi ser på människors vardagsliv så kan vi se att det inte alltid är självklart vart gränserna för accepterad humor går. Skillnaden är att vi oftast i privatlivet inte i en lika stor utsträckning behöver reflektera över det spontana skämtets konsekvenser för relationen eller tilliten. Genom att ge socialsekreterare kunskap i hur de kan förstå humor genom dess funktioner och normer tror vi deras möjlighet att använda det i sitt arbete ökar.

Det vi diskuterar i den här uppsatsen är hur socialsekreterare ser på humor i sitt arbete. Vi vill lyfta frågan för att i framtiden kunna fundera och möjligtvis utveckla vidare humorns plats inom socialt arbete. Genom att analysera hur socialsekreterarna upplever funktionerna och vilka normativa gränsdragningar de gör så kan vi få bättre förståelse för vilka möjligheter och svårigheter som finns i att använda humor i socialt arbetet och i rollen som socialsekreterare.

1.1 Syfte

Vårt syfte är att undersöka och få förståelse för socialsekreterares syn på humorns roll i sitt arbete.

1.2 Frågeställningar

Vilka funktioner upplever socialsekreterare att humor har i sitt arbete?

Vilka normativa gränsdragningar ger socialsekreterare uttryck för gällande humor i sitt arbete?

1.3 Uppsatsens disposition

Vi inleder vår uppsats med en sammanfattning av tidigare forskning om humor för att få en överblick av dagens kunskapsläge. Detta följs av en presentation av våra teorier och de teoretiska begrepp vi har använt oss av i vår analys. Därefter finner ni vårt metodkapitel där vi diskuterar nackdelar, urval, tillvägagångssätt och de forskningsetiska överväganden vi har arbetat utifrån. Efter detta presenterar vi vår analys följt av vår slutdiskussion. Längst bak tillkommer även källhänvisning och bilagor.

2. Tidigare forskning

Vi har valt att fokusera på tre forskningsfält. Det första området är den tidigare forskning som finns om humor i socialt arbete. I detta räknas inte bara socionomyrket utan övrigt socialt arbete där man arbetar med människor. Den andra delen presenterar forskning gällande relationsskapande med humor. Det tredje forskningsområdet vi redovisar handlar om hur människor kan använda sig av humor som en strategi för att hantera tunga och stressade situationer, det vill säga hur forskningen ser på humor som en copingstrategi. I insamlandet av tidigare forskning har vi använt oss av olika databaser som LUB-search, Google scholar och Libris. Artiklarna vi har använt oss av har varit peer-reviewed. Stora delar av forskningen har även samlats in genom referenslistor via andras artiklar och avhandlingar. Sökord vi har använt oss av för att samla artiklar har varit: humor and social work, coping humor, humor relationships, nurses and humor.

2.1 Humor inom socialt arbete

Det finns gott om tidigare forskning om humor inom olika områden som filosofi, beteendevetenskap, sociologi och psykologi. Däremot är humor i relation till socialt arbete ett relativt outforskat område, särskilt i den svenska kontexten. Det finns en del internationell forskning och nyligen kom en avhandling angående socialarbetare och humor i England (Jordan, 2015). I avhandlingen bearbetar Jordan flertal olika perspektiv på socialt arbete utifrån intervjuer med socialarbetare, textanalyser av forumsinlägg angående socialarbetare och analys av de

skämt som görs angående socialarbetare. Framförallt diskuterar han fördelar som finns med humor och vad det kan tillföra i socialt arbete, som att humor är relationsbyggande, gör stress mer hanterbart och skapar starkare arbetsgrupper (Jordan, 2015). Avhandlingen beskriver även den komplexitet och de risker som finns i användandet av humor. Hur humorn mottagets beror på mottagarens tidigare erfarenheter och referensramar vilket gör att ett skämt inte nödvändigtvis uppfattas så som intentionen var menad (Jordan, 2015, s. 102-103). Jordan beskriver även hur socialarbetare använder sig av humor som bara de förstår, vilket skapar en exkluderande effekt. I avhandlingen beskrivs att skämt om brukare kan vara väldigt grova och låta hemska för de yttre åhörarna dock finns det en förståelse för detta av andra socialarbetare då humor är ett sätt att hantera det jobbiga och för socialarbetaren att orka med situationen (Jordan, 2015, s. 131). Morriss (2015) har i sin artikel uttryckt en liknande tankegång som Jordan. Morriss menar att socialarbetare lyckas få en mer lättsam relation med andra socialarbetare som egentligen är främlingar eftersom de har det sociala arbetets identitet gemensamt. Socialarbetarna har en förståelse för varandra vilket gör att de lättare skapar en bättre stämning (Morris, 2015).

Det har tidigare forskats om sjuksköterskor och humor med slutsatsen att humor kan användas i den stressiga miljö som sjuksköterskor jobbar i för att orka med arbetet (Tremayne, 2014; Wanzer, Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 2005; Olsson, Backe & Sörensen, 2003). Socialt arbete har flera likheter med sjuksköterskors yrke där man arbetar med människor i utsatta situationer. Människor som kommer till sjukvården eller socialtjänsten behöver på något sätt hjälp i deras situation. Något som däremot skiljer de åt är att alla har någon gång kontakt med sjukvården medan det bara är en liten del som kommer i kontakt med socialsekreterare. Det är intressant att det i så pass mycket större utsträckning har forskats om sjukvården och humor än om socialt arbete och humor. Vi kan se att flera av de fördelar som beskrivs när man använder humor i mötet med patienter även skulle kunna användas i mötet socialtjänsten och mötet med brukaren. Wormer och Boes (1997) har analyserat och resonerat angående hur humor kan användas av socialarbetare för att skapa en mer lättsam arbetsmiljö i den omkringliggande stress som finns. Artikeln beskriver till exempel hur socialarbetare kan vinna på att inte ta allt för seriöst.

2.2 Humor som relationsbildande

Socialsekreterare har kontinuerlig kontakt med brukare där relationen är en väsentlig del av det sociala arbetet. De har även kollegor som dem interagerar med där humor kan förekomma och påverka arbetet. Vi kommer därmed utgå från kommunikationen både med brukarna och med kollegorna när vi ser tillbaka på tidigare forskning angående humor och relationer.

Tidigare presenterade vi sjuksköterskors relation till humor. Forskningen visar på att humor är ett användbart verktyg att använda i skapandet av relationer. Tremayne (2014, s. 39) beskriver hur humor kan användas för att patienter ska känna sig mer avslappnade i den stela sjukhusmiljön, vilket kan jämföras med socialtjänstens lokaler och mötet med brukare. Det förekommer också att humor används för att diskutera ämnen som annars kan vara svåra att prata om, till exempel diskuteras pinsamma bieffekter av cancer, som impotens, genom att använda sig av humor (Tremayne, 2014, s. 38). Även patienter uttrycker att de kan se flera fördelar och positiva effekter med humor (Tanay, Wiseman, Roberts & Ream, 2013). För klienterna handlar det både om att sjuksköterskorna skämtar med dem vilket till exempel leder till att det blir mer avslappnat, men även att de kan få fördelar om de skämtar med sjuksköterskorna (Tanay, Wiseman, Roberts & Ream 2013, s. 1297-1298). Humor används även inom terapi och en del uttrycker att humor är en nödvändighet för terapeutiskt arbete (Nelson, 2007; Dziegielewski, Jacinto, Laudadio & Legg-Rodriguez, 2003).

Hittills har vi presenterat de positiva effekterna humor kan ge till en relation, men det finns även en exkluderande sida. Humor kan göra att en ny person inkluderas i en arbetsgrupp men även skapa utanförskap (Mak, Liu & Deneen, 2012). Om den nyanställde inte har samma humor som resterande i gruppen kan personen exkluderas ur sammanhanget. Beroende på den andra individen kan ett skämt accepteras eller ej, eftersom varje individs sinne för humor baseras på bland annat livserfarenheter (Olsson, Backe & Sörensen 2003 s. 67, 147). Det kan hända att innebörden av ett skämt inte kommer fram. För att på ett bra sätt kunna använda humor så behöver den som skämtar känna mottagaren av skämtet och de åhörare som finns (Fine & De Soucey, 2005, s. 3). Detta för att skämtet ska nå fram men även så att skämtaren i sin tur kommer undan med skämtet. Vi kan se relevans för detta både gentemot kollegor då man vill ha god sammanhållning, men även i relation till brukare då missförstånd däremellan kan förstöra en god kontakt. Det finns tre sätt att bemöta skratt på; acceptans, avvisande eller tystnad och beroende på vilken man använder kan det skada relationen (Olsson, Backe & Sörensen, 2003, s. 65).

2.3 Humor för att hantera tunga situationer och stress

När en individ känner att någonting blir för påfrestande att hantera eller att det är en för stressfull situation så kan personen använda sig av humor för att hantera problemet. Artikeln *If We Didn't Use Humor, We'd Cry': Humorous Coping Communication* (Wanzer, Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 2005) beskriver redan i sin titel att humor gör så att man orkar genomföra sitt arbete. Artikeln utgår från sjukvårdspersonal och beskriver hur sjuksköterskor kan använda

humor för att hantera stress. De uttrycker att de inte förväntar sig att alla sjuksköterskor ska vara humoristiska, men att alla tjänar att på något sätt få uttrycka humor i coping-syfte (Wanzer, Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 2005, s. 118). Humor har bevisats kunna motverka depression, skapa högre självkänsla och göra så att människor känner sig mindre ensamma (Overholster, 1992, s. 803). Humor i vissa mängder ger positiva effekter, men om det används i för stor grad så ger den negativa och tappar sin ”coping-effekt” och personen som använder det förlorar sin sociala attraktivitet (Overholster, 1992, s. 803). Humor blir istället ett sätt att förneka och man undviker att ta itu med ens problem.

Det finns specifika för- och nackdelar med att använda humor på arbetsplatsen. En fördel är att det skapar god stämning inom organisationens kultur (Romero & Cruthirds, 2006, s. 63). Med humor kan man kommunicera de normer och värderingar som man vill ha på arbetsplatsen (Romero & Cruthirds, 2006, s. 63). Genom att berätta humoristiska historier så formas en bild av värderingarna och normer som eftersträvas, samt de som inte eftersträvas. Ett annat sätt att genomföra detta på är att använda sig av pikar eller liknande för att visa vilket beteende som accepteras i den arbetskulturen. Det beskrivs även att när någon skämtar om någonting så minskar stressen då en känner dominans och kontroll över situationen (Romero & Cruthirds, 2006, s. 62). Humor förminskar även rädslan inför en situation av samma anledning. Stressen reduceras både för individen och för arbetsgruppen då den skapar ”vi är alla i samma sits” mentaliteten (Romero & Cruthirds, 2006, s. 62). Denna artikel tar dock även upp de negativa effekterna som kan skapas, som till exempel att det som en individ ser som roligt kan en annan ha starka negativa kopplingar till och att humor kan skapa rivalitet (Romero & Cruthirds, 2006, s. 65).

Moran och Huges (2006) har analyserat hur studenter med inriktning på socialt arbete ser på humor som en copingstrategi. Utifrån den här studien menar de att studenterna inte går in i yrket med de nödvändiga strategierna eller känner till de positiva delarna att använda humor som copingstrategi. En del av analysen menar att medelvärdet på studenterna inte ser humor som en copingstrategi som författaren menar borde förvåna de erfarna professionella som gör det (Moran & Hughes, 2006). Artikeln reflekterar över om det är så att resultatet för humor som copingstrategi är lågt för att studenterna är osäkra på om de får lov att svara att de använder humor utan att andra copingstrategier istället borde ses på som mer effektfulla, och de är osäkra på om humor platsar i just socialt arbete (Moran & Hughes, 2006).

3. Teori

För att få förståelse för socialsekreterarnas syn på humor använder vi oss av två teorier. Den första är överlägsenhetsteorin vilket är en grundteori inom humor. Denna teori kommer till störst del användas för att förstå vilka funktioner humor har i de sociala interaktionerna. Den andra är grundad i socialpsykologin och är Erving Goffmans dramaturgiska perspektiv, som vi har valt för att förstå normativa gränsdragningar samt normer i humor och situationer.

