

GUIDE TIL TILLIDSVALGTE

Humor på arbejdspladsen

– hvor går grænsen?



FIU-LIGESTILLING

**Humor på
arbejdspladsen**
– hvor går grænsen?

Indhold

Humor, der får alle med, styrker arbejdsfællesskabet 4

Humor kan både bruges til at skabe fællesskab og holde andre udenfor 6

Når vittighederne dækker over noget andet 10

Sexistisk humor og seksuel chikane 12

Humor som kulturmøde 14

Handlemuligheder til dig som tillidsvalgt 18

1. Inddrag din arbejdsgiver 18

2. Tag et temperaturtjek på humoren 19

3. Dyrk humor, der skaber fællesskab 20

4. Sørg for, at humor ikke erstatter feedback og konfliktløsning 21

5. Arbejd med grænserne 22

6. Styrk mulighederne for at sige til og fra 23

7. Grib ind over for ekskluderende humor 24

Humor, der får alle med, styrker arbejdsfællesskabet

Når vi har det sjovt sammen på jobbet, bliver vi også bedre til at samarbejde, vi bliver mindre stressede og mindre syge. Humoren er med til at binde vores arbejdsfællesskab sammen, og alt i alt bliver arbejdspladsen bare bedre, når vi også kan have det sjovt sammen. Men for at få alle gevinsterne af humor på arbejdspladsen, kræver det, at alle trives med den måde, der bliver lavet sjov på. Sagt med andre ord: Humor *der får alle med*, styrker arbejdsfællesskabet!

Det gode arbejdsmiljø med høj trivsel og stærke fællesskaber kommer altså ikke kun af hæve-sænke-borde, hjælpemidler eller personalepolitikker – inkluderende humor er også en vigtig del af en velfungerende arbejdsplads. Der er mange fordele ved, at vi kan grine sammen med vores kollegaer, og du kan bruge dem som gode argumenter til, hvorfor du vil sætte humor på dagsordenen på din arbejdsplads:

- Humor løfter stemningen og binder arbejdspladsen sammen – den hjælper os med at skabe gode relationer til vores kollegaer.
- Vi har nemmere ved at forstå og stole på hinanden, når vi har grint sammen. Det gør det også nemmere at skulle samarbejde om et fælles mål.
- Humor skaber et bedre arbejdsmiljø med mindre stress og sygdom. Det er bevist, at mennesker, som har det sjovt på arbejdet, bliver mindre syge, og de bliver også hurtigere raske.
- Udover at styrke sammenhold, produktivitet og læring, kan humor også være en mental pause i en hård arbejdsdag. Vi kan bruge humor til at skabe overskud i en travl hverdag.

Humor er en vigtig del af vores hverdag, også på arbejdspladsen. Som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant kan du være med til at sørge for, at humoren er inkluderende over for alle, så den bliver ved med at styrke fællesskabet fremfor at skade det. Her er nogle tips til, hvordan du kan gribe det an:

1. **Vær bevidst om din egen humor:** Som tillidsvalgt bør du være opmærksom på, hvordan din egen humor kan påvirke andre. Det er vigtigt at undgå humor, der kan såre eller udelukke nogen. Det betyder ikke, at du ikke kan være sjov og underholdende, men det er vigtigt at være bevidst om, hvordan din egen humor påvirker dine kollegaer og omgangsformen på arbejdspladsen.

- 
2. **Skab en positiv kultur:** Du kan være med til at skabe en positiv kultur på arbejdspladsen, hvor humor er velkommen og værdsat. I hverdagen betyder det, at du kan fremme en kultur, hvor der er plads til både sjov og seriøsitet, og hvor alle medarbejdere føler sig trygge og inkluderede. Når vi føler os trygge og omgivet af en positiv kultur, tør vi i højere grad at kaste os ud på dybt vand – og det er godt for medarbejdernes og virksomhedens udvikling.
3. **Undgå stereotyper:** Humor, der bygger på stereotyper om køn, etnicitet, seksualitet og andre identiteter, såsom "kvinder forstår sig ikke på teknik, men hører til i køkkenet", "rigtige mænd spiser rigtig mad, ikke salat" eller "bøsser har løse håndled og kan ikke tage tunge opgaver" er eksempler på kommentarer, man skal undgå, også selvom de er sagt i sjov. Både fordi de af mange opleves som grænseoverskridende, og fordi stereotyper spænder ben for, at ens kollegaer kan trives, når de går på arbejde. Hvis det er noget I gør, kan det være en udfordrende øvelse at skulle lave om på det, men det er vigtigt, at du som tillidsvalgt går forrest i at skabe en kultur, hvor alle medarbejdere bliver respekteret.

**DET ER BEVIST,
AT MENNESKER,
SOM HAR DET SJØVT
PÅ ARBEJDET,
BLIVER MINDRE SYGE**

Humor kan både bruges til at skabe fællesskab og holde andre udenfor

Humor har stor indflydelse på arbejdspladsen. Som tillidsvalgt er det vigtigt at være opmærksom på, hvordan det kan påvirke medarbejderne og arbejdsmiljøet på både godt og ondt. Humoren kan være med til at skabe en god og positiv stemning, og bidrage til at styrke fællesskabsfølelsen blandt alle medarbejderne. Men humor kan også have den modsatte effekt. Den kan være grov, nedværdigende og sexistisk, og dermed være ekskluderende for nogle kollegaer.

Inkluderende og ekskluderende humor

Når I som kollegaer deler sjove oplevelser og vittigheder, kan det være med til at styrke jeres samarbejde og følelsen af at høre sammen. Det kan være alt fra en sjov historie om en oplevelse med en kunde til en vittighed om en situation på arbejdet. Når humor bruges på den måde, kan det skabe god stemning og hjælpe med at reducere stress og spændinger.

Desværre kan humor også være diskriminerende. Det kan fx ske, når vittighederne går på folks identitet eller personlige baggrund, såsom køn, krop, seksualitet, etnicitet osv. Humor kan også være ekskluderende, hvis der jokes med kollegaer, som udfører opgaver, som ses som lavstatus på arbejdspladsen. Det kan være nedværdigende, og kan skabe en følelse af at være uden for fællesskabet for nogle medarbejdere.

