GODMORGEN, OG SÅ GRINER VI!

EN KVALITATIV UNDERSØGELSE AF LATTERØVELSERS PÅVIRKNING AF MEDARBEJDER

Studerende: Helene Bylov Tanderup

Vejleder: Tatiana Chemi

Lærings og forandringsprocesser

Afleveringsdato: 1. august 2017

Artikel: 11 985 anslag(4,9 sider)

Studie nr.: 2010 3516

168 039 anslag(70 sider)

Kandidatspeciale

Eksamens dato: 25. august 2017

Opgaven samlet 180 024(75,1 sider)

Studienævn Uddannelse, Læring og Forandring
Kroghstræde 3
9220 Aalborg Øst

AALBORG UNIVERSITET

STANDARD FORSIDE TIL EKSAMENSOPGAVER

Fortrolig ☐ **Ikke fortrolig** x

Prøvens form (sæt kryds)	Projekt	Synopsis	Portfolio	Speciale x	Skriftlig hjemmeopgave/24 timers prøve

Uddannelsens navn	**Læring og forandringsprocesser**	
Semester	**10. semester**	
Prøvens navn/modul (i studieordningen)	**Kandidatspeciale**	
Gruppenummer	Studienummer	Underskrift
Navn Helene Bylov Tanderup	**2010 3516**	
Navn		
Navn		
Navn		
Navn		
Afleveringsdato	**1. august 2017**	
Projekttitel/Synopsistitel/Speciale-titel	**Godmorgen, og så griner vi! – En kvalitativ undersøgelse af latterøvelsers påvirkning af medarbejder**	
I henhold til studieordningen må opgaven i alt maks. fylde antal tegn	**192 000**	
Den afleverede opgave fylder (antal tegn med mellemrum i den afleverede opgave) (indholdsfortegnelse, litteraturliste og bilag medregnes ikke)	**Opgave 168 039** **Artikel 11 985** **Samlet 180 024**	
Vejleder (projekt/synopsis/speciale)	**Tatiana Chemi**	

Jeg/vi bekræfter hermed, at dette er mit/vores originale arbejde, og at jeg/vi alene er ansvarlig€ for indholdet. Alle anvendte referencer er tydeligt anført. Jeg/vi er informeret om, at plagiering ikke er lovligt og medfører sanktioner. Regler om disciplinære foranstaltninger over for studerende ved Aalborg Universitet (plagiatregler): http://www.plagiat.aau.dk/regler/

Abstract

This Master's thesis deals with laughter and its effect in a work-related context. A couple of years ago I went to an event where I was first introduced to laughter yoga and laughter exercises. This experience moved something in me, and I began to wonder of these types of exercises could be used in a more specific way, for instance, in a work-related context. Within the last couple of decades, work-related stress has become an increasing problem in Denmark (Christensen, Ekholm, Davisen, & Juel, 2012). Alongside with this tendency, the topic of the feelings of the employees has been discussed. This made me make a design for change where participants should participate in 10 minutes of laughter exercises three mornings each week over a period of three weeks. I wanted to document how the participants experience a design for change based on laughter exercises. To document the effects of the laughter exercises, I engaged in collaboration with a department in a larger organisation to try this design for changes in practise. This focus on practise is continuous through the research. This is being emphasized through a pragmatic point of view regarding the philosophy of science. To enlighten this topic, I used a combination of methods that helped me focus on the experience of all participants, including myself. Here, I used participant observations and semi-structured interviews to describe the participants' experience. To describe my own experience I found inspiration in the method of autoethnography. With this method the scientist becomes an object of her/his own research. The theory of James/Lange about emotional development was used to explain and understand some elements of the effects of the laughter exercises and how they affected the participants. The theory of James/Lange explain that emotions begin with a reaction in the body which subsequently manifests itself as a feeling. Through my fieldwork I experienced some obstacles regarding the culture and practise in the organisation, which had an impact on the laughter sessions. Therefore, other theories such as Etienne Wenger's theory about communities of practices and Irwin Goffman's theory about identity were used to explain the participants' experiences. Most of the participants' experiences were good and had some kind of fruitful result. However, this was not the case for one participant. Participant no. 1's experience was very different from the rest of the group, and I felt that the best way to describe and analyse her point of view was to process this participants' experience separately from the rest of the group. Her experience can be understood in relation to Knud Illeris' definition of transformative learning and identity. It would require a great change in her overall identity for her to have a positive experience with the laughter exercises. In the end this made me wonder it if is ethically responsible to put other employees with similar identities through the same process.