3.1 Överlägsenhetsteori – en humorteori

När man diskuterar humor finns det tre grundteorier (Olsson, Backe & Sörensen, 2003, s. 47). Det är oförenlighetsteorin, överlägsenhetsteorin och lätnadsteorin. För att förstå humor ur alla vinklar så kan man med fördel använda alla tre. Vi menar däremot att vi i vår uppsats inte är i behov av alla och har därför valt överlägsenhetsteorin för att förstå vilka funktioner humor har i sociala relationer där vi ser att denna är mest fördelaktig. Den behandlar till exempel hur humor kan vara fientlig eller användas i ett nedvärderande syfte, men också hur att le åt en själv kan öka självkänslan (Olsson, Backe & Sörensen, 2003, s. 52).

Utifrån denna teori är humor ett sätt att visa överlägsenhet. Det kan vara åt människor, en händelse eller oss själva. Utifrån överlägsenhetsteorin så kan vi se att humor är ett medel för att peka ut andras fel för att stärka synen på en själv i jämförelse (Hurley, Dennett & Adams 2011, s. 40-41). Överlägsenhetsteorin utgår inte bara från att skrattar åt andra, utan humor kan även vara ett medel att dra ner sin egen makt för att till exempel öka andras självkänsla. Genom att göra narr av en själv så ändras maktbalansen. Individerna drar ner sin egen makt och ger den andra en möjlighet att själv känna sig överlägsen (Lynch, 2002, s. 426). När vi skrattar tillsammans så skapar vi grupperingar. De som skrattar åt det en själv skrattar åt får ett ”medlemskap” i gruppen (Hurley, Dennett & Adams, 2011, s. 41; Wilkins & Eisenbraun, s. 352-353). Gruppen känner sig överlägsen de utanför gruppen, vilket leder till inkludering i gruppen samt exkludering av dem utanför. Humor skapar på så sätt grupp gemenskap och vi kan se att via humor så stärker vi relationen med varandra.

Överlägsenhetsteorin har inga tydliga begrepp som används genomgående, men det nämns till exempel ”control” och ”superiority”. De begreppen omfattar inte alla de områden och perspektiv vi vill utgå från, vilket har lett till att vi har namngett egna begrepp som vi kommer använda oss av. Begreppet *makt* kommer användas utifrån definitionen att vara den som har mer kontroll över den sociala situationen än den eller de andra närvarande. Detta kan ses som det som Lynch (2002) kallar ”control”. *Maktutjämning* menar vi innebär det som händer när man trycker ner sig

själv i syfte att ge andra makt och på så sätt öka deras självkänsla. Att skratta åt situationer du själv har befunnit dig i kallar vi *egenöverlägsenhet* som syftar på att du skrattar åt din egen reaktion i en tidigare situation och därmed ditt forna jag som handlade dumt, men eftersom du i efterhand vet hur du skulle göra så sätter du dig över den tidigare situationen. Vi använder också begreppet *allierad överlägsenhet* som hänvisar till när två människor tillsammans till exempel socialsekreteraren och brukaren skrattar åt ett problem för att gemensamt blir överlägsna problemet och på så sätt dela på makten. Det engelska namnet på teorin är superiority theory och vi översätter ”superiority” till begreppet *överbägenhet*, där vi syftar på den individ som har *makten* över den sociala situationen.

3.2 Dramaturgiskt perspektiv

Utifrån Erving Goffmans dramaturgiska perspektiv står vi alla människor på en *scen* i sociala sammanhang (Goffman, 2014). Vi är *aktörer* som observerar vår omgivning och agerar efter detta. Vi ser socialsekreteraren som aktörer som i olika sammanhang som gör sitt *framträdande* på ett visst sätt beroende på *publiken*. Som aktör så bestämmer man vilken sida man vill visa för publiken och vilken *roll* man har i det sammanhanget. Vi framhäver vissa egenskaper och döljer andra när vi interagerar med människor (Goffman, 2014). Rollen varierar beroende på situation, vilket vi jämför när vi diskuterar hur socialsekreterarna använder humor mot brukare respektive kollegor. Att vi väljer att visa en viss bild av oss betyder inte att vi framställer en *falsk fasad*, utan vårt jag skapas av de sammanhang vi är i. Vi använder oss av *förvrängningar* för att framställa oss på ett visst sätt i det normativa sammanhanget (Goffman, 2014, s. 57-67). På så sätt blir en individ en socialsekreterare på jobbet.

När du arbetar inom socialt arbete möter du konstant nya människor, och att hålla ett möte blir en *rutin*. Det dramaturgiska perspektivet menar att vi i dessa sammanhang försöker ge intryck av att mötet har speciella och unika kvaliteter (Goffman, 2014, s. 50). En läkare ger intrycket av att hen känner igen patienter, trots att hen har många patienter dagligen och troligtvis inte kommer ihåg individen. Men det är även ett spel åt andra hållet där patienten försöker ge ett visst intryck. I förhållande till vår uppsats så tolkar vi detta som att socialsekreteraren i sin roll som socialsekreterare har en *rollförväntan* att leva upp till, både av kollegor och av brukare.

Andra teoretiska begrepp vi kommer använda oss av är *team* vilket innebär individer som tillsammans följer vissa rutiner (Goffman, 2014, s. 75), där vi med hjälp av detta begrepp diskuterar relationen mellan socialsekreteraren och brukaren och deras *teamframträdande*. *Manér* använder vi när vi diskuterar hur socialsekreterare anpassar hur dem betar sig för att göra

en *intrycksstyrning* mot andra kollegor och brukare. *Gester* kommer även nämnas vilket är det vi utstrålar med kroppsspråk och mimik, där dessa gester både kan vara frivilliga och ofrivilliga.

Det dramaturgiska perspektivet brukar vanligtvis användas i observationer av sociala interaktioner. Vi tolkar det material vi har utifrån dessa begrepp som används, men istället ur socialsekreterarnas syn. Vi har ingen förväntan att socialsekreterarna beskriver verkligheten utan det vi tolkar är utifrån deras syn på verkligheten.

3.3 Humor som begrepp

Vi kommer i vår uppsats inte skriva ut en specifik definition av vad humor är, dels för att det är på gränsen till omöjligt att hitta en entydig definition som utifrån ett vetenskapligt perspektiv godkänns av alla (Olsson, Backe, Sörensen, 2003, s. 10). Humor är också subjektivt vilket innebär att den värderas olika beroende på individ (ibid.). Vi har istället haft utgångspunkten att låta socialsekreterarna beskriva sin syn på humor och sedan reflekterat utifrån det. Men eftersom även deras definitioner var subjektiva kommer vi inte presentera en enhetlig definition av vad humor är, vi kunde dock se en tendens till att det oftast förknippades med skratt och leende, och då inte nödvändigtvis sarkasm. Synen på humor skiftar från varje individ vilket gör att vi ser humor ur ett subjektivt perspektiv.

4. Metod och metodologiska överväganden

4.1 Metodmässiga överväganden

Vi valde att utföra semistrukturerade intervjuer eftersom fokus i vår studie var att se humorns roll utifrån socialsekreterarnas perspektiv. För att kunna analysera empirin och få fram en välgrundad slutsats så behövde vi försäkra oss om att vissa frågor blev ställda. Med en ostrukturerad intervju skulle det finnas en risk att låta intervjupersonen associera kring frågan helt fritt utifrån temat vilket skulle försvåra för oss att fånga upp viktiga ämnen (Bryman, 2013, s. 415). Eftersom flera intervjupersoner uttryckte att de inte hade funderat särskilt mycket på humor i socialt arbete så tror vi det hjälpte att vi hade konkreta frågor att ställa. Genom detta så minskade risken att vi inte skulle få tillräckligt med empiri. Vi är två författare och för att vi skulle försäkra oss om jämförbara intervjuer så krävdes ett viss mått av struktur, som exempelvis en intervjuguide som förekommer i semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2013, s. 416).

För att komplettera våra intervjuer så använde vi oss av tre vinjetter utifrån olika situationer som intervjudeltagarna fick resonera kring med hjälp av följdfrågor. Vinjetterna var hjälpsamma när

vi skulle undersöka de normer och värderingar socialsekreterarna uttryckte, vilket är en av vinjetters fördel (Bryman, 2013, s. 257). Nedanstående vinjetter är skrivna av oss och inspirerande av den typen av humor som vi själva upplevt i yrkeslivet samt har fått återberättat till oss av andra socionomer, där en gränsdragning mellan rätt och fel är intressant att reflektera över. När man arbetar med vinjetter så är det viktigt att de situationer som beskrivs är trovärdiga (Bryman, 2013, s. 258), vilket vi upplevde att vi åstadkom utifrån bekräftelsen vi fick av våra intervjupersoner. Vi vill dock uppmärksamma att vinjett 2 inte är korrekt vilket vi blev uppmärksammade på av en av deltagarna. I vinjetten står det att Sibel har blivit vräkt och söker boendestöd, vilket är fel då hon egentligen söker tak över huvudet och boendestöd är när man får stöd i boendet. Syftet med vinjetterna var att skapa en distans för socialsekreterarna för att kunna reflektera över situationer utan att behöva berätta egna exempel. Vi försökte lägga vinjetterna på sådana nivåer att det inte skulle finnas ett självklart svar på lämpligheten i dem utan att det istället krävdes att deltagarna reflekterade. Nedanför kommer de tre vinjetter vi använt oss av.

4.1.1 Vinjett 1

Socialsekreterare Anna och hennes kollega socialsekreterare Olof kommer ut från ett möte med en brukare.

Anna säger: ”Visst var han ganska speciell? Han slutade ju aldrig prata! Man hade ju behövt en munkavel”

Olof svarar: “Ah, eller öronproppar”.

4.1.2 Vinjett 2

Sibel kommer till socialtjänsten då hon blivit vräkt från sin lägenhet och har ingenstans att bo. Hon söker därmed boendestöd hos socialsekreterare Anna. Detta är hennes första besök på socialtjänsten. Efter att ha pratat ett tag så skrattar Sibel och säger:

“Ni soc-tanter sitter väl inne på lyxlägenheterna, själva så får vi andra ta bottenskräpet”.

4.1.3 Vinjett 3

Socialsekreterare Olof sitter i ett möte med en brukare som berättar om sitt tidigare missbruk och numera nyktra livssituation. Brukaren berättar om sina vänner och delar med sig av sin oro för att återfalla när han umgås med dem. Han fortsätter berätta om sitt ökade kaffe- och nikotinintag och skrattar till när han säger att det nästan känns som ett missbruk. Olof ler och säger:

“Ja du, fortsätter du med det så får jag göra ett LVM (*Lagen om vård av missbruk*)!” Han tillägger direkt efter “Nä, jag skoja bara”.

4.2 Metodens förtjänster och begränsningar

En fördel med intervjuer som enkäter inte kan ge är fördelen att ställa frågorna i eget tempo och i ordning, vilket inte kan försäkras när man använder sig av enkäter (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 38). När enkäter används får deltagarna alla frågor samtidigt och kan bläddra fram vilket kan ändra ordningsföljden på frågorna. I vår intervjuguide, som finns som bilaga 2, har vi gjort en medveten ordningsföljd där vi först ville prata om humor från ett allmänt perspektiv för att sedan gå in med mer konkreta frågor om det kollegiala och brukarrelationerna. Slutligen ställde vi frågor som handlar om ifall de använder humor medvetet som ett verktyg och även om de såg svårigheter i att kombinera professionalitet och humor. Ordningsföljden är på så vis gjord i syfte att avancera i ämnet under intervjuens gång. Vi resonerade att om vi hade ändrat på den här ordningsföljden så skulle vi fått försiktigare svar utifrån att spontaniteten i början försvinner desto svårare och mer självreflekterande frågor vi ställde dem. Ibland kunde deltagarna däremot själva börja prata om sådant som vi hade förberett som frågor längre fram vilket kan tyda på att de redan hade funderat kring ämnet innan.