Det er vigtigt at forstå, at humor ikke altid er uskyldig, og at den kan have en skadelig effekt på fællesskabet, trivslen og samarbejdet. Når humor går på stereotyper og fordomme om bestemte grupper, kan det føre til diskrimination og chikane på arbejdspladsen. Det kan ske, hvis en gruppe laver sjov med en kollega på grund af vedkommendes køn eller etnicitet – fx hvis der skal planlægges underholdning til julefrokosten og de mandlige medarbejdere joker med, at den kvindelige lærling da bare kan sættes til at danse på bordene – eller hvis en kollega ikke har dansk som 1. sprog, og der bliver gjort grin med personens accent. Hvis kollegaen oplever det som grænseoverskridende og ekskluderende, har humoren en negativ effekt, og den vil højst sandsynligt betyde, at kollegaen bliver utryg, føler sig set ned på, og derfor begynder at trække sig fra fællesskabet.

Uanset om kollegagruppen mente noget ondt med vittigheden eller ej, har humoren været med til at ekskludere deres kollega fra fællesskabet, og lige så positiv som humor kan være, lige så skadelig kan den desværre også være.

Sagt med andre ord: Humor på arbejdspladsen er rigtig sjov, når man er med på det sjove, men den er knap så sjov, når man er den, der grines af – og her er det vigtigt, at alle tager et ansvar for, at I ikke har det sjovt på bekostning af en kollega.

**LIGE SÅ POSITIV SOM
HUMOR KAN VÆRE,
LIGE SÅ SKADELIG
KAN DEN DESVÆRRE
OGSÅ VÆRE**

Hvor går grænsen?

Humor kan altså både løfte stemningen og binde en arbejdsplads sammen, men den kan også føre til misforståelser, konflikter og ekskludering, hvis det går for langt. Det betyder, at det som tillidsvalgt kan være svært at arbejde med humoren på arbejdspladsen, fordi det er svært at vide, hvor grænsen går.

Vi kan alle sammen komme til at jkke i spinaten og overskride en kollegas grænser, og så er det vigtigt, at vi kan sige undskyld og lære af det. I det tilfælde må "vittighederne" ikke fortsætte, for så kammer humoren over og bliver til egentlig mobning eller chikane. På samme måde skelner Arbejdstilsynet mellem drillerier, der af begge parter opfattes som godsindede eller enkeltstående konflikter, der bliver taget hånd om med det samme, og egentlig mobning og chikane. Små drillerier er dermed ikke defineret som mobning, medmindre nogen ikke synes, at det er sjovt – og her kan det være en udfordring, at der ikke altid er mulighed for at sige, at man ikke synes, at noget er sjovt. For når vi griner sammen, er der sjældent nogen, der har lyst til at være den tørre kiks eller lyseslukkeren, og "det var jo bare for sjov".

På et dansk hospital skete lige præcis dét: Mange af de ansatte opfattede humoren som en form for mobning, men de følte sig tvunget til at deltage for ikke selv at blive mobbet eller ekskluderet fra fællesskabet. Derfor var der ingen af dem, der vidste, at de andre *heller* ikke syntes det var sjovt.

Det kan I komme uden om ved at starte samtalen om humor, lytte til hinanden og opfordre til åbenhed. Det kan også give mening at tale om, at det er godt at prøve ikke at grine med, hvis man ikke oplever en situation som sjov. Så bliver afsenderen af humoren opmærksom på, hvordan den modtages. På disse måder kan I sammen blive klogere på, hvor hinandens grænser går. Som tillidsvalgt skal du være opmærksom på, at det måske ikke er muligt for kollegaerne at sige fra eller lade være med at grine i en større gruppe. Du bliver derfor også nødt at tjekke ind med kollegaerne 1:1, hvis du skal have deres ærlige mening om, hvordan de opfatter humoren.

Sagt med andre ord kan medarbejdere både drille hinanden ind i fællesskabet og ud af fællesskabet. Her er det vigtigt at være opmærksom på, når drillerier går fra det godmodige til det grove og nedværdigende.

I en undersøgelse på en automekanikeruddannelse, kom det frem, at en del af årsagen til frafaldet blandt mekanikerlærlinge var humoren på uddannelsen. Generelt set opfattede lærlingene humor som en positiv dimension af skolelivet, men mange oplevede også, at hvis de ikke kunne grine med på vittighederne, blev de holdt uden for:

»Jeg har det lidt svært, fordi jeg ikke er den type, som de andre. (...) De snakker kun om sex og drikke og sådan noget. Jeg har aldrig drukket mig fuld. Jeg bliver nødt til at overleve det, så jeg snakker med alle og prøver at få det bedste ud af det. Jeg synes faktisk, at det er synd, at det meste af fritiden går med sådan noget snak, at man slet ikke kan snakke med en ven, måske om hvordan det går.«

Rasmus Præstmann Harsen: "Autoboys.dk - en analyse af maskulinitets- og etnicitetskonstruktioner i skolelivet på automekanikeruddannelsen" (2010)

**DET ER VIGTIGT AT
VÆRE OPMÆRKSOM
PÅ, NÅR DRILLERIER GÅR
FRA DET GODMODIGE TIL
DET GROVE OG NED-
VÆRDIGENDE**

Når vittighederne dækker over noget andet

Mange af os bruger humoren til at kommunikere, når noget er svært at sige højt. Det kan føles lettere at sige noget tungt til en kollega, hvis man lige krydrer det med nogle jokes. Det kan fx være, hvis en kollega udfører en opgave på en forkert måde, eller hvis en kollega træder ved siden af ved frokostbordet. Og så kan vi bruge humor til at lette en trykket stemning. Det er selvfølgelig bedre at tale sammen end slet ikke at sige noget, men ofte vil direkte og åben kommunikation være bedre til at få budskabet igennem. Bruger I nogle af de her former for humor? Så er her nogle forslag til alternativer:

"Det er forhåbentlig ikke dig, der har lavet det her lort"

På mange arbejdspladser er det helt normalt at bruge humor til at italesætte hinandens fejl, manglende kompetencer eller ineffektivitet. Humoren bliver simpelthen en metode til at få kollegaer til at rette ind.