Indholdsfortegnelse

Indledning 4
Humor og latter som medicin 5
Humor 6
Hvad er humor og hvad kan det? 6
Latter 7
Latter på arbejdspladsen 9
Latter og Selvhjælp 9
Hvad er en lattercoaching og latteryoga 10
Stress 11
Arbejdsglæde 11
Problemformulering 12
Problemafgrænsning 13
Oplevelse af arbejdslivet og arbejdsglæde 14
Etiske overvejelser: 14
Pragmatisk forskning 16
Hverdagslivet og viden 16
Abduktion 18
Forandringsdesign 18
Følelser og læring 21
Læring og følelser 21
Læring og glæde 22
James-Lange teorien: 23
Et kulturelt perspektiv 24
Kultur 25
Den klassiske kulturforståelse 25
Kultur som betydningssystemer 25
Kultur som praksis 26
Kultur i denne undersøgelse 26
Kultur og Identitet 27
Metode 29
Autoetnografi 29
Deltagerobservationer 31

Interviews 33
Udvælgelsen: 34
Metodekombination: 35
Forskerrollen 35
Notater 36
Empiri 37
Metode i praksis 37
Organisationsbeskrivelse 38
Min kontakt til organisationen 38
Organisationen 39
Deltagerne 40
Fortællinger fra felten 41
Introduktionsmødet 41
Min daglige gang i feltet: 42
Latterøvelser: 42
Følelser i mig 45
Nervøsitet 45
Underskud til overskud 46
Glæden 46
Men hvad var det så deltagerne oplevede? 48
Den gode start på dagen 48
Praksis på arbejdspladsen 52
Skete der en udvikling? 54
Kønsdiskurs? 57
Hawthorn-effekten 59
En afdeling i opløsning 62
Deltager 1 som case 64
Hvad kunne gøres bedre en anden gang? 70
Konklusion 71
Min egen læring 75
Litteraturliste 77
Bilag 1- Beskrivelse af latterøvelser 79
Bilag 2 – Tidsplan 82
Bilag 3 – Interviewguides 84

Artikel 87
Godmorgen, og så griner vi? 87
Autoetnografi 87
Følelser i mig 88
Nervøsitet 88
Underskud til overskud 89
Glæden 89
Litteraturliste 90

Indledning

I 2014 oplevede jeg noget der satte mine tanker i gang. Tanker som udviklede sig i gennem to år, og som er endt med at blive det her speciale. For at give læseren det bedste udgangspunkt for at forstå dette projekt og få indblik i min baggrund for projektet vil jeg, i dette afsnit, dele den oplevelse, der startede det hele.

I 2014 skulle min mand og jeg til en polterabend hos et vennepar. Vi kendte ikke nogle af de andre gæster, og vores dengang 7 måneder gamle søn havde været vågen det meste af natten. Ingen af os var særlig oplagt på fest, og særligt ikke mig der havde været mest oppe med sønnen. Polterabenden startede med morgenmad, og de andre kom hurtigt i feststemning. Jeg sad træt og følte mig ligesom helt ved siden af. Jeg kendte kun brudeparret, og humøret var i bund på grund af nattens strabadser. Det var sommer, og vi sad i en af byens parker og spiste. Da morgenmaden var færdig, rejste gommens bror sig op og sagde, at nu skulle vi starte morgenen med et godt grin. Med mit manglende festhumør blev jeg overvældet af en form for pinlighed over, hvad denne mand nu kunne finde på i en offentlig park. Gommen og gommens søster rejste sig nu også op og gik lidt væk fra bordet. "Hvis I bare kommer med her hen alle sammen, så er der jo masser af plads". Nu var forvirringen hos mig total, og kun modvilligt rejste jeg mig op og fulgte med de andre. "Som de fleste nok ved, så er vi jo latterinstruktører, og vi tænkte, at det ville være godt at starte morgenen med en lattersession", sagde gommens bror. Nu var irritationen i mig så stor, at jeg var ved at sætte mig igen. Jeg havde været med til at planlægge dagen, og det her var ikke en del af tidsplanen. Jeg anser mig selv for generelt at være en lattermild person, og det var da fjollet at fortælle folk, at de skulle grine på kommando.