Vi varken ville eller kunde komma ifrån att deltagarna var medvetna om ämnet i stort genom vårt informationsblad vi skickade ut som finns som bilaga 1. Genom att fundera på ämnet innan intervjun så gav det oss också möjlighet till redan färdigreflekterade tankar under intervjun vilket kan tänkas gav oss mer material att arbeta med. Efter genomförandet av intervjuerna såg vi snarare att de som verkligen har tänkt igenom ämnet visste vilket svar de skulle ge oss, medan de som inte tänkt lika mycket på det istället reflekterade högt under intervjun vilket kunde vara en fördel då det blev spontana svar. Det finns det som kallas reaktiva effekter som innebär att vetskapen att man blir observerad gör att man beter sig annorlunda, och att samtalet blir tillgjort (Bryman, 2013, s. 442-443). Det finns därmed en risk att svaren var påverkade att det som deltagarna trodde vi ville höra, eller att de målade upp en förskönad bild av hur det ser ut på arbetsplatsen.

En stor fördel vi märkte med vinjetterna var att det gav intervjupersonerna större möjlighet att reflektera kring specifika situationer då humoristiska situationer man själv har befunnit sig i kan vara svåra att komma ihåg och prata om långt efteråt. Vi märkte att intervjupersonerna hade svårt att ge konkreta exempel om specifika situationer av humor vilket vi försökte undgå med vinjetternas hjälp. På grund av den starka sekretessen i socialtjänsten tror vi också att påhittade fall hjälpte intervjupersonerna att reflektera utan att bryta mot sekretessen.

En begränsning vi kan se i våra vinjetter är att det skiljer sig hur socialsekreterarna svarar att de skulle hantera en situation utifrån en text, och en annan hur de skulle hantera den i verkligheten. Som flera av intervjupersonerna tagit upp så är det just deras tolkning av vad som händer i vinjetten och vad de läser in mellan raderna. Dock så hör det inte till vår analys hur socialsekreterare skulle hantera dessa tre situationerna utan vad vi har använt i deras svar är hur de ser på gränsdragningarna samt resonerat kring händelserna och vad som sägs i vinjetterna. Detta bedömer vi ändå att man kan få fram trots vad de själva läser in i vinjetten, men vi är aktsamma med att påstå att deras svar på vinjetterna är så de faktiskt agerar i sitt yrke eftersom ord och handling kan skilja sig åt. Bara för att intervjupersonen upplever att den handlar på ett visst sätt betyder det inte att det nödvändigtvis är så (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 53). En idé vi därför hade var att göra en kvalitativ studie med både intervjuer och observationer för att få bägge sidor. Det skulle dessvärre vara en studie som är större än den vi har resurser till i den här uppsatsen. Därför nöjde vi oss med vinjetterna vilket fungerar utmärkt för vårt syfte så länge vi är medvetna om skillnaderna mellan ord och handling.

4.3 Urval

Vi har valt ett målinriktat bekvämlighetsurval eftersom vi har valt en grupp, socialsekreterare på vuxenenheter, som har relevans för att besvara vårt syfte utifrån vår problemformulering. Vi fick tag i våra intervjupersoner genom att maila sektions- och enhetschefer på flera olika enheter och bad dem vidarebefordra till sina anställda att vi sökte intervjupersoner till vår kandidatuppsats. Intervjupersonerna är de som har velat delta och som vi har haft tillgång till, vilket gör det till ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2014, s. 94-95).

Sju socialsekreterare från olika socialförvaltningar och som arbetar på vuxenheten är de som intervjuats för denna studie. Socialsekreterarna har varierade åldrar och erfarenhet vilket vi tror har gett oss ett brett perspektiv. I kvalitativa metoder ska man uppnå mättnad, vilket innebär att när man känner igen svaren och ser mönster i intervjuerna så räcker det med antal intervjupersoner (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015, s. 42). Samband i svaren antydde redan efter de första tre intervjuerna, men efter sju intervjuer såg vi tydligt likheter och mönster så är vi trygga med att de första tre inte bara en slump utan att det finns en någorlunda samstämmig syn på socialsekreterares syn på humorns funktioner och normer.

4.4 Metodens tillförlitlighet

Istället för reabilitet och validitet som vanligtvis används i kvantitativa studier har vi använt oss av begreppet tillförlitlighet av Guba och Lincoln som är refererade i *Samhällsvetenskapliga*

metoder (Bryman, 2013, s. 352-354). Tillförlitlighet har följande fyra delkriterier: *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *möjlighet att konfirmera*.

Vi har erbjudit alla deltagare att få sin transkribering för att skapa *trovärdighet* så att vi och andra får bekräftelse på att vi har uppfattat dem rätt. Det är dock bara två personer som har tackat ja och fått transkriberingen skickad till sig. Övriga har inte varit intresserade av att läsa den utan har uttryckt att de istället är intresserade av att få uppsatsen skickad till sig när den är färdig. Vi har funderat över hur det påverkar trovärdigheten att de inte har läst igenom materialet vi har fått av dem, samtidigt så är det omöjligt för oss att få någon att läsa en transkribering om de inte vill (Bryman, 2013, s. 352-354).

För att ge andra möjlighet till att avgöra hur *överförbart* vårt resultat är till andra miljöer har vi försökt så detaljerat som möjligt beskriva förutsättningarna vi har haft. Att tillägga är ingen av oss författare erfaren med att intervjua och det skulle därför kunna tänkas att vi inte har lyckats fånga upp vissa ämnen lika bra som en erfaren intervjuare skulle ha gjort. Det är egentligen inget problem för överförbarheten men det kan tänkas att om någon mer erfaren hade gjort samma studie så hade hen valt andra frågor vilket man kan spekulera kring att det finns en risk att det skulle ge ett annorlunda resultat (Bryman, 2013, s. 352-354).

Studiens *pålitlighet* kan bäst bedömas av att vi i vårt metodkapitel beskriver alla faser i forskningsprocessen och våra tillvägagångssätt så att andra kan bedöma kvalitén i vårt arbete. Eftersom detta är just för att andra ska bedöma kvalitén har vi inte mer att tillägga kring detta förutom att vi har försökt vara noga med att skriva ut alla framgångar och brister och inte medvetet försökt dölja något (Bryman, 2013, s. 352-354).

Med *möjlighet att styrka och konfirmera* menas att vi måste styrka att vi inte avsiktligt har låtit egna personliga värderingar påverkat studien. Det är svårt som människa att ställa sig helt objektiv när man ska se på ett fenomen men genom att vara medveten om vår subjektivitet så kan vi sträva efter att motarbeta denna och dokumentera vår subjektivitet. Det finns de intervjupersoner som har gett oss de svaren vi har tänkt att vi skulle få, till exempel att det finns en idé om att man får lov att skämta ganska grovt i syfte att lugna nerver i en svårhanterad stressig arbetssituation, vilket var en förförståelse vi hade innan vi påbörjade uppsatsen. Dock har vi varit noga med att se över vilka mönster och normer det finns överlag hos intervjuerna och låtit detta styra. Vi har även skapat fingerade namn i citaten så att både vi och läsarna ska kunna se att inte alla citat kommer från en och samma person (Bryman, 2013, s. 352-354).

4.5 Två författare

Vi har valt att utföra alla intervjuer ihop för att båda två ska vara så delaktiga som möjligt både i processen och i insamlingen av empiri. För att själva intervjuerna skulle ha en tydlig struktur så har vi valt att ha en huvudintervjuare medan den andra har fått ställa eventuella följdfrågor. Det skriftliga arbetet har vi delat upp så att vi har haft huvudansvar för olika kapitel, men alla överväganden och reflektioner har gjorts tillsammans. Allt material har även lästs igenom av båda parter och ändrats av den andra vid behov.

4.6 Forskningsetiska överväganden

Framförallt har vi utgått från de fyra grundprinciperna för att göra forskningsetiska överväganden i vår uppsats; nämligen *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet* (Bryman, 2013, s. 131-132).

Informationskravet innebär att deltagarna ska bli informerade om vad undersökningen innebär och syftet med den. När vi mailade ut om någon var intresserad av att ställa upp på intervjuer så informerade vi om att det var en kandidatuppsats som skulle handla om humor i socialt arbete. De som sedan svarade att de var intresserade skickade vi ut ett informationsblad, se bilaga 1. Innan intervjun kollade vi av med deltagarna om de hade läst informationsbladet och upprepade att deltagandet är frivilligt och att de när som helst under intervjun kan avbryta sitt deltagande (Bryman, 2013, s. 131).

Samtyckeskravet går ut på att deltagarna ska ge sitt samtycke till att vara med i intervjun. Detta blir en naturlig del då vi kommer fråga om deras samtycke innan deltagandet. Det är även av vikt att deltagarna är medvetna om vad de samtycker till vilket gör att vi behövde vara tydliga vid informationen om vad undersökningen skulle handla om och hur empirin skulle användas. Vi har däremot inte berättat vilka våra analysfrågor har varit och vilka teorier vi kommer använda oss av i uppsatsen (Bryman, 2013, s. 132).

Konfidentialitetskravet innebär att den information som kommer fram inte ska kunna kopplas till deltagaren och att man ska kunna vara anonym. För att uppnå detta har vi valt att hålla hela orten som undersökningen gjordes på anonym. Ingen av deltagarna kommer heller nämnas vid namn eller kunna identifieras via andra attribut. Citat som har varit för baserade på samtal med andra, både kollegor och brukare, där vi har bedömt att man skulle kunna veta vem som har berättat den här informationen har vi också valt att ta bort helt eller delvis. Om citatet är delvis borttaget så kommer detta framgå. Vi kan givetvis aldrig helt eliminera risken (Bryman, 2013, s. 133) men

genom dessa försiktighetsåtgärder så hoppas vi förminska den. Vi har gjort bedömningen att ämnet humor i sig inte kan ses som ett känsligt ämne. Däremot så har vi bett deltagarna att prata om humor i relation till brukare och bett dem berätta om hur de ser på humor på arbetsplatsen, vilket skulle kunna vara känsligt om alla uppgifter kom ut. Men eftersom vi framförallt har undersökt vilka funktioner humor har för socialsekreterarna och vilka normativa gränsdragningar som görs så har vi inte heller haft någon anledning till att presentera den empiri som speglar exempelvis klimat på arbetsplatsen. Dels då det har legat utanför vårt intresse men också ett sätt att i större utsträckning inte avslöja någon av studiens deltagares anonymitet (Bryman, 2013, s. 132).

Nyttjandekravet innefattar att deltagarna behöver vara medvetna om vad empirin kommer användas för. Vi var därför i vår kontakt med socialsekreterare tydliga med att empirin skulle användas till vår uppsats och inget annat (Bryman, 2013, s. 132).

Andra etiska aspekter vi har funderat över har inkluderat bland annat att överväga om de potentiella riskerna skulle kunna vara större än vinsterna som studien kan ha, vilket inte får vara fallet då den i sådana fall anses oetisk (Nyström, 2012, s. 73). Vi har svårt att se någon potentiell skada med vår uppsats om vi följer de etiska principerna men man kan tänka sig att det alltid finns en liten risk för personers självuppfattande identitet när man ber dem reflektera över sig själv och sitt beteende. Efter att vi har träffat intervjupersonerna så kan de möjligtvis ha börjat fundera och kanske börjat ifrågasätta hur de använder humor. Även om vi i vår uppsats menar att humor är viktigt och har en funktion då det påverkar sociala relationer så är humor fortfarande i sig inte ett känsligt ämne. Risken att intervjupersonerna börjar ifrågasätta sin identitet efter att ha deltagit i en intervju för en kandidatuppsats angående humor är inte tillräckligt stor. Då ser vi tydligare de goda effekterna vår studie skulle kunna bidra med; att skapa en ökad förståelse för hur socialsekreterare använder humor i sitt arbete.

4.7 Hur vi har analyserat vår empiri

Efter insamlandet av empirin så började vi med att transkribera våra intervjuer vilket vi gjorde fortlöpande efter varje intervju då det kan ta lång tid. Vi valde att transkribera den första intervjun ihop för att sedan jämföra vårt resultat. Detta gjorde vi eftersom två individer kan lyssna på samma material uppfatta ord olika och sätta ut punkter och kommatecken olika vilket helt enkelt kan ge två skilda tolkningar av samma mening (Lunds universitet, 2015). När vi gick igenom den första transkriberingen såg vi en del saker som skiljde dem åt, och då framförallt hur vi skrev ut om det hade uppstått en tystnad eller paus i intervjun samt skratt. Eftersom vårt syfte

är kopplat till vad socialsekreterarna säger och inte hur de säger det så gjorde vi bedömningen att detta inte skulle påverka studiens tillförlitlighet. När vi hade transkriberat den första intervjun så delade vi upp de övriga intervjuerna mellan oss. Vi har inte gissat när inspelningen har varit otydlig utan markerat ut detta med [ohörbart] i våra transkriberingar för att garantera att det vi analyserar är det våra intervjupersoner har sagt.