Det har vi både set på et dansk hospital, hvor der var et stærkt ideal om at være perfekt og aldrig begå fejl, på trods af det høje tempo og en travl arbejdsdag¹. Også på autoværksteder er (grov) humor en meget anvendt måde at rette og kontrollere kollegaerne på², og bemærkninger som overskriften og *"I det tempo får vi aldrig fyraften"* sagt i en kæk men nedladende tone, er en almindelig måde at give feedback på. Det samme viser en undersøgelse af et betonarbejdersjak³, som også bruger humoren til at pointere, hvis en kollega har sjusket eller lavet noget, som ikke lever op til den faglige standard.

- Hvis man skal give en kollega kritik for noget arbejde, kan det være bedre at lægge nogle af vittighederne til side et øjeblik, så man er sikker på, at det bliver sagt på en respektfuld og klar måde. Det kan være udfordrende at lave nye vaner for feedback, og det er derfor vigtigt, at ledelsen prioriterer træning i det, eller at I laver nogle strukturer for det, fx ved at have feedback som en fast del af daglige møder.

"Vi har sgu brug for at joke lidt for at komme gennem dagen"

I undersøgelserne på både hospitalet og autoværkstedet bliver humor også brugt til, at kollegaerne kan udholde og gøre modstand mod det hårde arbejdspress. Kollegaerne på hospitalet bruger humor til at få tankerne væk fra det hårde arbejde, når ansvaret og tempoet er højt, og der ikke er plads til at lave fejl. Og på autoværkstedet kan humoren lette stemningen i pressede situationer, når man står med kedelige opgaver eller svære kunder. En undersøgelse af et callcenter viste, at humoren blev brugt som en måde at gøre modstand og underminere ledelsen på⁴. Her er humoren en form for strategi, som gør, at man kan komme af med frustrationer og holde presset på afstand. Sådan kan det gode grin blive en pause i hverdagen.

- Humoren spiller en vigtig rolle som mental pause, og som dét, der kan give ekstra energi i hverdagen. Det er vigtigt at finde ud af, hvordan humoren forsat kan have den plads, når man arbejder med at mindske grænseoverskridende og ekskluderende humor på arbejdspladsen. Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at humoren ikke bliver den eneste løsning på urimelige arbejdsforhold, men at der i tilfælde af kontinuerligt hårdt arbejdspress skal faglige indsatsområder til.

"Har du fået amputeret benet?"

Undersøgelsen af humoren i et betonsjak⁵ viste, at humoren blev brugt til at fastsætte sjakets uskrevne regler om sygdom. Det skete bl.a. da en kollega i betonsjakket havde forstuvet foden, og de andre jokede med, at han da havde fået amputeret benet, fordi de syntes, at han havde sygemeldt sig længere end, hvad der var rimeligt for en forstuvning. På den måde brugte hans kollegaer humor til at fortælle ham, at de syntes, han trådte ved siden af med den lange sygemelding.

- Kommentaren er på den måde "for sjov", men der ligger noget alvorligt bag, som afsenderen ønsker at kommunikere. Humoren dækker på den måde over en konflikt, som ville løses bedre ved en ærlig og åben samtale.

Sexistisk humor og seksuel chikane

Hvis humoren på arbejdspladsen har en sexistisk karakter – dvs. er nedsættende i forhold til køn – kan den være med til at skabe rum for seksuel chikane, som er et alvorligt arbejdsmiljø-problem, det er vigtigt at have en politik omkring. En omgangstone præget af seksuelle vittigheder og humor af sexistisk karakter kan gøre, at seksuel chikane bliver normalt, og derfor tolereres, uden at nogen griber ind. På den måde bliver det en glidebane til et chikanerende arbejdsmiljø. Noget sexistisk humor – især hvis det er gentagende episoder – kan i sig selv også være seksuel chikane. Når sexismen leveres som en joke, gør den humoristiske tone, at modtageren har sværere ved at sige fra over for afsenderen, fordi "det var jo bare for sjov".

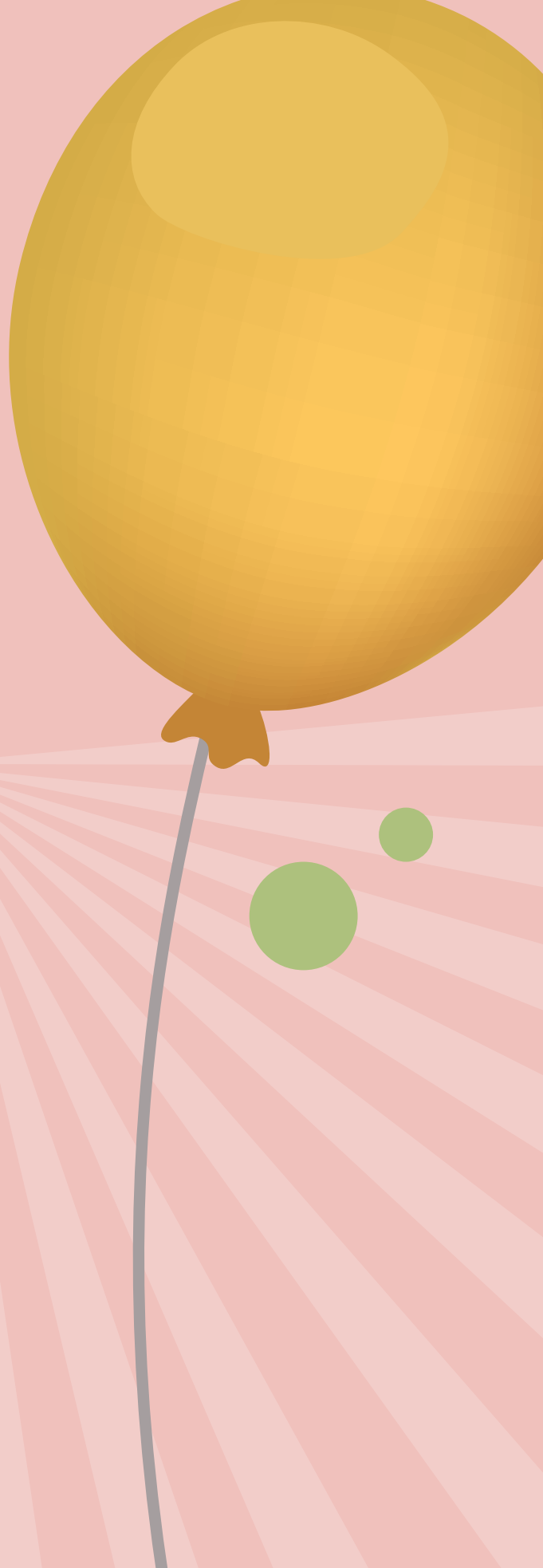
Kender du den med frøen og det kogende vand?