De begynder at fortælle noget om at grine, men jeg hørte slet ikke efter. Jeg blev bare irriteret og pinlig over at skulle stå i en offentlig park og "skabe" mig og grine på kommando. Det var alt for grænseoverskridende og stred på en eller anden måde med noget dybt i mig. De begyndte at lave de første latterøvelser, og til at starte med deltog jeg kun modvilligt. Til min egen overraskelse blev jeg dog hurtigt grebet af stemningen, og latteren viste sig at komme helt af sig selv. Vi lavede latterøvelser i en halv time, og jeg kunne tydelig mærke, at den gjorde noget ved mig. Det var ligesom også lidt lettere at snakke med de andre gæster, trods det at jeg egentlig ikke kendte dem på forhånd.

Efter sessionen fortsatte dagen som så mange andre polterabender, og i ca. to år tænkte jeg ikke nærmere over min oplevelse. I sommeren 2016 skulle jeg til et arrangement, hvor værten også havde planlagt en lattersession som en del af dagen. Latteren var her tænkt ind som en måde, hvor vi

skulle lære hinanden at kende. Dette vidste alle på forhånd, og jeg kunne mærke på mig selv, at jeg glædede mig til det. Sammen med glæden begyndte der dog også at komme en usikkerhed og nervøsitet i mig. Det virkede jo godt sidste gang, men ville det også gøre det denne gang? Det gjorde det.

Før lattersessionen var stemningen meget "stiv", og det var svært at finde emner at snakke om. Efter sessionen var stemningen mere afslappet, og samtalerne kom helt naturligt. Endnu en gang havde det vist sig, at latteren havde åbnet nye døre for mig og lagt et godt grundlag for arrangementet.

Jeg var selvfølgelig opmærksom på, at der kunne være mange andre aktiviteter, der kunne skabe de samme resultater, men alligevel blev jeg mere nysgerrig på det med latter. Instruktøren fortalte, at han på et tidspunkt havde et job, som han ikke var glad for, men kun havde for pengenes skyld. I en periode grinede han derfor i ca. 5 min, når han kørte på arbejde, eller når han kørte hjem. Han oplevede, at det nærmest virkede som et energiboost, så arbejdet ikke tærede for meget på ham.

Det var denne historie, der tændte den lille forsker i mig, og en lang række af spørgsmål begyndte over det næste stykke tid at melde sig hos mig.

"Kan latter faktisk virke så effektivt på en dårlig arbejdsdag?" For hvis det var rigtigt, så kunne det måske også bruges i andre mere målrettede sammenhænge med arbejdslivet. "Kan latter virkelig gøre noget for vores arbejdsdag?"

Denne anekdote fra mit eget liv er med for at illustrere, hvordan min egen oplevelse med latter har flyttet på noget i mig. Den viser også, hvordan en oplevelse har resulteret i en mere akademisk undren. Det er denne undren, der har ledt mig til dette problemfelt omkring latter, og i det følgende vil jeg præsentere flere aspekter omkring latter og humor.

Humor og latter som medicin

Ideen med at bruge latter og humor i en mere målrettet sammenhæng er ikke ny. Jeg havde hørt om det i flere andre sammenhænge og tænkte tilbage på en film, jeg en gang havde set om Patch Adams, den første hospitalsklovn.

I 1971 startede lægen Patch Adams instituttet "The Gesundheit institute". Formålet med denne institution var at skabe fokus på humor og latter i hospitalslivet. Patch Adams havde gennem sit lægestudie et problem med den tilgang, lægerne havde til patienterne, særligt børnene. Han oplevede, at læger ofte skabte en distance mellem sig selv og patienterne og derved kun så diagnosen frem for mennesket (Adams). Han satte handling på sine ideer og begyndte at tage en rød klovnenæse på, når

han mødtes med patienter. Formålet med denne udklædning var at skabe glæde og latter hos patienten (Danske Hospitalsklovne; Adams). Senere har den tilgang, som Patch Adams advokerede for, spredt sig til hele verden, og i 2003 kom de første hospitalsklovne til Danmark (Danske Hospitalsklovne).