För att tolka vårt material använde vi oss av *Tematisk analys* (Bryman, 2013 s. 528-529). Vi kodade vårt material genom att utgå från olika teman och sub-teman. Våra analysfrågor var vilka *funktioner* kan vi se att humor har för socialsekreterarna samt vilka *normer* kan vi se socialsekreterarna uttrycker. Det utvecklades till tre slutliga analysfrågor. 1. Vilka funktioner kan vi se? 2. Vilka normer kan vi se i gällande vad som anses som acceptabel humor? 3. Vilka normer kan vi se gällande vilka situationer humor används?

Hur vi letade efter dessa teman och sub-teman i vår empiri var att vi satt var för sig och letade efter våra ursprungliga teman funktioner och normer och markerade dessa. När vi var färdiga med detta gick vi igenom det tillsammans och diskuterade vad som egentligen var en funktion och vad som var en norm. Vi var aktsamma för att inte låta socialsekreterarna berätta vilka funktioner som brukarna upplevde humor hade eftersom vi då låter dem prata istället för brukarna, vilket strider mot brukarperspektivet och studiens syfte. Även fast vi har varit medvetna om detta när vi letade efter teman var det lätt att råka felmarkera. Här såg vi en stor fördelaktighet i att ha två författare där man kunde reflektera och diskutera vad man hade läst i texten och hur man ska tolka detta. Vi märkte även att den andra författaren hade hittat saker i texten som en själv hade missat vilket vi känner ökade tillförlitligheten i att materialet blev korrekt kodat. För att få materialet så tydligt som möjligt så sammanställde vi allting i ett dokument där varje intervjuperson fick en egen kolumn och där vi tydligt kunde se vad som faktiskt sagts. Även detta anser vi bidra till vår studies tillförlitlighet.

5. Resultat och analys

I denna del presenterar vi analysen som ska besvara vårt syfte som är att undersöka och få förståelse för socialsekreterare syn på humorns roll i sitt arbete med hjälp av våra två frågeställningar; vilka funktioner socialsekreterare upplever att humor har i sitt arbete och vilka normativa gränsdragningar socialsekreterare ger uttryck för gällande humor i sitt arbete.

Under analysarbetet har vi insett att det finns vissa gränsdragningar socialsekreterare gör när de använder sig av humor. De anser att det inte är acceptabelt att skämta om brukare och inte heller

om de sociala problem som de arbetar med. Sammanhanget spelar även en betydande roll för om socialsekreterarna upplever att de bör skämta och de uttryckte att relationen är av vikt. Uppfattar socialsekreteraren att det finns en tillräckligt god relation, antingen med kollegor eller med brukare, så blir det mesta accepterat att skämta om. De funktioner humor har för socialsekreterare är stresshantering, relationsskapande och som ett sätt att kommunicera på.

En del av de normer och funktioner vi har upptäckt har vi svårt att placera då man kan resonera över dem ur båda områdena. Exempelvis så ser vi att många av socialsekreterarna upplever att humor är ett bra verktyg att ventilera det jobbiga med, det vill säga en funktion. Samtidigt kan detta tolkas som en norm i de fall då vi uppfattar att socialsekreterarna anser att man *bör* ventilera det jobbiga genom humor. Vi har på så vis upptäckt att en del begrepp kan förstås ur olika vinklar, så att innebörden blir både en funktion och en norm. Detta förklarar att de ibland är snarlika och kan tyckas återkommande i både i kapitlet om normativa gränsdragningar av vår analys likväl som i kapitlet om humorns funktioner.

Vi kommer börja med att presentera de normativa gränsdragningar; när socialsekreterarna anser det är acceptabelt att använda humor och vad som ses på som acceptabel humor. Det senare avsnittet kommer handla om vilka funktioner humor har för socialsekreterare; stresshantering, relationsbyggande samt kommunikation.

5.1 Normativa gränsdragningar

5.1.1 Situations- och individbaserade gränsdragningar

Det som socialsekreterarna ansåg avgjorde mest huruvida det var lämpligt att skämta med brukare berodde på deras relation och vilket situation de befann sig i. Relationen är på så vis av större vikt för vilka gränsdragningar de gör snarare än vad de anser vara lämpligt utifrån deras roll som socialsekreterare. Detta visade sig tydligt utifrån vår tredje vinjett.

Olof sitter i ett möte med en brukare som berättar om sitt tidigare missbruk och numera nyktra livssituation. Brukaren berättar om sina vänner och delar med sig av sin oro för att återfalla när han umgås med dem. Han fortsätter berätta om sitt ökade kaffe- och nikotinintag och skrattar till när han säger att det nästan känns som ett missbruk. Olof ler och säger:

“Ja du, fortsätter du med det så får jag göra ett LVM!” Han tillägger direkt efter “Nä, jag skoja bara”.

Utifrån vinjetten så frågade vi Rakel hur hon ser på att skämta med brukare på detta sätt och fick denna reflektion:

Rakel- Tanken tror jag är god här, men nu är vi där igen, det har ju lite med relationer mellan dem två att göra hur länge dem har känt varandra och såhär. Det kan gå bra det här men det kan också gå riktigt illa tänker jag, även om tanken är god.[...] Beroende på brukaren, beroende på socialsekreteraren och deras relation så kan det här vara okej att skämta om.

Socialsekreterarna uttryckte att LVM inte är något man bör skämta om eftersom det anses som ett allvarligt ämne, men då de läste in i vinjetten att relationen mellan dem var god så ändrades gränsen och det fanns en större acceptans för skämtet. De sa fortfarande inte att det är acceptabelt eller ens roligt att skämta om LVM, men då det fanns tecken på en längre relation mellan brukaren och socialsekreterare Olof tolkade deltagarna att det fanns en intern medvetenhet mellan dem om deras gränser vilket gjorde att skämtet blev mer accepterat.

Socialsekreterarna uttryckte att de kan skämta med en brukare om det mesta, men de behöver en medvetenhet om gränserna och en viss relation för att det ska vara lämpligt. För att socialsekreteraren ska komma undan med skämtet så behöver brukaren känna socialsekreteraren (Fine & De Soucey, 2005, s. 3). Det vi även utläser i Rakels citat är att hon menar att om det finns en relation så skulle skämtet inte nödvändigtvis skada den andra i form av att sära eller liknande. Hon uttrycker dock en risk med det och att skämtet kan ge negativa effekter om det används vid fel situation.

Den här vinjetten kan läsas som att det är ett hotfullt skämt, eftersom socialsekreteraren faktiskt har möjlighet att utfärda ett LVM. Socialsekreterarnas svar tyder på att om de inte hade haft en bra relation i vinjetten så skulle det inte gå att skämta på detta sätt eftersom det skulle kunna skapa en obehaglig situation där den andra möjligtvis blir sårad eller känner sig nertryckt. Vi kan tolka detta som att det skulle skada deras professionalitet om deras klienter tappar förtroende och känner sig nedtryckta av sin socialsekreterare. Utifrån det dramaturgiska perspektivet kan vi se att socialsekreteraren har en viss *rollförväntan* som hen bör leva upp till, och genom att använda humor på ett sätt som inte förväntas av *rollen* så kan brukarna avslöja socialsekreterarens *falska fasad*. Socialsekreterarens syfte behöver inte nödvändigtvis vara att ge det intrycket, men då hen inte lever upp till sin *rollförväntan* kan det av brukaren tolkas som en *falsk fasad* (Goffman, 2014, s. 58).

Elin- Delvis ser jag att dessa här två personerna har haft en ganska... de har haft en bra kontakt så sett ju. [...] Jag skulle se den som olämplig. Mötet handlade om hans tidigare missbruk och hans nuvarande livssituation. Han har nog råkat ut för ett LVM innan och vet vad det innebär med ett LVM, och bara att nämna LVM kan uppröra en hel del känslor hos nyktra alkoholister och missbrukare. Så... väldigt hårfin. Jag skulle inte dragit något liknande själv. Det är såhär mer kollegial humor, man skulle kunna dratt det på kafferasten så att säga. Jag skulle aldrig dragit det med en klient.

En annan socialsekreterare har ett liknande exempel där hon uttrycker att denna typ av skämt mer förekommer i fikarummet än i mötet med brukare, och att de då till exempel säger att de ska göra ett LVM grundat på en kollegas godisberoende. Här ser vi att gränsdragningen av vad som är accepterat att skämta om med kollegor ser annorlunda ut den gränsdragning som finns gentemot brukare. Vi utgår att det grundar sig i hur de olika relationerna ser ut där vi antar att relationen mellan kollegor är närmare än den mellan socialsekreterare och brukare. Att skämta om detta skulle inte ge lika stor skada hos kollegor som hos brukare då det finns en annan säkerhet i relationen som gör att de kan pika varandra i ett humoristiskt syfte utan att skapa någon egentligen fara för relationen. Maktbalansen ser annorlunda ut och är mer jämn mellan parterna, vilket ger större möjlighet att leka med det maktspel som finns i den sociala situationen. Vi kan även se det som att fikarummet är bakom kulisserna, i den *bakre regionen*, där socialsekreteraren förbereder sig för mötet med brukaren genom att diskutera med kollegor (Goffman, 2014, s. 101). När vi är bakom scenen så har vi andra rutiner att följa och det är mer avslappnat, även om vi har en *rollförväntan* från kollegor också. Sammanfattat så skiljer sig gränserna vad en bör skämta om beroende på relation och situation, där gränsen ligger högre i fikarummet än i mötet med brukare.

Situationer och relationer kan uppfattas olika beroende på individen då vi har olika livserfarenheter, och desamma gäller humor (Olsson, Backe & Sörensen, 2003 s. 67, s. 147). Vi var därför intresserade av att veta hur intervjupersonerna kunde veta att relationen fanns för att kunna skämta. Det beskrev flera faktorer som påverkade som brukarens kroppsspråk, hans ansiktsuttryck, deras egen magkänsla och att de helt enkelt kände det på stämningen. För att bedöma om någon skämtar så uttryckte någon att hen behöver lyssna på tonfallet på skrattet och på vilket sätt skrattet var för att kunna göra en tolkning av det brukaren förmedlar. Ett skratt kan beroende på dess utformning förmedla något annat än humor (Olsson, Backe & Sörensen 2003 s. 37), till exempel så kan det vara en försvarsmekanism från brukaren vilket behöver uppfattas för att bedöma om en ska bemöta det med humor eller med förståelse. Detta gör det svårt för oss att tolka på ett konkret sätt hur de vet att relationen finns där för humor, då den verkar byggas på uppfattningen av de gester och intrycksstyrningar som brukaren uttrycker. Socialsekreterarna uttrycker att de ibland märker att skämt inte förstås av brukaren, och även att de skämt som brukaren säger inte förstås av dem. Det finns tre sätt att bemöta skratt på; acceptans, avvisande eller tystnad (Olsson, Backe & Sörensen, 2003, s. 65). När socialsekreteraren inte uppfattar de gester som brukaren gör, då syftande på själva skämtet, så avvisar socialsekreteraren brukarens skämt vilket skapar en störning i deras kommunikation. Ur brukarens perspektiv så kan det

tolkas som att socialsekreteraren tar avstånd från brukaren skämt eller ignorerar det brukaren säger, vilket kan skada en relation. Många människor är duktiga på att läsa av sociala signaler, men om de missar en gest så kan konsekvenserna försvåra *teamets* samspel. Det är känsligt att inte uppfatta andras skämt, där dålig stämning och brusten tillit i relationen kan medfölja.