Sexistisk humor kan skabe og fastholde en kultur, hvor det er accepteret at tale og handle nedladende og respektløst over for ens kollegaer. Det kan give en følelse af, at sexistisk adfærd er normalt og acceptabelt, hvilket kan føre til en gradvis optrapning af chikanen. Du kender måske billedet af frøen, der bliver kastet ned i en gryde med kogende vand – den vil skynde sig at springe ud igen. Sidder den til gengæld i en gryde med vand, der langsomt bliver varmet op, vil den ikke opfange, at temperaturen stiger. Det er det samme med sexistisk humor og seksuel chikane: Har man generelt en rummelig tone på arbejdspladsen, vil medarbejderne få et chok, hvis der pludselig bliver sagt noget grænseoverskridende. Hvis hverdagen derimod er fyldt med små sexistiske kommentarer og seksuelle hentydninger, vil medarbejderne have sværere ved at reagere og sige fra over for seksuel chikane. Det kan føre til, at nogle medarbejdere ikke tager chikanen eller diskriminationen alvorligt, og dermed ikke tager ansvar for at stoppe den.

**NÅR DET HANDLER OM
SEKSUELLE JOKES/
DRILLERIER, VED JEG IKKE
HVAD JEG SKAL GØRE**

Det handler om magt

Det er særligt svært at sige fra over for sexistisk og seksualiseret humor, hvis den der udøver chikanen, er over en i hierarkiet på arbejdspladsen, fx pga. anciennitet, ansættelsesforhold eller fordi vedkommende tilhører det køn, der er majoriteten på arbejdspladsen. Magtforholdet betyder, at der er større sandsynlighed for, at man bliver mødt med affejende kommentarer eller manglende opbakning, hvis man forsøger at sige fra. Hvis man i forvejen føler sig uden for (fx hvis man er minoritet), kan man have svært ved at have tiltro til, at det vil have en effekt, hvis man forsøger at sige fra. I forbindelse med et projekt i autobranschen, fortalte en kvindelig lærling, der ellers var glad for sit arbejde, at: *"Jeg giver altid igen. Men når det handler om den slags seksuelle jokes/drillerier, ved jeg ikke hvad jeg skal gøre. Nogle gange går jeg bare ind i et andet lokale"*. I disse tilfælde kan det have større indflydelse, hvis en kollega af samme køn som majoriteten på arbejdspladsen siger fra. Det er både mere effektivt ift. at ændre holdninger hos udøveren, og giver en større selvtillid hos den, sexismen er rettet imod. Mandlige kollegaer på arbejdspladser domineret af mænd og kvindelige kollegaer på arbejdspladser domineret af kvinder har altså en vigtig positiv rolle at spille her.



Humor som kulturmøde

Det er ikke alle, der er født i Danmark, der har samme humor, men vi har i store træk et fælles kulturelt grundlag for, hvordan vi forstår vittigheder og ironi, som er typiske på danske arbejdspladser. Humor er en kulturel og social handling, der er påvirket af vores historie, sociale normer, og kulturelle baggrund. Derfor kan kollegaer fra forskellige generationer og baggrunde have forskellige opfattelser af humor, og hvad der er sjovt. For eksempel kan humor, der er populær i en ungdomskultur, være helt ukendt for en ældre generation – og brug af ironisk distance eller danske ordsprog kan være svær at aflæse for en person, der er ny i Danmark. Der kan også være forskel på de forudsætninger, som en nyansat kommer med, og den jargon, der bliver brugt på arbejdspladsen, og forskellige faggrupper på en virksomhed kan have forskellige kulturer for humor.

Når dansk ikke er ens første sprog

Humor er en vigtig del af den danske arbejdskultur, og den kan være en effektiv måde at skabe et godt arbejdsmiljø på og styrke relationerne mellem kollegerne. Men når humor bliver brugt på en måde, der ikke tager højde for de forskellige kulturer og sprog, der er repræsenteret på arbejdspladsen, kan det have en negativ effekt på arbejdsmiljøet og den generelle trivsel på arbejdspladsen. Det kan være en stor kilde til frustration og misforståelser, og det kan skabe en følelse af isolation og eksklusion hos dem, der har svært ved at være med.

**EN AF DE STORE
SPROGLIGE BARRIERER ER
NÅR VI BRUGER IRONI TIL
AT SIGE NOGET, SOM VI
FAKTISK IKKE MENER.**

En af de store sproglige barrierer, der kan være i "den danske humor", er når vi bruger ironi til at sige noget, som vi faktisk ikke mener. Det kan være svært for nogen, der ikke er vant til denne form for humor at skulle skelne mellem, hvornår noget menes seriøst, og hvornår det er ment som en joke. Ironi og selvironi fungerer nemlig kun, når vi alle kender hinandens måder at tænke på, og lige netop dét kan være svært at være sikker på. Forestil dig en situation på arbejdspladsen, hvor en kollega, der er vant til at bruge ironi i sin humor, siger til en ny kollega, der ikke kender til brugen af ironi: "*Nå, det bliver da en stille og rolig dag i dag*", mens ordrebogen i virkeligheden er overbooket. For afsenderen er det tydeligt, at de faktisk mener det modsatte af, hvad der bliver sagt, og at der er tale om en ironisk bemærkning. Men for modtageren, der ikke er vant til brugen af ironi, kan det virke som en forkert kommentar og skabe unødigt stress og bekymring, fordi man fx som i eksemplet ovenfor kunne tro, at man er alene om at føle det store arbejds-pres.

Dette er ikke ensbetydende med, at vi skal stoppe med at bruge ironi i vores humor. Måden sådanne situationer kan håndteres på, er blot ved at fornemme om modtageren forstod ironien og hvis ikke, kan man sige, at det var ironisk og ment som en joke. Det vil give modtageren en bedre forståelse af den dansksprogede humor, og det kan hjælpe med at undgå misforståelser og forvirring i fremtiden. Hjælper den direkte kommunikation om ironi ikke, vil det være bedre at skrue ned for brugen af ironi, indtil kollegaen evt. lærer mere dansk.