Til avisen The Times udtalte Patch Adams i slutningen af 1990'erne: "Humor is an antidote to all ills" (Stout, 1998). Han forklarede til journalisten, at han ikke afskrev vigtigheden af scanninger, stetoskoper og andre medicinske tiltag, men at han "believes in the restorative powers of compassion, love and laughter" (Stout, 1998).

Patch Adams repræsenterer en tradition, hvor lægefaget ikke kun omhandler fysisk helbredelse, men hvor det er et holistisk menneskesyn, der gør sig gældende og derved også har fokus på psykisk helbredelse. Der er mange forskellige tilgange til, hvordan man opnår helbredelse for både krop og sind. Patch Adams skaber denne helhed igennem medfølelse og særligt latter og humor (Stout, 1998; Adams).

De tanker som Patch Adams havde omkring latter og humor i den medicinske verden får mig til at tænke på det miljø, der må blive skabt omkring ham og andre hospitalsklovne. Tænk, hvis det alvorlige og måske endda negative kan blive vendt igennem humor og latter. Som det næste vil jeg derfor gå lidt mere i dybden med humor og latter.

Humor

Når vi griner, er det ofte forbundet med humor. Derfor vil jeg i det følgende afsnit kort beskrive, hvad humor handler om, og hvordan det hænger sammen med latter. Humor er et emne, der i sig selv er meget udforsket, og der er mange aspekter, der kan belyses. Dette er dog kun en kort gennemgang, og emnet bliver derfor kun berørt overfladisk.

Hvad er humor og hvad kan det?

Det er svært at definere, hvad humor helt præcis er. Mange forbinder humor med det, der får os til at grine. Problemet med en sådan definition er, at det er meget forskelligt fra person til person, hvad der får os til at grine. Dette får Paul McGhee til at konkludere "... that humor (like beauty) is something that exists only in our minds and not in the real world" (1979, s. 6).

Trods definitionen at humor kun findes i vores hoveder, er det ikke en følelse eller en bestemt opførsel, men humor kan være forbundet med både dine følelser og din opførsel.

Humor er en svær størrelse at gribe om, men ofte forbinder vi det blandt andet med: det sjove, absurde, skøre, latterlige, muntre og det underholdende (McGhee, 1979, s. 6-8).
Essensen af humor har været diskuteret siden før Platon og Aristoteles. Begge disse filosoffer beskæftigede sig med humor og latters effekt, og hvordan disse kunne bruges til at kontrollere og korrigere uaccepteret eller uhensigtsmæssig adfærd (McGhee, 1979, s. 5).
Man kan ikke sige præcis hvornår mennesket begyndte at bruge humor, men man regner med, at det var omkring den tid, hvor de begyndte at blive bevidste om deres egen eksistens (McGhee, 1979, s. 1). Humor har mange facetter og bliver brugt i mange forskellige sammenhænge. Oftest bruges den i interaktionen mellem mennesker. Her kan humor blandt andet være med til at belyse tabuer, lette en ellers trykket stemning eller udløse en tilbageholdt energi (McGhee, 1979, s. 3).
En anden side af humor er den reaktion, som den kan frembringe hos mennesker. Ved brugen af humor er reaktionen lige så vigtig som selve humoren. For hvis mennesker ikke smiler, griner eller på anden måde giver udtryk for deres følelser, ville humor ikke have den samme effekt (McGhee, 1979, s. 3).
Ofte bliver humoren set som modsætning til det seriøse og derved også det vigtige. I den akademiske verden er der meget forskning om latter og humor, men kun få forskere bruger humor som en del af deres formidling. I den akademiske verden er der i dag ikke meget satire eller lign. Denne mangel på humor kan ses som et resultat af en udvikling, hvor vi opfatter det humoristiske som useriøst og uvidenskabeligt (Buckley, 2005, s. 3)

Latter

Som et resultat af humoren kommer latteren ofte. Det er ofte i den sammenhæng, vi ser latter, men grin og latter har mange flere facetter og funktioner. Latteren er en måde at udtrykke glæde, men det kan også blive brugt i mere negative sammenhænge.
Selve latteren er udgangspunktet for min undren, og i det følgende afsnit vil jeg præsentere de grundlæggende elementer for latter.