5.1.2 Gränsdragningar kring acceptabel och oacceptabel humor

Socialsekreterarna uttrycker att om det finns en relation och situationen är rätt så är

gränsdragningen för humor hög och de kan skämta om det mesta. De hade svårt att i ord formulera exakt vad de vanligtvis skämta om, vad de tycker var roligt och även vad de tycker är acceptabelt eller lämpligt. Utifrån det vi tidigare skrivit angående relationer och situationer så är det förståeligt eftersom gränserna varierar. De påpekade också att det var viktigt med högt i tak och att man fick skämta om det mesta men hade som sagt var svårt att ge konkreta exempel. Vad vi däremot kunde se som återkommande var en norm om att det var acceptabelt att skämta om en själv. Majoriteten av de vi intervjuade berättade att de skämtade om sig själva, eller sina egna reaktioner från möten. Vi kallar fenomenet *egenöverlägsenhet*, då du av olika anledningar trycker ner dig själv i syfte att sätta dig över en situation. Inom den här yrkesbefattningen anses det accepterat att skämta om sig själv på sin arbetsplats, både med kollegor och med brukare. Vi har hört flera intressanta anledningar och de har berättat om olika funktioner skämtande om en själv kan ha. Vi kommer vidareutveckla detta under rubriken *humor som relationsskapande*, men i grund och botten uttrycker socialsekreterarna att det är en accepterande norm att skämta om sig själv vilket leder till att vi ser fenomenet som en accepterande norm.

Alla socialsekreterare har uttryckt att det är svårt att sätta tydliga gränsdragningar om när det är rätt eller fel att skämta då det har att göra med situationen och individen. Vi har dock hittat några övergripande teman som socialsekreterarna beskriver som särskilt känsliga att skämta om.

5.1.3 Att skämta om brukare - Brusten tillit

Ingen av våra intervjupersoner tyckte det var acceptabelt att skämta om brukare. Däremot så förklarade en det såhär:

I - Hur ser du på skämt om brukare i allmänhet [...]?

Anders - Jättekänsligt. Jag sitter här och säger att det är så himla viktigt att kunna skämta, samtidigt som gränsen är väldigt fin. Att skämta om brukare eller klienter på det sättet (anvisar till vinjett 1, se s. 14) Jag kan inte definiera var jag tycker gränsen går heller. Personangrepp överlag är kanske inte helt acceptabelt men jag tror absolut, eller jag tror säker att jag gör det själv utan att man reflekterar om det. Att man skämtar om brukare och att mina kollegor gör det också, med då på en väldigt lätt nivå. Det händer att man skämtar om hur man själv har reagerat i ett möte med en klient.

Samtidigt som Anders säger att han skämtar om klienter så ger han som exempel att han skämtar om sin egen reaktion. Han menar att det är att skämta om brukaren fast på en "lätt nivå". När vi diskuterade vinjett 1 (se s. 14) med Rakel och ordet "munkavel" så förklarade hon att hon inte tycker det är accepterat att skämta på detta sätt.

I - Går det att skämta om brukare överhuvudtaget med sina kollegor?

Rakel - Nja det, men som jag sa tror jag tidigare att skämtet ska inte ligga på bekostnad av den andra. Skämtet ska ligga på bekostnad av *min* reaktion. [...] Jag ska inte lägga skämtet så det är på min klients bekostnad, jag ska lägga skämtet så att det är på min bekostnad, hur *jag* reagerar. Så det inte är på klient, eller vårdtagaren eller vem det nu är.

Hon menar att detta inte är att skämta om brukaren alls om man lägger skämtet på egen bekostnad. Hon beskriver här det vi kallar *egenöverlägsenhet* då hon säger att hon skulle skrattat åt hur hon själv reagerat i ett möte, och försöker komma över den förlägenheten hon kände då genom att få sig själv att känna sig överlägsen den efteråt. Vi återkommer på så sätt till begreppet *egenöverlägsenhet* där Rakel skämtar på sin egen bekostnad och hennes egen reaktion.

Elin resonerade att en del kunde skämta under stress när vi i förhållande till samma vinjett frågade om detta var ett vanligt förekommande sätt för socialsekreterarna att använda humor.

Elin - [...] Det är just under stressade situationer, när det är hög arbetsbelastning. Ja... då hör man det här lite ofta så att säga. Jag tror det är ett sätt för vissa personer att lätta på sitt tryck så att säga... Jag gillar inte det [skratt]

Elin visar här förståelse för att det kan vara ett sätt att lätta på sitt tryck på men hon menar samtidigt att det är ett olämpligt sätt att göra det. Tidigare i intervjun sa hon;

[...] klienterna som vi arbetar med är i en utsatt situation redan så att säga. Då tycker jag inte man ska ta och dra skämt på deras bekostnad.

Det hon uttrycker går emot överlägsenhetsteorin då den menar att det är just när man skrattar åt andra på deras bekostnad som gör att det blir roligt, eftersom det är ett tillfälle att känna sig överlägsen. Kring detta resonerade vi att socialsekreterare redan har en högre maktposition än brukare och därför inte har ett behov av att skratta åt någon för att känna sig överlägsen. Det etiska dilemmat i maktrelationen mellan socialsekreterare och brukare diskuteras frekvent och socialsekreteraren upplever inte ett behov av mer makt än de redan sitter på. Därför vinner de

ingenting på att skratta åt någon för att känna sig överlägsna, utan detta skulle istället tvinga dem över gränsen över vad de anser acceptabelt.

Det är ingen som har ett exempel när de själva har skämtat om en brukare med kollegor, däremot berättade en att hon hade skämtat om en brukare ihop med en annan brukare i syfte att aktivera denna. Hon hade själv efteråt funderat på om detta hade varit lämpligt, men då hon även kunnat säga skämtet i den frånvarande brukarens närvaro och att det var i gott syfte så resonerade hon att det inte var så illa. Vi förstår att det är just här som Malin tycker att gränsen går, att skämta om någon eller med någon.

Malin- Jag tycker inte man ska skämta om personer som är utsatta, som jag är inne på, klienter. Man ska inte skämta om att någon har varit med om något hemskt. Eller om den snubblade är det en sak, men om någonting som blir personligt på någon som inte är där och kan försvara sig.

Våra tankar drog genast till Goffmans begrepp *publik* när vi började fundera över hur vi kan förstå vad det är som gör att man inte får skratta åt någon som inte är med. Men vi tyckte inte att brukare kvalificerades som *publik* då relationen mellan en socialsekreterare och en brukare snarare att de istället bildar ett *team*. De måste förhålla sig till sin *roll* i relation till den andra och båda kan fördärva *teamframträdandet* genom ett olämpligt beteende och måste förlita sig på den andra vilket gör att de befinner sig i ett ömsesidigt beroende och tillit till varandra (Goffman, 2014, s. 77-78). Om socialsekreteraren då skulle skämta om sin *team-medlem* brukaren när hen inte är med skulle tilliten kunna förstöras med förödande konsekvenser för teamets samarbete vilket gör att skämta om brukaren när hen inte är där är någonting som absolut bör undvikas på grund av riskerna. *Publiken* blir istället deras föreställning om hur mötet ska utspela sig. Vi ville även se på det utifrån överlägsenhetsteorin där att skämta om någon annan innebär att man ställer sig över den andra, men om den andra personen inte finns där att ställa sig över så försvinner den sociala funktionen och det humoristiska syftet med det. Därför skulle det inte anses roligt att skämta om någon som inte är med. Man skulle kunna se det som att det är här gränsen för vad som är roligt och inte går, när ett skämt inte längre fyller en funktion finns det ingen poäng och ses därför som mobbning istället för humor.

Normen att det inte är acceptabelt att skämta om brukare är intressant eftersom det dels verkar finnas olika syn på var gränsen går, vad det innebär att skämta om en brukare och att de uttrycker att en inte bör skämta om brukare men medger samtidigt att de gör det. De säger att de inte skämtar om brukare men visar exempel som skulle kunna tolkas att de gör det. Till exempel

Malin som i det senaste citatet menade att hon inte tycker att socialsekreterare ska skämta om brukare på grund av deras utsatthet:

Malin- [...] Det är kanske hemskt att säga det men vi skämtar säkert om klienter också. Jag har inget exempel, jag kan inte komma på någonting exakt men typ "kommer du ihåg när den gjorde såhär?". Det tror jag absolut att vi gör.

Detta gör det svårt för oss att veta om det socialsekreterarna säger är vad de gör. Eftersom vi egentligen vill se vilka normer om gränsdragningar det finns så kan vi oavsett säga att den övergripande inställningen till skämtande om brukare mellan kollegor när brukarna inte är med är att det inte anses vara lämpligt. Sandra beskrev det såhär på frågan om det finns någonting som socialsekreterare inte får skämta om; "Inte skämta på sina klienters bekostnad. Där tycker jag liksom att där går gränsen. Man kan skämta om mycket men inte om klienterna". Något som vi finner väldigt intressant med detta resultat är att det går emot den forskning som redan finns om humor i socialt arbete där forskare istället hänvisar till att många inom socialt arbete skämtar grovt om brukare och att det är någonting som andra socialsekreterare har förståelse för då de har det sociala arbetets identitet gemensamt (Jordan, 2015; Morris, 2015). Vi kan i intervjuerna utläsa denna förståelse delvis, men i den övergripande bilden så är normen att inte skämta om brukare betydligt starkare. De berättade till exempel att de har hört andra socialsekreterare skämta om brukare på en icke lämplig nivå, vilket tyder på att de inte accepterar när socialsekreterare skämtar om brukare på vissa nivåer.

5.1.4 Att skämta om brukare - Misslyckat framträdande

Någonting som nästan samtliga socialsekreterare reagerade starkt på var användandet av ordet munkavel i vinjett 1.

Socialsekreterare Anna och hennes kollega socialsekreterare Olof kommer ut från ett möte med en brukare.

Anna säger: "Visst var han ganska speciell? Han slutade ju aldrig prata! Man hade ju behövt en munkavel"

Olof svarar: "Ah, eller öronproppar".

Intervjupersonerna uttryckte att denna sorts skämt om brukare inte var acceptabel och när vi frågade varför så menade de att det till stor del hade just med ordet "munkavel" att göra då det tycktes låta väldigt grovt. Flera reagerade även på den andra socialsekreterarens svar där han säger att de borde ha "öronproppar", samtidigt som någon menade att detta till skillnad från

munkavel var humoristiskt. Den mest frekventa motiveringen till att ord som “munkavel” och “öronproppar” var olämpligt att använda var att deras jobb handlar om att lyssna på folk.

Sandra - Det här liksom med munkavel och öronproppar, det skulle inte jag... jag skulle inte tycka att det kändes okej för mig att säga något sånt. Att man kan säga att en klient är speciell absolut, men jag skulle inte... nej inte så liksom att... det känns för mig som ett sätt att tysta klienten och jag känner att jag är där för att lyssna på klienten så det blir lite motsägelsefullt.

En vanlig respons på varför det här inte är ett accepterat sätt att uttrycka sig på verkar vara onödigheten i att säga det bakom ryggen på brukaren när socialsekreteraren egentligen borde sagt till brukaren i mötet att hen pratar för mycket. Socialsekreterarna uttryckte en besvikelse över den fiktiva socialsekreterarens framträdande.

Sandra - Hon kanske kände att hon inte fick sagt det hon ville säga. Men där känner jag att man som socialsekreterare får liksom ta en viss roll där och liksom avbryta klienten. Det har jag fått göra många gånger med klienter som inte slutar prata.

Socialsekreterarens *roll* bör vara den som dels är där för att lyssna, men även som den som har ansvar för att mötets syfte och mål uppnås. Socialsekreteraren är i en position som gör att det inte ses som acceptabelt att i efterhand använda vad de upplever som grova och hårda ord som munkavel. Utifrån dramaturgiskt perspektiv kan man se det som att socialsekreteraren inte lever upp till den *rollförväntning* som finns på henne av andra socialsekreterare. Våra tankar dras också till *förvrängningar*. När socialsekreteraren nyss har suttit i mötet och haft möjlighet att avbryta och återta mötets syfte och mål men inte gjort det, och istället bestämmer sig för att använda ett icke lämpligt språkval efteråt så avslöjar hon sin *falska fasad* (Goffman, 2014, s. 58-59). Detta leder till att hon förlorar sitt anseende i våra intervjupersoners ögon då hon, gissningsvis, har spelat *rollen* som socionom i mötet men avslöjar sin fasad. Vi kan utifrån detta tolka att anledningen till att våra intervjupersoner misstycer med den fiktiva socialsekreterarens ordval är för att hon i deras ögon inte lever upp till sin *roll* som socialsekreterare när hon använder ett olämpligt ordval. De kan då inte se humorn i konversationen utan ser enbart ett misslyckat framträdande.