Alder og lokalmiljø

Ligesom der kan være forskelle i humorpræferencer og -vaner på grund af vores sprog, kan der også være forskel i vores humor på baggrund af vores alder, og hvor i landet vi er vokset op. Vores opvækst, livserfaringer og samfundet omkring os har alt sammen betydning for, hvordan vi opfatter og udtrykker humor. Humor er ofte baseret på fælles oplevelser, værdier og referencer, som kan variere afhængigt af alder og lokalmiljø.

For eksempel kan der være forskel på hvilken type humor, der appellerer til forskellige aldersgrupper. Yngre grupper kan være mere tilbøjelige til at finde humor i popkultur, memes og internettet, mens ældre generationer kan foretrække mere traditionel vittighedsbaseret humor. Derudover kan der også være forskelle inden for aldersgrupper, da nogle sætter mere pris på ironi eller sarkasme end andre. På samme måde kan der også være forskelle i humor på tværs af regioner og steder i landet, og forskellige byer kan have deres egne specifikke jokes og sproglige nuancer. I hverdagen på arbejdspladsen betyder det, at der kan opstå misforståelser, men hvis vi er gode til at inkludere hinanden i de indforståede vittigheder, lærer vi både hinanden bedre at kende og at kommunikere bedre – og det er godt for samarbejdet og humøret. Det er vigtigt at huske på, når vi får nye kollegaer, og især hvis den nye kollega er tilflytter til byen eller lærling.

**HUMOR ER OFTE
BASERET PÅ FÆLLES
OPLEVELSER, VÆRDIER
OG REFERENCER**

Hvordan kommer vi hinanden i møde?

Det er vigtigt at have i tankerne, at selvom man som kollega eller leder kan dele en vis humor med andre, så er det ikke sikkert, at alle deler den samme opfattelse af, hvad der er sjovt eller passende på arbejdspladsen. Det kan derfor være en god idé at være opmærksom på, at kollegaer med forskellige kulturelle baggrunde, aldersgrupper og generationer kan have forskellige humorpræferencer, og at du som tillidsvalgt kan være med til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø ved at respektere og anerkende forskellene.

Som kollegaer og arbejdsfællesskab skal vi tage ansvar for at skabe en inkluderende arbejdskultur, hvor forskellige sprog og kulturer bliver respekteret og inkluderet. Det kan vi gøre ved at have en åben og respektfuld tilgang til humor og sørge for, at den ikke udelukker eller ekskluderer nogen. På den måde kan vi skabe en arbejdsplads, hvor alle kan føle sig trygge og velkomne. Husk på at humor er en subjektiv oplevelse, og hvad der kan være morsomt for en person, er det ikke nødvendigvis for en anden. Ved at være opmærksom på forskelle i humorpræferencer og -vaner, kan vi skabe en mere inkluderende arbejdsplads og undgå misforståelser eller fornærmelser baseret på forskelle i humor.

Humor er dynamisk, og ligesom vi er vokset op og har lært nogle bestemte former for humor, kan vi gennem livet lære nye former af hinanden. Det betyder, at vi altid kan finde sammen om et nyt og mere inkluderende grundlag for humor på arbejdspladsen, så længe vi er villige til at lære om humoren hos andre, aflære vores egne mindre gode humorvaner og på den måde bidrage til trivslen og sammenholdet.



Handlemuligheder til dig som tillidsvalgt

1. Inddrag din arbejdsgiver

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, herunder at sikre, at arbejdspladsens humor ikke har en grænseoverskridende og chikanerende karakter. Derfor er det vigtigt, at du som tillidsvalgt inddrager ledelsen i arbejdet med humor og omgangstonen på arbejdspladsen. Det kan du tage hul på ved til at tage initiativ til et møde med ledelsen, hvor I drøfter emnet eller ved at sætte det på dagsordenen i samarbejdsudvalget:

1. Tal med din leder om vigtigheden af, at de går forrest og klart kommunikerer hvilken humor, der er accepteret på arbejdspladsen, og hvilken der *ikke* er. Der kan være emner, man som arbejdsplads eller leder beslutter, ikke er okay at joke med, fordi det vil være bedre at tale om uden humor - fx faglig feedback. Eller fordi jokesene i sig selv har en grænseoverskridende karakter - fx nedsættende kommentarer om kollegaers køn eller krop.
2. I kan skrive humor ind som et aspekt i den eksisterende mobbe- eller chikanepolitik. Fx *"Mobning, der bliver leveret som humor, regnes også som mobning"*. For at sikre ejerskab, og at retningslinjerne bliver brugbare i hverdagen, er det vigtigt, at I inddrager kollegaerne, når de skal laves.
3. Tal med din leder om, hvordan I kan sikre, at alle medarbejdere bliver informeret om politikkerne eller retningslinjerne for omgangstonen - vil det fx være relevant i oplæringsperioden?
4. Sørg for, at din leder sikrer en ordentlig håndtering af eventuelle klager og henvendelser om diskriminerende eller grænseoverskridende humor, således at medarbejderne føler sig trygge ved at rapportere eventuelle problemer.
5. Sørg for, at din leder, i samarbejde med dig som tillidsvalgt, løbende følger op på, om politikken eller retningslinjerne overholdes. Foretag eventuelt justeringer på baggrund af feedback og evaluering fra medarbejdere.