Når vi griner, åbner vi munden, men det er ikke for at snakke. Luft kommer rytmisk ind og ud af munden, men det kan ikke kategoriseres som vejrtrækning. Denne mærkværdige form for vejrtrækning og mundens rytmiske bevægelser fremkalder en lyd, som lyder mere dyrisk end tale normalt gør. Det kan ligne, at man skal til at snakke, men i stedet for tale kommer der kun en form for gispen. (Parvulescu, 2010, s. 8-9).

Latter er ikke kun forbeholdt mennesker, men gør sig gældende for mange pattedyr, men særligt alle primater. Når vi griner, ændres vores ansigtsudtryk, og denne ændring symboliserer leg og lethed (Devereux & Ginsburg, 2010, s. 228; Parvulescu, 2010, s. 9).

Latter er allestedsnærværende og spiller en stor rolle i interaktionen mellem mennesker (Devereux & Ginsburg, 2010).

Men hvad griner vi så af? Der er meget, der kan spille ind på ens latter. Forskere har forsøgt sig med mange forskellige stimuli for at se deres effekt på latter. Stimuli som for eksempel alkohol. Dog har det vist sig, at den største effekt findes i menneskers interaktion (Devereux & Ginsburg, 2010, s. 228).

Latter kan deles op i to grupper. Den ene er den ufrivillige latter som opstår, når vi ser noget humoristisk og ikke kan kontrollere latteren, som for eksempel et grineflip. Den anden er den sociale latter, som tjener et helt andet formål. Den sociale latter bruger vi for eksempel til at vise anerkendelse, tilhørsforhold ect. Derved har denne type latter ikke nødvendigvis noget med humor at gøre (Devereux & Ginsburg, 2010).

Latter bliver brugt til at udtrykke et hav af følelser. Normalt forbinder vi latter med glæde, men også pinlighed, skepsis, svigt og begejstring er blandt de følelser, som kan komme til udtryk igennem latter (Allen, Reid, & Riemeschneider, 2004, s. 178).

Latter kan være med til at samle folk på trods af forskelle, men latter har dog også en skyggeside. For lige såvel som latter kan skabe inklusion, i lige så høj grad kan det være med til at ekskludere andre (Allen, Reid, & Riemeschneider, 2004, s. 177). Jeg tænker, at alle har prøvet at stå i en situation, hvor man i forvejen er lidt usikker, og så er der pludselig en, der griner. De behøver ikke at grine af en. Det kan sagtens være noget helt andet, der har startet latteren, og selvom at man egentlig godt ved det, kan man blive slået helt ud af fatning. Det er sårende, og man ønsker ikke at være genstand for latterliggørelse (Buckley, 2005, s. 3).

I en TED-Talk siger professor i neurologi Sophie Scott: "laughter is always meaningful" (Damsgaard, 2016). Hendes udgangspunkt for at sige dette handler om scanninger af hjernen. For uanset om det er spontan latter eller social latter, man hører, så prøver man som menneske altid at finde ud af, hvorfor de andre griner.

Generelt spiller latter en stor rolle i menneskers interaktion. Denne nonverbale kommunikation kan siges at fungere som en slags vejviser i interaktionen. Latteren kan være med til at indikere intentioner, beskrive forholdet mellem mennesker og vise, hvilken retning interaktionen tager. Med andre

ord kan man sige, at "Laughter facilitates the social coupling process and can function as a group norm to generate a common "definition of the situation" while building in-group solidarity" (Allen, Reid, & Riemeschneider, 2004, s. 178).