5.1.5 Att skämta om sociala problem

Som vi tidigare beskrivit ser vi en tydlig norm där en inte bör skämta om en brukare. Flera faktorer pekar däremot även på att deras situation inte heller är accepterad att skämta om, oberoende av om det är riktat mot enskild brukare eller ett socialt problem i samhället. Vi fick några exempel på ämnen som inte ansåg acceptabelt att skämta om, som till exempel hemlöshet,

barnuppfostran, återfall, vräkning, missbruk, våld eller annat som har med just deras brukares utsatthet att göra. Detta är social problematik som de arbetar med och mot. Vi bad socialsekreterare Robert att specificera varför det inte är lämpligt att skämta på detta sätt;

Robert- [...] Alltså, jag tänker det här, att det handlar mycket om empati, att verkligen sätta sig in i människors situation så att man inte kränker människor och deras situation, utsatthet. För då kan man ju bli... alltså om vi går från individperspektiv så kan man gå upp till ett större perspektiv över samhället att man inte alls har förstått människors utsatthet i samhället på olika nivåer och så, att man blir empatilös [ohörbart].

Här kan vi se en tanke och ett resonemang över att individens problem och det sociala problemet i samhället är sammanhängande, och att det därför kan ses som lika empatilöst att skämta om det sociala problemet i sig som det vore att skämta om en brukare. Att det kan ses på som att socialsekreteraren förminskar det sociala problemet och brukarens utsatta situation. Om vi ska se på det utifrån överlägsenhetsteorin så skulle att skämta om sociala problem kunna ge en känsla av att en står över det som den skämtar eller skrattar åt, i detta fall det sociala problemet. Genom att inte skratta åt det sociala problemet så låter socialsekreteraren det sociala problemet få mer makt. Socialsekreteraren placerar sig själv under det sociala problemet och ger den på så vis en stark position genom att inte skratta åt det.

Att ha i åtanke här är att socialsekreterare ständigt möter konsekvenserna av dessa sociala problem i sitt jobb varje dag, i form av människor, vilket skulle kunna förklara varför de inte kan skämta om det eftersom de aldrig kommer tillräckligt långt ifrån problematiken. Även om socialsekreterarna inte är i den utsatta situationen så påverkas de av det sociala problemets problematik genom brukarna.

Socialsekreteraren Rakel beskrev förhållandet mellan att använda humor och att ha lagt sin problematik bakom sig såhär;

Rakel- [...] när man har kommit så långt att man kan ha samtal och man märker att klienten, eller för den delen behöver inte bara prata om klienten utan även en själv, att när man har lagt ett visst avstånd till jobbiga saker och man kan se dem på avstånd och man kan skratta åt dem så har man kommit långt i sin läkningsprocess. Så att det är väl mer en milstolpe när folk varit igenom väldigt jobbiga saker, när dem kan, om dem kan återkomma och säga ”kommer du ihåg när jag låg och kräste och spydde på dig Rakel och det var si och så och du sa så och jag sa dra åt helvete jag ska döda dig, och du sa okej kan du vänta lite”, ja så. Och dem kan skratta åt det, då vet ju jag att ja, dem har lagt det bakom sig och kunnat gå vidare liksom.

I linje med att brukare kan skratta åt sin situation när de har lagt den bakom sig och gått vidare så menar Rakel att hon känner igen detta även i sig själv. Vi använder denna tankegång om läkningsprocessen för att förstå varför det inte anses acceptabelt att skämta om sociala problem. Medan brukaren går vidare efter att fått hjälp och kommer ifrån problemet så står socialsekreteraren kvar i den sociala problematiken. Sociala problem i det strukturella sammanhanget försvinner inte även om en individ kan gå vidare. Rakel beskriver att många upplever det svårt att skämta om allvarliga saker medan man är mitt i situationen, utan skämtandet uppstår när man kommit över situationen. Det vi benämner som *egenöverlägsenhet* uppfyller inte sitt syfte här då socialsekreterarna inte har kommit ifrån situationen utan det sociala problemet har fortfarande makten. En kan skratta åt någonting när en står över det och känner makt, vilket är svårt att göra som socialsekreterare som konstant är mitt i det sociala problemet. Socialsekreterare följer brukaren i hans läkningsprocess, medan den egna processen inte kommer vidare.

5.2 Vilka funktioner har humor?

I denna del så diskuterar vi vilka funktioner som socialsekreterarna beskrivit att humor har. Med funktioner syftar vi på vilken verkan humor ger och hur socialsekreterarna använder sig av humor i sitt arbete. Hur brukarna ser på funktionerna och vilken effekt det egentligen ger kan vi inte besvara utifrån socialsekreterarnas svar, då det som socialsekreteraren anser fungera som en funktion kan upplevas annorlunda av brukaren. Grundat i detta så avstår vi oss att säga att humor alltid ger den funktion som beskrivs, utan dessa funktioner är socialsekreterarna egenupplevda funktioner. Våra resultat kommer att sammanfattas under tre rubriker; Humor som stresshantering, Humor som relationsbyggande och Humor som kommunikation.

5.2.1 Humor som stresshantering

Uttryck som att lätta på trycket, distansera, ventilera, försvarsmekanism och avreagera sig var återkommande när socialsekreterarna pratade om humor. Både gällande brukare och hur humor används bland kolleger. Alla intervjupersoner har på ett eller annat sätt pratat om hur humor kan hjälpa dem i jobbiga situationer och att humor används för att hantera dessa. Elin beskrev att ”Alltså när man använder sig av humor så att säga så flyr man lite från den tuffa verkligheten”. Likande uttryck har kommit upp där socialsekreterarna beskriver humor som ett sätt att distansera sig. Humor kan på så vis ses som en försvarsmekanism som gör att vi kan hantera de situationer som anses vara för stora eller svåra för oss att hantera. Vi ställer oss över det som är jobbigt och skapar en distans.

Rakel - Alltså om jag inte hade kunnat skratta åt det hade jag legat här och gråtit, så enkelt är det så där är bara de två alternativen

Detta kan vi känna igen i artikeln *If we didn't use humor we would cry* (Wanzer, Booth-Butterfield & Booth-Butterfield, 2005) där man också beskriver att humor är nödvändigt för att kunna hantera de mentala påfrestningar som finns. Så utifrån det socialsekreterarna beskriver så ser man på humor som ett nödvändigt verktyg för att hantera de stressfulla situationer som kan finnas för socialsekreterare. Humor ses som viktig och konsekvenserna av att det inte skulle finnas humor anses som förödande. Enligt socialsekreterarna upplevde de att arbetet skulle vara tråkigt om humor inte funnits.

Robert - Allt hade varit fruktansvärt tråkigt. Det hade ju inte varit någon liksom... det är ju ingen försoning på något sätt. Humor kan ju vara lite försonande både mot mig själv och mot andra människor eller det som är mänskligt på något sätt. Så jag tror det är jätteviktigt.

Roberts åsikt ser vi att majoriteten av socialsekreterarna uttrycker i sina intervjuer. Humor ses som nödvändigt för arbetet och för att de ska trivas i arbetsmiljön. Utan humor så skulle arbetet vara svårare att hantera och de menar att den mentala påfrestningen skulle ta över. Humorns funktion i detta sammanhang är att göra arbetet hanterbart och göra sig själv större och mer överlägsen än det som tynger ner dem mentalt. Genom att känna dominans och kontroll över situationen så blir det lättare att hantera (Romero & Cruthirds, 2006, s. 62). Utifrån överlägsenhetsteorin tolkar vi detta som en *allierad överlägsenhet* där socialsekreterarna i gemenskap med sina kollegor allierar sig mot den stressfulla och påfrestande situationen med hjälp av humor, vilket i sin tur stärker arbetsgruppen.

I följande citat kommer ni läsa om hur en arbetsgrupp med hjälp av humor hanterade en väldigt allvarlig situation. I detta fall hade någon blivit utsatt för hot och för att hantera det på ett bra sätt så hade man lyckats hittat humorn i situationen.

Anders- [...] istället för att liksom bara rusa iväg och göra en stor sak av det på en gång så satte vi oss ner och till och med kunde skratta åt det som stod skrivet i sms:et även fast det var jätteallvarligt, det var liksom ett rent hot som uttalades där, men eftersom vi faktiskt stannade upp och på något sätt, utan att vi tänkte på det, så började vi skratta åt situationen och sedan kunde vi hitta en gemensam inkörsport på hur vi kunde hantera hotet [...]

Med hjälp av överlägsenhetsteorin kan vi se på citatet som att de började skratta åt hotet som ett sätt för arbetsgruppen att få sig själva att känna sig överlägsna den som uttalat hotet och hotet i

sig. Genom att i allians skämta om det så skapade de en känsla av makt över situationen vilket fick socialsekreterarna att känna sig överlägsna den situation de befann sig i och den som uttalat hotet. Vi kan också se på Anders citat utifrån vad vi tidigare i kapitlet skrev om att socialsekreterare kan använda humor för att ”fly från verkligheten” som socialsekreteraren Elin beskrev det. Att humor kan ses på som en försvarsmekanism och ett sätt att distansera sig från, i det här fallet, hotet. På så sätt kan vi se att arbetsgruppen skämtade om hotet i *allierad överlägsenhet* med syfte att göra sig själva större än hotet och öka sin självkänsla, men vi kan också se på det som att arbetsgruppen skrattade för att fly verkligheten och distansera sig.

Sandra - Och jag vet någon lunch så kände jag bara såhär ”Nej jag orkar inte” men så var det någon som sa någonting jätteroligt och jag bara såhär släppte och skrattade så jag höll på att trilla av stolen kändes det som.

Överlägsenhetsteorin har sin brist i att den inte hjälper oss att förstå varför vi till exempel skrattar när vi själva blir utsatta för ett spratt av en vän och vi då befinner oss i en situation där vi själva är underlägsna den andra. Det är värt att nämna eftersom socialsekreterarna inte alltid skämtade om problem, sig själva eller andra utan beskrev hur de skämtade om saker i privatlivet, vilket ibland beskrevs som ren nonsenshumor. Men humorn behåller ändå sina positiva egenskaper i stresshantering som att den kan motverka depression och till en viss nivå minska känslor av ensamhet (Overholster, 1992, s. 803). Socialsekreteraren uttrycker att de använder humor för att hantera påfrestande situationer och tycks ha en medvetenhet om dess effekter i arbetet. En av funktioner vi därför kan se att humor har för socialsekreterare är ett sätt de hanterar svåra arbetssituationer och mentala påfrestningar.

5.2.2 Humor som relationsbyggande

Det framkommer tydligt i intervjuerna att socialsekreterarna värderar relationen till brukare högt och att de ser humor som relationsbildande. Socialsekreterarna beskriver på olika sätt hur de genom att skämta skapar en relation med brukare. Vi har bland annat ett exempel på när de skämtar om den kommunala bostadsförmedlingen ihop med brukaren, där de allierar sig mot bostadsföreningen. Genom att skämta om någonting utanför dem själva så skapar de en relation till varandra, det vi kallar en *allierad överlägsenhet*. Genom sin alliering skapar de en gemensam känsla av överlägsenhet vilket utvecklar deras relation.

En annan metod för att skapa kontakt med brukaren var att skämta om sig själv.

Socialsekreterare Malin uttryckte det såhär;

Malin- Det tycker jag är ett jättebra sätt att komma närmare varandra för då är det ju mig själv och min roll som jag förlöjligar. Och visar för dem att det är okej om de också gör det på något vis [...]