2. Tag et temperaturtjek på humoren

Som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant spiller du en vigtig rolle i at sikre et inkluderende arbejdsmiljø. Her er en af de vigtigste opgaver at sørge for, at alle kollegaer har en oplevelse af, at de er inkluderet i fællesskabet. Ingen skal føle sig udelukket på grund af ekskluderende humor eller en grov tone på arbejdspladsen. Første skridt er at undersøge stemningen på arbejdspladsen, og det kan du gøre ved at tage temperaturen på humoren:

1. Er alle med på den måde, der jokes på, eller når der er en hård tone? Er der nogen, der ikke griner med? Kan du mærke, om nogen trækker sig fra fællesskabet, kigger ned i jorden, ser utilpasse ud eller lignende?
2. Vær også opmærksom på, at bare fordi folk griner, er det ikke en garanti for, at de er tilpasse med humoren – det er meget normalt at grine med for ikke at blive holdt uden for gruppen. Læs mere om dette på side 7. Tal med din kollegaer 1:1, hvis du er i tvivl om, hvordan de oplever humoren på arbejdspladsen. De fleste vil svare mere åbent og ærligt på tomandshånd.
3. Retter humoren eller den grove tone sig mod bestemte kollegaer? Retter den sig særligt mod ét køn, etniske minoriteter, bestemte kropsstørrelser, bi- eller homoseksuelle eller lærlingene og eleverne på arbejdspladsen? Eller er den ofte nedsættende over for kollegaer, der varetager bestemte opgaver, fx dækskifte og oprydning?
4. Hvis du ser tegn på eksklusion og diskrimination af kollegaer på arbejdspladsen, kan du tage initiativ til en dialog med de involverede parter. Lyt til alle parter, så du får en forståelse af udfordringerne, og involvér din leder i, hvordan I kan finde en løsning.

**MØBNING, DER BLIVER
LEVERET SOM HUMOR,
REGNES OGSÅ SOM
MØBNING**

3. Dyrk humor, der skaber fællesskab

Som arbejdsplads kan I gøre en stor forskel ved at dyrke en humor, der bidrager til at skabe en arbejdsplads med et stærkt sammenhold. En god måde at gøre det på er ved at tage udgangspunkt i den mangfoldighed, der er på arbejdspladsen, så alle føler sig inkluderet og respekteret. Her er nogle praktiske og håndgribelige råd, som du kan tage med dig i din hverdag:

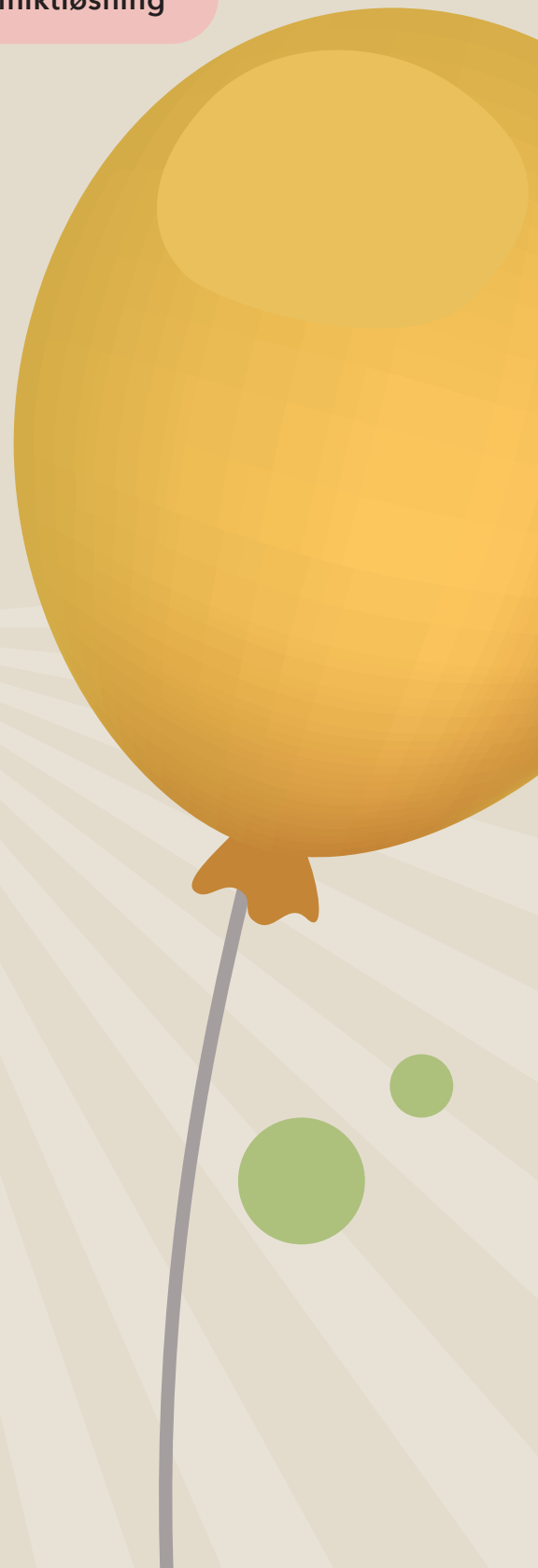
1. For at skabe en inkluderende kultur på arbejdspladsen er det vigtigt at tage ansvar for, at tonen og humoren i hverdagen er inkluderende. Det handler om, at I fx gennem SU tager nogle bevidste valg om, hvad der er passende og ikke er passende at joke med på jeres arbejdsplads. Samt at din leder kommunikerer det klart og tydeligt til kollegaerne.
2. En anden vigtig faktor er at dyrke en humor, som alle trives med. Det kan eksempelvis gøres ved at prioritere fælles oplevelser og teambuilding-aktiviteter, hvor alle kan have det sjovt og grine sammen bagefter. Det kan være en god idé at tage initiativ til at introducere nye former for humor, som alle kollegaer kan grine af.
3. Som tillidsvalgt kan du i samarbejde med leder arrangere træning og uddannelse omkring grænser, humor og mangfoldighed på arbejdspladsen ift. til både køn, etnicitet, forskellige generationer eller faggrupper. Det kan hjælpe med at øge medarbejdernes bevidsthed om, hvordan deres humor kan påvirke andre, og hvordan man kan undgå at såre andre med sin humor.
4. Endelig er det vigtigt at tage sexistisk humor og andre former for diskriminerende humor alvorligt. Her kan dialog, hvor der er fokus på at forandre kulturen, være en bedre løsning end fx "nultolerance", som ikke nødvendigvis giver plads til at forstå nuancerne, eller til at de involverede lærer noget af situationen.