Latter på arbejdspladsen

Det er vigtigt, at man griner på sin arbejdsplads og med sine kollegaer, men det er formentlig ikke noget, mange tænker over i hverdagen. Latter på arbejdspladsen kan være med til at gøre tunge emner nemmere at snakke om. Det kan være, når det handler om mere følsomme emner eller tabuer. Latteren kan give muligheder for at håndtere uoverensstemmelser på arbejdspladsen. Dog kan latter på arbejdspladsen også blive brugt til demonstrere magt og overlegenhed (Allen, Reid, & Riemeschneider, 2004). I de senere år er der desuden kommet fokus på latter og humor i ledelsen og hvordan dette kan have en positiv effekt på medarbejderne og deres arbejdsglæde (Lillelund, 2008; Gabrielsen & Møller, 2014).

Latter og Selvhjælp

Der har igennem mange år været fokus på latter og dens påvirkning. Dette har affødt sin egen kategori inden for selvhjælp med mange forskellige retninger. Ofte er budskabet, at hvis man griner mere i sit liv, bliver man også gladere (Goodheart, 1994; Flindt, 2006). Denne sammenhæng kan være svær at argumentere med. Ofte er disse selvhjælps metoder beskrevet med udgangspunkt i forfatterens egen historie (Flindt, 2006; Goodheart, 1994; Gottlieb). Dette kan som udgangspunkt være en fin måde at have tilegnet sig viden, igennem egen erfaring. Problematikken ved denne tilgang er dog at den oftest er uden selvkritik og med meget snævert fokus i beretningen til en bedre hverdag.

Dette betyder også, at der for nogle ikke er grænser for, hvad latter kan kurere. På en af hjemmesiderne lover de blandt andet, at latter kan afhjælpe astma og endda mindske svulster. Ved disse udsagn nævner de videnskabelige undersøgelser, men uden henvisninger (Gottlieb). De fleste af sidens udsagn tager sandsynligvis udgangspunkt i videnskabelige studier og bærer derved på dele af sandheden. Der, hvor problemet opstår, er den ukritiske tilgang til det videnskabelige materiale, og ved at tage konklusionerne ud af deres oprindelige kontekst risikerer man at tillægge latter overnaturlige helbredende kræfter (Gottlieb).

Hvad er en lattercoaching og latteryoga

Lattercoaching er en bestemt del inden for selvhjælpsverdenen. Formålet med lattercoaching er at gøre en mere bevidst om de positive følelser og bibeholde glædestilstanden (Flindt, 2006, s. 15). En del af filosofien er at ved at søge glæden og latteren mere bevidst, kommer den automatisk til at fylde mere i ens liv (Flindt, 2006). Det er netop denne retning inden for selvhjælpsverdenen, som jeg lader mig inspirere af. Der kan være mange måder at søge glæden og latter på. Her er der direkte tale om bevidst latter igennem latteryoga.

Latteryoga er en disciplin der består af ansigtsmassage, strækøvelser, meditation og latterøvelser (Flindt, 2006, s. 107). Øvelserne består af en kropslig aktivitet som er akkompagneret med en eller anden form for latter. Opfinderen af disse øvelser kalder det for "simulated stimulated laughter" (Flindt, 2006, s. 98). Filosofien handler om at latteren er her simuleret, altså man starter den selv og kan for nogen virke kunstig. Trods dette skulle den stadig kunne virke stimulerende for krop og sjæl og åbne op for en positiv udvikling (Flindt, 2006, s. 98).

En af pointerne med disse øvelser er blandt andet at "Vi griner for at give slip på spændinger og stress" (Flindt, 2006, s. 17). Til denne undersøgelse har jeg valgt udelukkende at lægge vægt på latterøvelser og se bort fra de resterende elementer af konceptet omkring latteryoga. De latterøvelser jeg gjorde brug af under denne undersøgelse kan findes i Bilag 1.

Siden ideen om dette projekt opstod hos mig første gang har jeg søgt viden om facilitering af latterøvelser. I den forbindelse kom jeg i mesterlære, hos en lattercoach med mere end 10 års erfaring. I ca. et år inden undersøgelsen gik i gang har jeg været hans lærling og deltaget i flere af hans latterkurser. Her kunne jeg se hvordan han formidlede øvelserne og hvordan han håndterede problematikker. Denne lattercoach har desuden vejledt mig før og under selve forløbet med hensyn til valg af øvelser og håndtering af problematikker.