Det Malin använder sig av är *maktutjämning*. Genom att dra ner sig själv och ens roll så försöker hon öka brukarens *makt* och ge brukaren en möjlighet att känna sig överlägsen henne och få mer självkänsla. Åtminstone ger hon bort lite av sin egen *makt* till brukaren i ett försök att jämna ut maktobalansen. Några av anledningarna att skämta om sig själv kan enligt våra intervjupersoner vara att det hjälper en att visa sina svagheter i arbetet, det är relationsskapande med brukare och ett sätt att avdramatisera ett stressfullt möte man har haft. Så precis som en socialsekreterare kan använda humor och skratt för att göra sig själv överlägsen andra så kan en socialsekreterare skratta åt sig själv för att göra sig underlägsen andra. Vi kan se två anledningar till det. Dels att skratta åt en situation för att visa att man trots allt står över den obekväma situationen som har hänt som vi resonerade kring under rubriken *Att skämta om brukare- brusten tillit*. Dels kan man skratta åt sig själv för att få den andra att känna sig överlägsen, det vi kallar *maktutjämning*.

Socialsekreterarna beskriver hur de kan använda humor för att nå en annan människa och skapa en kontakt. Dock så kan vi se att många uttrycker att de vanligtvis inte skämtar med någon de inte känner och att relationen och situationen har stor betydelse om man skämtar som ni kan se mer om tidigare under rubriken *Situations- och individbaserade gränsdragningar*. Det betyder att det finns en viss motstridighet i detta eftersom socialsekreterarna uttrycker att de skapar en relation med hjälp av humor, men att de däremot inte skämtar förrän de känner varandra bättre. Vissa uttryckte att de väntade med att skämta tills de blev "inbjudna" av brukaren och att det var på brukarens bevåg som humor förekom.

Sandra - Beroende på vad man har för relation till klienten också för vissa är lättare att skämta tillbaka med och vissa är liksom bara... bara väldigt formellt.

Det är möjligt att brukaren inte vill att socialsekreterare ska skämta utan vill att dem håller ett formellt möte. Relationen behöver inte vara humoristisk för att vara fungerande utan deras *teamframträdande* består av förtrolighet vilket ses som en formell intimitet, där de i sitt *team* delar en slags acceptans som inte växer fram med tiden utan acceptansen finns där när de blir ett *team* (Goffman, 2014, s. 78). Som vi har beskrivit tidigare så bygger *teamframträdandet* på tillit och det som gör att teamet är ett *team* är att de kan sabotera varandras framträdande genom sitt beteende. Det kan då tänkas att om socialsekreteraren misstolkar situationen på så sätt att brukaren inte vill skämta fastän hen i själva verket vill bli inbjuden till det, så saboterar socialsekreteraren brukarens framträdande. Brukaren kan samtidigt sabotera socialsekreterarens

framträdande genom att ha en *rollförväntning* på socialsekreteraren som en myndighet, och därför inte själv bjuda in till skämt på grund av den *rollförväntningen*. Detta skulle kunna leda till att *teamets* framträdande fastnar i acceptans gentemot varandra men hindrar dem från att göra ett storslaget framträdande. Vi kan genom det dramaturgiska perspektivet därför göra analysen att det kan tänkas att socialsekreterarna går miste om en möjlighet att använda humor som ett relationsbildande verktyg om hen inte är den som inleder med humor och genom det försöker skapa kontakt.

Socialsekreterarna anser också att en god relation med kollegorna är av vikt, eftersom det är till kollegorna man går för att få hjälp i ärende eller om de behöver avreagera sig och ventilera någonting arbetsrelaterat.

Rakel - Att man tar de svåra grejerna och så varvar man det med lite skratt och trams. Och så på det tunga igen och så skratt och trams igen och så håller man på så tills man har tuggat sig igenom listan.

Socialsekreterarna beskriver att de använder sina kollegor för att få utlopp för deras känslor och tankar angående arbetets påfrestningar. De beskriver att för att kunna göra detta så behöver de ha en god relation till sin arbetsgrupp. Här beskrev vissa socialsekreterare att den stora personalomsättningen gjorde detta svårt då de inte hade möjlighet att lära känna sina kollegor tillräckligt väl. Andra socialsekreterare beskrev att de hade väldigt bra sammanhållning i grupperna och i dessa skämtades det mycket.

Anders - Men beror på gruppkonsultation. Mina närmaste kolleger som jag känner ganska väl, där vet man. Vi träffar samma klienter och vi har en relation till klienterna allihopa, och då tror jag vi skämtar ännu mer eftersom vi alla vet vad det handlar om. Men det är inga personangrepp utan mer att man använder det för att lätta upp stämningen lite även om det är ganska jobbigt.

Humor skapar starkare band när vi skrattar åt saker gemensamt och vi inkluderar människor genom att skämta med dem (Mak, Liu & Deneen, 2012, s. 170). Här har vi samma princip som när man bygger relationer med brukare, men att makrollerna är olika. Vi har en annan *roll* gentemot kollegor och vi kan även se det som att i arbetsrummet så är vi bakom *scenen* och släpper den *masken* vi har. Som senaste citatet beskriver så använder socialsekreterare kollegor för hantera det som är jobbigt, vilket inte görs i relationen med brukare. Men det är inte enbart gentemot brukare en socialsekreterare bär mask utan likväl mot kollegor där de på jobbet intar sin roll, och när de åker hem går de av scenen och tar av sig masken. Det är olika framträdanden mot brukare och kolleger, men gällande relationer så har de samma syfte. Gränsdragningarna kan

däremot variera en del i de fall de känner att de har en bättre relation med kollegor än brukare vilket ni läste om under *Situations- och individbaserade gränsdragningar* där de resonerade att var problematiskt att skämta om LVM med brukare eftersom de inte visste hur de skulle bemöta det, men att det var nästintill riskfritt att skämta om LVM med kollegor.

5.2.3 Humor som kommunikation

Uttrycket ”lätta på stämningen” har varit återkommande under intervjuerna. Vi har uppfattat att det här kan tolkas olika beroende på socialsekreterarna, men vi kommer i denna del diskutera att lätta på stämningen som ett sätt att ändra stämningen mot en positivare i en situation.

Sandra- Det kan ju hjälpa till liksom så att man får en bättre relation med varandra. Vissa tycker inte om det här att man måste gå till myndigheten för att få hjälp och då kan ju det underlätta lite vid stress, ångslan, oro, nervositet när de kommer hit och visa att jag kan också slappna av och ta den här myndighetskappan.

Den metaforiska myndighetskappan åker av för att brukaren ska känna sig bekväm i situationen. Socialtjänsten kommer man till för att söka stöd vilket många känner sig obekväma i. Genom att skämta så kan man ändra sin roll och det man vill kommunicera till brukaren, och i detta ändra stämningen i mötet. Både socialsekreterare och brukare är i behov av att samarbeta i sitt *team* för att nå deras gemensamma mål och skapar därmed vissa rutiner som bör följas. Socialsekreteraren är i behov av att brukaren agerar på det sätt som socialsekreteraren vill, och använder sig av en viss *manér* för att åstadkomma detta mål. För att uppnå detta så gör socialsekreteraren en *intrycksstyrning* genom att skämta och presentera en fördelaktig bild av sig själv där syftet är att brukaren ska ställa sig positiv till en. Genom att ha en god relation till brukaren så är det lättare att samspeja och möjligheterna att nå målet tillsammans med brukaren ökar. Som Sandra beskriver så åker myndighetskappan av för att brukaren ska slappna av. Sandra vill ge intrycket att brukaren kan känna sig bekväm med henne och att hon är mer än en myndighetsperson. Vi kan även se det som *maktutjämning* där hon genom att visa på en humoristisk sida även visar sitt personliga jag och minskar därmed sin makt. Hon använder på så vis humor för att kommunicera att hon trots sin yrkesroll är en individ som kan skämta.

Lisa – [...] humor kan ändå vara ett redskap för att uttrycka någonting men på ett väldigt kort och konstruktivt sätt.

Lisa beskriver här hur hon använder humor för att förmedla information. Det kan handla om att rent konkret informera, beordra till en handling eller förklara något. Sandra beskrev ett tillfälle där en brukare var tvungen att ändra en sak som inte stämde med de regler som fanns. För att brukaren skulle göra det som hon begärde så använde hon sig av humor.

Sandra – [...] men för att han skulle ta det på något typ av allvar så behövde det vara lite mer lättsamt.
Han stängde gärna av om det blir för allvarligt.

Sandra beskriver här hur hon upplevde att hon behövde använda humor för att få brukaren att lyssna genom att ha ett lättsamt tillvägagångssätt. Genom att kommunicera med humor så kunde hon förmedla till brukaren vad som behövdes göras. Sandra gjorde då en *maktutjämning* där hon placerade sig själv och brukaren på samma nivå. Hon kunde agerat genom att beordra honom, men valde istället att dra ner sin egen maktnivå och låta brukaren få mer *makt*. Detta är ett av flera exempel där vi ser att socialsekreterarna upplever att humor hjälper dem att kommunicera med brukare. Tremayne (2014) beskriver detta inom sjukvården där man kan använda humor för att förmedla svåra saker på ett lättsammare sätt. Genom att förmedla något på ett lättsamt sätt kan det vara mer lätthanterligt att ta till sig. Socialsekreterarna uttryckte dock att det finns två sidor av detta eftersom en del brukare tycks använda sig av skämt för att förmedla till exempel missnöje. Vi såg detta tydligt i vinjett två (se s.14) då flera av socialsekreterarna uttryckte att Sibel skämtade för att dölja hur hon egentligen kände.

Malin - Men även om det är ett skämt så ligger det någonting i det tänker jag.

I - Brukar det göra det i skämt tänker du?

Malin – ... inte alltid, men det tror jag nog det kan göra

Ens riktiga avsikt kan därmed *maskeras* med humor. Vi kan se att socialsekreterarna menar på att det snarare är brukare som använder sig av den här typen av funktion av humor än vad socialsekreterarna gör. Många upplevde att brukarna skämtade om dem med grunden av andra känslor så som frustration eller nervositet. Vi tolkar det däremot som att när socialsekreterarna skämtar med sina kollegor kan de använda sig av den här funktionen till exempel kan de skämta om någonting som har hänt i ett möte för att uttrycka något annat. Detta tolkar vi utifrån hur de resonerade kring vinjett 1 (se s. 14) där de menar att de fiktiva socialsekreterarnas skämt grundas i frustration eller som ett sätt för socialsekreterare Anna att få en bekräftelse på sin upplevelse om mötet från sin kollega Olof. Hur de ser på detta sätt att uttrycka sina känslor var lite olika hos socialsekreterarna. Flera ansåg att det var respektlöst mot brukaren, medan andra såg det som en nödvändighet för socialsekreteraren. Det finns en förståelse att man skämtar på detta sätt, vilket

kan bero på att man har en förståelse för yrkets innebörd (Jordan 2015; Morriss 2015). Humor kan på så vis användas som ett sätt att kommunicera, men det finns en osäkerhet kring om det är ett bra sätt att göra det på eftersom det dels är svårt att veta om brukaren faktiskt uppfattar informationen bättre och socialsekreterarna är inte överens om humor som kommunikation är mer effektiv än direkt kommunikation.

6. Slutdiskussion

Socialsekreterarna uttrycker att det finns mycket humor i socialtjänsten och att den används både gentemot kollegor och brukare, vilket betyder att humor har en stor roll i deras arbete. Till störst del berättar de om humor som positivt, men de resonerar också kring det komplexa med humor och de negativa utfall humor kan ha när den används på ett olämpligt sätt. Socialsekreterarna ser en nödvändighet med humor för sitt egna välmående och för en positiv arbetsmiljö, eftersom de menar att humor gör den svåra och tunga problematiken inom socialtjänsten hanterbar för stunden.

De funktioner som socialsekreterarna beskriver att humor har är relationsbildande, ett sätt att hantera stressiga situationer och i viss mån för att kommunicera. Samtidigt så uppmärksammar vi de konsekvenser som kan medfölja när skämt missuppfattas eller inte uppfattas alls.