**BLIVER DER BRUGT
HUMOR TIL AT LØSE
KONFLIKTER I STEDET
FOR MERE KONSTRUKTIVE
TILGANGE?**

4. Sørg for, at humor ikke erstatter feedback og konfliktløsning

Som nævnt er det meget almindeligt, at humor bruges i situationer, hvor andre former for kommunikation kan være mere hensigtsmæssig. Fx i forbindelse med, at man skal give en kollega feedback på en arbejdsopgave. Feedback leveret som (nedsættende) humor kan nemlig være sårende, og modtageren kan blive forvirret over, hvad afsenderen faktisk mener. Det kan være med til at skabe en utryk og dårlig arbejdskultur. Modsat kan konstruktiv kritik leveret på en respektfuld og åben måde give en følelse af at være værdsat og blive hørt, samtidig med, at kollegaen forstår, hvad de kan gøre bedre. Vi ser også, at humor bliver brugt som en indirekte måde at ytre sig i forbindelse med en konflikt, hvilket kan optrappe konflikten. Derfor:

1. Læg mærke til om humor bruges som erstatning for feedback fra leder eller kollegaer. Tal med din leder om det, eller tag op i SU, hvordan I kan etablere rammer for at give hinanden feedback. Det kan være, at der er brug for, at I sætter tid af til det, fx på jeres daglige eller ugentlige møder. Eller det kan være, at I på en personaledag skal introduceres til måder at give feedback på samt øve de forskellige former.
2. Et andet opmærksomhedspunkt kan være, om der bliver brugt humor til at løse konflikter i stedet for mere konstruktive tilgange. Det er nemlig bedst at undgå at bruge humor som konfliktløsning, da det kan være med til at skabe misforståelser og forværre situationen. Direkte kommunikation fungerer bedre til at synliggøre, hvorfor der er opstået en konflikt, og hvilke løsninger der kan være.
3. Det kan også være en god idé at inddrage andre metoder til konfliktløsning, såsom genoprettende konflikthåndtering. Læs mere om dette i FIU-Ligestillings guide "Mangfoldig konflikthåndtering", som kan downloades på www.fiu-ligestilling.dk



5. Arbejd med grænserne

En af de ting, der gør det svært at arbejde med humoren på arbejdspladsen er, at alle ens kollegaer har forskellige grænser – og kan ikke vide på forhånd, hvor de går. Samtidig er der også mange ting som fx kollegaernes interne relation og magtforholdet imellem dem, som kan have en betydning for, hvordan humoristiske kommentarer og jokes opfattes. Som tillidsvalgt kan du bidrage ved at arbejde på at skabe en åben og tillidsfuld dialog på arbejdspladsen omkring grænser og humor:

1. I forhold til de overordnede rammer for humoren kan det være en god idé, at din leder i dialog med dig som tillidsvalgt, eller I i SU, udarbejder nogle fælles forståelser for humoren på arbejdspladsen. Det kan inkludere spilleregler for, hvilken type humor der ses som positiv, hvad der er uacceptabelt, og hvordan man kan håndtere situationer, hvor humoren går over grænsen.
2. Én ting er at have nogle overordnede rammer – noget helt andet er medarbejdernes hverdag og humoren, der sker dér. Netop fordi vi ikke kender hinandens grænser på forhånd, er det vigtigt at tale om dem. Et konkret redskab til det er FIU-Ligestillings dialogspil *Over Stregen*, som kan downloades på <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-ung/>. Spillet har særligt fokus på grænsen mellem humor og seksuelt grænseoverskridende kommentarer. Når I spiller *Over Stregen*, vil det give kollegaerne god mulighed for at lære hinanden bedre at kende og blive klogere på, hvordan de sammen kan være med til at sikre en god omgangstone.

**DET ER VIGTIGT, AT I
SKABER EN KULTUR,
HVOR MAN KAN SIGE FRA
OVER FOR GRÆNSEOVER-
SKRIDENDE HUMOR**

6. Styrk mulighederne for at sige til og fra

Det er vigtigt, at I skaber en kultur, hvor man kan sige fra over for grænseoverskridende humor. Det er nemlig først, når man har en kultur, hvor dét er muligt, at man kan være sikker på, om grænserne mellem drilleri/humor og mobning overskrides. Når man taler om "at sige fra", er det vigtigt at vide, at det både er noget, man kan gøre på egne vegne, og noget man kan gøre, hvis en kollega bliver udsat.

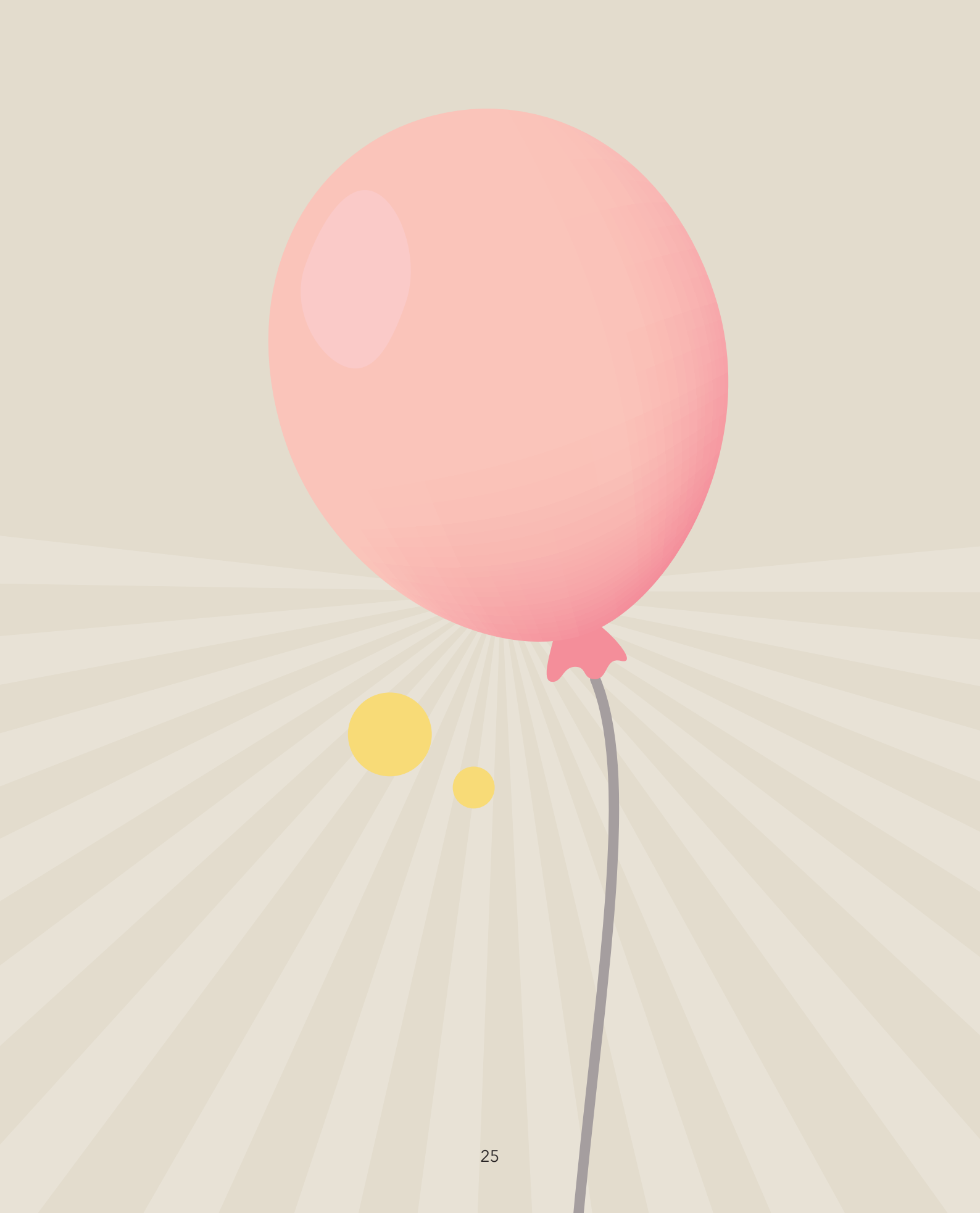
1. Din leder kan bidrage til at rammesætte kulturen ved at opmuntre medarbejderne til at fortælle, hvis noget går over deres grænse og ved at italesætte det at sige fra som noget positivt, der hjælper en til at behandle sine kollegaer respektfuldt. Det er vigtigt, at medarbejderne ved, at de kan sige fra over for upassende humor, og at deres bekymringer eller trivsel vil blive taget seriøst. Det kan I, din leder og dig i samarbejde, vise ved, at der bliver taget hånd om det, hvis nogle oplever, at humoren på arbejdspladsen går ud over deres trivsel, eller overskrider eventuelle spilleregler eller politikker, der omhandler humor på arbejdspladsen.
2. Arbejdet med at skabe en kultur, hvor man kan sige fra, handler også om at fjerne eventuelle barrierer for at sige fra. Start med at undersøge, hvordan status quo ser ud:
 - Bliver der sagt fra? Har folk mulighed for at sige fra? Bliver det respekteret, når nogen siger fra, eller bliver der gjort grin med folk, der siger fra? Bliver man kaldt "kedelig" eller "krænkelssparat", hvis man siger fra over for jokes?
 - Gentager situationerne eller jokesene sig? Sker en situation igen, selvom der er blevet sagt fra? Er der en joke om en kollega, som kører i ring?
3. Tal om kollegaansvar – dvs. det ansvar man har, hvis man oplever kollegaer være udsat for humor, der tager form af mobning, chikane eller diskrimination, som de ikke selv kan sige fra over for. Du kan læse mere om kollegaansvar i pjecen "Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega", der kan downloades på www.fiu-ligestilling.dk.

7. Grib ind over for ekskluderende humor

Hvis du oplever, at humoren på arbejdspladsen er ekskluderende – eller måske ligefrem diskriminerende – er det vigtigt at tage hånd om udfordringerne. Afhængigt af udfordringernes karakter, kan du håndtere situationen på forskellige måder:

- Tag en samtale med de kollegaer, der står bag den ekskluderende humor. Gør dem opmærksomme på, hvordan deres jokes og deres tone kan påvirke andre kollegaer, og at det kan føre til dårligt arbejdsmiljø (også selvom de ikke har ment noget ondt med det). Tal med dem om, hvad det sårende element i humoren er, og hvad de kunne sige eller joke med i stedet.
- Hvis det er et generelt problem på arbejdspladsen, kan din leder og dig i samarbejde tage det op på et fællesmøde eller til et fyraftensarrangement. Her kan I informere kollegaerne om, hvad ekskluderende humor kan føre til, og hvad man kan gøre for at undgå det og for at sikre at alle trives.
- Er der tale om decideret chikane eller mobning, skal det håndteres jf. arbejdspladsens politikker eller retningslinjer, hvis I har sådanne. Dette er din leders ansvar, men du kan bistå i at finde løsninger eller sidde som bisidder i svære samtaler. Ligeledes skal du sikre, at sagen håndteres rimeligt – hvis du er i tvivl om dette sker, eller mangler sparring, så kontakt lokalafdelingen i din fagforening.

**TAG EN SAMTALE MED
DE KOLLEGAER, DER
STÅR BAG DEN EKSCLUDE-
RENDE HUMOR**



Slutnoter

- 1 Mortensen, M., Baarts, C.A. (2018): *Killing ourselves with laughter ... mapping the interplay of organizational teasing and workplace bullying in hospital work life*, Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, 13(1), 10-31
- 2 Mille Mortensen og Erik Mygind Du Plessis (2019): *Mobning som (mod)magt - En foucauldiansk analyse af humoristiske krænkende handlinger i hospitalsarbejde*, DANSK SOCIOLOGI Nr. 3/30. årg. 2019
- 3 Dansk Metal (2022): *Respekt på værkstedet* (projektrapport)
- 4 Charlotte Baarts: *Druk, bajere og løgnehistorier - om humor og fællesskab på en byggeplads*, DANSK SOCIOLOGI, Nr. 1/17. årg. 2006
- 5 Charlotte Baarts: *Druk, bajere og løgnehistorier - om humor og fællesskab på en byggeplads*, DANSK SOCIOLOGI, Nr. 1/17. årg. 2006
- 6 Charlotte Baarts: *Druk, bajere og løgnehistorier - om humor og fællesskab på en byggeplads*, DANSK SOCIOLOGI, Nr. 1/17. årg. 2006



Guidens inspirationskilder

En særlig tak skal lyde til
Charlotte Baarts og Rasmus Præstmann Hansen,
der har givet feedback på pjecen
og suppleret med deres forskning og viden.