Att skämta i en olämplig situation kan skada relationen, vilket går emot den positiva verkan på relationer som socialsekreterarna uttrycker humor bör ha. Humor som verktyg för relationsbildande har därmed en gräns till vilken grad det bör användas och dess funktion kan bli fel utan reflektion. Vi måste även ha i åtanke att funktionen socialsekreterare menar att humor har i relationsskapandet möjligtvis inte har den effekten som de uppfattar eftersom vi har inte brukarnas eller kollegornas perspektiv som kan bekräfta eller avfärda detta. Det vore intressant att även få ta del av deras perspektiv för att kunna göra en ännu djupare analys av humorns funktion för relationsskapande.

De normativa gränsdragningar vi har uppfattat tydligast att socialsekreterare uttrycker att de gör är att man som socialsekreterare inte bör skämta om brukare och inte heller om den sociala problematik som de arbetar med. De ger också uttryck för att socialsekreterare inte heller bör skämta på ett sådant sätt att det påverkar deras professionalitet. Varken i möte med brukare eller i det kollegiala sammanhanget. Vi har beskrivit gränserna som finns, men vi vet att det till stor

del beror på relationen och situationen. Gränserna förflyttas beroende på vilka signaler socialsekreterarna tolkar hos brukarna och gränsen är därmed ständigt rörlig.

Vi upplever att det är svårt för socialsekreterarna att på ett konkret sätt berätta hur de bedömer att det i situationen är lämpligt att skämta med en brukare eller en kollega. De beskrev att de går på sin magkänsla för att bedöma när det är tillfälle att skämta, vilket kan ses på som vagt för upprätthållandet av professionaliteten. Socialsekreteraren har genom det ett högt personligt ansvar att tolka de signaler på rätt sätt för att avgöra när det är lämpligt och inte lämpligt att skämta i deras roll som socialsekreterare.

Vår slutsats blir att det är svårt att lära ut hur man ska använda sig av humor på grund av att all humor är situations- och individbaserad så det finns inga tydliga gränsdragningar över rätt och fel. Vi kan inte ge ett facit på vilket sätt humor bör användas inom socialtjänsten. Däremot visar vi med vår uppsats hur man kan förstå humorn i socialtjänsten med hjälp av det dramaturgiska perspektivet och överlägsenhetsteorin. I analysen har vi uppmärksammat tillfällena där överlägsenhetsteorin dock brister eftersom den är svår att använda till att förstå all humor med, men där det finns brister kan någon av de övriga grundteorierna om humor komplettera för att förklara den humor som överlägsenhetsteorin inte kan. Överlägsenhetsteorin ger oss däremot en förståelse för maktaspekten tydligare än de andra vilket är relevant för det sociala arbetet i socialtjänsten.

Vi kan inte lära socialsekreterare att vara roliga vilket inte heller har varit syftet med vår uppsats, men genom att börja diskutera humor så är våra förhoppningar att vi skapar en möjlighet till reflektion kring hur man själv ställer sig till humor. Vi har presenterat hur vi med hjälp av det dramaturgiska perspektivet och överlägsenhetsteorin kan förstå humors roll i socialt arbete.

7. Källförteckning

Akademikerförbundet SSR (2004) Yrkesetiska riktlinjer för socionomer.

[<http://www.semalia.se/att/Yrkesetik.pdf>. Hämtad: 2016-06-06.]

Bryman, Alan (2013) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber: Stockholm

Dziegielewski, Sophia, George Jacinto, Angela Laudadio & Loloma Legg-Rodriguez (2003) Humor: An Essential Communication Tool. *Therapy International Journal of Mental Health*, 32 (3): 74-90.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Göran Ahrne (2015) Intervjuer i: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Fine, Gary Alan & Michaela De Soucey (2005) Joking cultures: Humor themes as social regulation in group life. *Humor - International Journal of Humor Research*, 18 (1): 1–22.

Goffman, Erving (2014) *Jaget och maskerna*. Lund: Studentlitteratur AB.

Jordan, Stephen (2015) *That joke isn't funny anymore: an exploration of humour, jokes and their relationship to social work*. Diss. University of East London, England.

Lunds universitet (2015) *Anvisningar om transkribering av kvalitativa intervjuer i C-uppsatsen* [Läroobjekt]. Studentnätet Luvit. Tillgängligt: <http://luvit.education.lu.se/LuvitPortal/education/main.aspx?courseid=5777> [2016-05-20].

Lynch, Owen (2002) Humorous communication: Finding a place for humor in communication. *Communication Theory*, 12 (4): 423-445.

Mak, Bernie Chun Nam, Yiqi Liu & Christopher Charles Deneen (2012) Humor in the workplace: A regulating and coping mechanism in socialization *Discourse & Communication* 6 (2): 163-179.

Hurley, Matthew, Daniel Dennett & Reginald Adams (2011) *Inside Jokes: Using Humor to Reverse-Engineer the mind*. Cambridge: MIT Press.

Moran, Carmen & Hughes Lesley (2006) Coping with Stress: Social Work Students and Humour. *Social Work Education*, 25 (5): 501–517.

Morriss, Lisa (2015) Accomplishing social work identity through non-seriousness: An ethnomethodological approach. *Qualitative Social Work*, 14(3): 307–320.

Nelson, Judith (2007) Laugh and the world laughs with you: An attachment perspective on the meaning of laughter in psychotherapy. *Clinical Social Work Journal*, 36 (1): 41-9.

Nyström, Ann-Sofie (2012) Mellan empati och kritisk granskning? Forskningsdeltagande som risk i: Hildur Kalman & Veronica Lövgren (red.) *Etiska dilemman*. Malmö: Gleerups.

Olsson, Henry, Harriet Backe & Stefan Sörensen (2003) *Humorologi*. Malmö: Liber.

Overholster, James (1992) Sense of humor when coping with life stress. *Personality and Individual Differences*, 13 (7): 799-804.

Romero, Eric & Kevin Cruthirds (2006) The Use of Humor in the Workplace. *Acad Manage Perspect*, 20 (2): 59-69.

Tanay, Mary Anne, Theresa Wiseman, Julia Roberts & Emma Ream (2013) A time to weep and a time to laugh: humour in the nurse-patient relationship in an adult cancer setting. *Support Care Cancer*, 22 (5): 1295-1301.

Tremayne, Penny (2014) Using humour to enhance the nurse-patient relationship. *Nursing Standard*, 28 (30): 37-40.

Wormer, Katheriene, & Mary Boes (1997), Humor in the emergency room: a social work perspective. *Health & Social Work*, 22 (2): 87-92.

Wanzer Melissa, Melanie Booth-Butterfield & Steve Booth-Butterfield (2005) If We Didn't Use Humor, We'd Cry': Humorous Coping Communication. *Health Care Settings Journal of Health Communication*, 10 (2): 105–125.

Wilkins, Julia & Amy Eisenbraun (2009) Humor Theories and the Physiological Benefits of Laughter. *Holist Nurs Pract*, 23 (6): 349-354.

8. Bilaga 1 – Informationsbrev

Informationsbrev för deltagande i intervjuer för C-uppsats

Uppsatsämne: Socialsekreterares syn på humorns roll i sitt arbete.

Vi heter Cecilia Jansson och Sofia Antreski och studerar på socionomprogrammet vid Lunds universitet. Vi skriver vår C-uppsats och är intresserade av hur ni socialsekreterare ser på användandet av humor i socialtjänsten. Humor i socialt arbete är ett ämne det finns få studier om, och vi vill undersöka er syn på det.

För detta kommer vi intervjua 6-8 socialsekreterare och intervjuerna kommer vara strax över en timme långa. Dessa kommer bli inspelade och raderade efter inlämning av C-uppsats.

Vi eftersträvar största möjliga konfidentialitet och de enda som har tillgång till materialet är vi som genomför studien samt vår handledare. Resultatet presenteras i vår examensuppsats på Lunds universitet där intervjudeltagarna kommer vara avidentifierade. Även eventuella specifika händelser som framgår i intervjuer kommer avidentifieras för att inte kunna kopplas till enskilda individer. Det framtagna materialet kommer endast användas till att besvara vår uppsats frågeställningar.

Deltagandet i studien är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta utan att behöva motivera varför. Du kan även välja att inte besvara specifika frågor.

Vi hoppas du är intresserad av att delta i vår studie och att vi kan boka in en intervju inom en snar framtid. Om du har någon fråga så är du välkommen att höra av dig.

Våra kontaktuppgifter

Cecilia Jansson

cecilia.jansson.500@student.lu.se

Sofia Antreski

sofia.antreski.950@student.lu.se

Handledares kontaktuppgifter

Tove Harnett

tove.harnett@soch.lu.se



LUNDS UNIVERSITET

9. Bilaga 2 - Intervjuguide

Inleda med att de kan avbryta intervjun när dem vill, att de inte behöver svara på frågor och att vi spelar in men att det kommer raderas efter transkribering.

Bakgrundsfrågor – Hur länge har du arbetat som socialsekreterare på den här arbetsplatsen? Vad har du arbetat med innan? Vilken utbildning har du? Ålder?

1. Vad tänker du när vi säger humor?
2. Ser du den humorn i din arbetsplats med kolleger? (alt. Har ni humor på arbetsplatsen?)
3. Hur tror du att ha humor påverkar arbetet?
- Hur tror du utebliven humor påverkar arbetet?
4. Pratar ni om humor på arbetsplatsen?
- kollegor
- chefer
5. Finns det direktiv (policys) ovanifrån på humor i arbetet?
6. Vad anser du att man inte får skämta om som socialsekreterare? Konkreta exempel.
6b. Händer det att någon skämtar om detta?
7. Kan du komma på ett tillfälle då humor verkligen har stärkt er som arbetsgrupp?
8. Känner du att du kan skämta när du är under stress på jobbet?
-Varför tror du det är så?
-Kan du ge ett exempel på när du har använt humor under en stressad situation?
9. Upplever du att det är stor skillnad på vilken humor du har på jobbet och vilken humor du har hemma?
-Vill du ge ett exempel?
- varför?

Socialsekreterare skämtar med kollega om vad brukaren sa.

Anna och hennes kollega Olof kommer ut från ett möte med en brukare.

Anna säger: ”Visst var han ganska speciell? Han slutade ju aldrig prata! Man hade ju behövt en munkavel”

Olof svarar: “Ah, eller öronproppar”.

-Varför tror du Anna sa så?

-Varför tror du Olof svarade med ett skämt?

- Hur ser du på den här typen av skämtande om brukare?
- vanligt förekommande?
- Exempel själv?

Brukaren säger ett skämt om socialsekreterare

Sibel kommer till socialtjänsten då hon blivit vräkt från sin lägenhet och har ingenstans att bo. Hon söker därmed boendestöd hos socialsekreterare Anna. Detta är hennes första besök på socialtjänsten. Efter att ha pratat ett tag så skrattar Sibel och säger:
 “Ni soc-tanter sitter väl inne på lyxlägenheterna, själva så får vi andra ta bottenskrapet.”

Hur skulle du bemöta detta?

- Varför tror du Sibel skämtade om att socialsekreterare tar lyxlägenheterna?
- Hur tror du att du skulle känna om någon sa så?
- Ser du att det skulle kunna finnas en maktaspekt i vem som får skämta under ett möte?
- Har du varit med om något liknande där en brukare skämtar om dig i ett möte? Exempel?

Skämt från socialsekreterare om livssituation med maktaspekt

Olof sitter i ett möte med en brukare som berättar om sitt tidigare missbruk och numera nyktra livssituation. Brukaren berättar om sina vänner och delar med sig av sin oro för att återfalla när han umgås med dem. Han fortsätter berätta om sitt ökade kaffe- och nikotinintag och skrattar till när han säger att det nästan känns som ett missbruk. Olof ler och säger:
 “Ja du, fortsätter du med det så får jag göra ett LVM!” Han tillägger direkt efter “Nä, jag skoja bara.”

- Hur ser du på det här skämtet?
- Tror du att det händer att man skämtar såhär?
- Gör det någon skillnad att avsluta med att säga att det är ett skämt?
- Finns det enligt dig ett maktmissbruk i situationen?

10. Hur använder du humor i mötet med brukaren?

- i vilka sammanhang?

11 Vilka för- och nackdelar ser du med att använda humor i mötet med brukare?

12. Vilka är dina tankar kring humor och professionalitet?

- Hot
- Möjligheter

Har du några frågor till oss, eller någonting du vill förtydliga?