For at blive lattercoach skal man dog igennem en uddannelse (Flindt, 2006) og da jeg "kun" har været i mester lære, vælger jeg i stedet at kalde mig selv for latterinstruktør.

Min oplevelse var generelt, at alle kan være med til latterøvelser. Latter er noget af det der går på tværs af alle kulturer og det er noget alle mennesker gør. Derfor var min antagelse også at alle på en arbejdsplads ville kunne deltage. Det er ikke alle der kan synge eller kan lide at synge, hvorimod latteren er universel.

Stress

Nu hvor jeg har fortalt lidt mere generelt om latter og humor, vil jeg vende tilbage til min oprindelige undren. På mange hjemmesider omkring latter og latterøvelser, hævdes det at latter kan virke stress nedsættende.

Ser man på udviklingen i Danmark bliver det tydeligt at stress er et stigende problem. Igennem de seneste 20 år er antallet af sygemeldinger på grund af stress steget fra 5,8 % i 1989 til at tallet i 2010 er 12,8% (Christensen, Ekholm, Davisen, & Juel, 2012).

Min første hypotese handlede derfor om latters virkning på stress. Min indledende nysgerrighed ledte mig til spørgsmålet, om man kunne bruge latter mere målrettet. Dette fik mig til at opstille en hypotese, der handlede om, at man ved at grine 10 minutter koncentreret i starten af en arbejdsdag kunne nedsætte stress. Det endelige design for forandringsprocessen vil jeg komme nærmere ind på i et senere afsnit.

Ret hurtigt blev det dog klart for mig at en sådan ændring ville, hos et hold medarbejdere, kræve en større undersøgelse end jeg havde mulighed for at lave. I min søgen efter en virksomhed der ville deltage, fik jeg også hurtigt et indblik i at de afdelinger hvor der var et højt stressniveau, havde man heller ikke overskuddet til at prøve med alternative midler.

Dette ledte mig videre til en mere generel undren om der kunne være andre fordele ved 10 minutters latterøvelser på arbejdspladsen.

Arbejdsglæde

I artiklen "Se, hvad der ødelægger din arbejdsglæde" fra Søndagsavisen d. 20. februar 2017 beskrives det, hvordan ens sindstilstand kan have en effekt på den arbejdsglæde, man oplever. Artiklen sætter fokus på, hvordan en negativ tankegang kan være med til at få ens arbejde til at fremstå som en sur pligt og derved mindske arbejdsglæden. Endvidere advokerer den for, at hvis individet ændrer sin negative tankegang til mere positive tanker om jobbet, kan dette være med til at genskabe glæden ved ens arbejde (Skøtt, 2017).

> Når du stopper med at klynke og holder op med at se dig selv som det ulykkelige offer for skæbnen, ændringer og diskrimination, så vil du opdage, at du er mere magtfuld end du indser, men kun hvis du accepterer den virkelighed. (Skøtt, 2017)

Artiklen slutter af med en opfordring til at finde smilet frem lidt oftere, og at arbejdsglæden kan komme den vej. Hvorfor arbejdsglæden er så vigtig, vil jeg komme nærmere ind på senere i rapporten.

Det, artiklen her advokerer for, er, at arbejdsglæden og ansvaret herfor ligger hos den enkelte medarbejder. Det er altså en ændring i tankegangen hos den enkelte, der er afgørende. Denne tilgang har derigennem en ide eller målsætning for udviklingen hos den enkelte medarbejder, men der er en mangel på konkrete ideer til, hvordan udviklingen skal ændres. Det at ændre på sin tankegang kan nemlig for mange være en svær opgave i sig selv. Nogle medarbejdere har overskuddet til at lave denne ændring af sig selv med succes. Desværre kan der være udfordringer ved at ændre sin tankegang, hvis man for eksempel lider af stress eller lign., og når indsatsen ikke lykkes, er der risiko for, at der opstår flere negative tanker.

Den retorik, der gør sig gældende for det ovenstående citat, er som sagt et udtryk for, at den enkelte medarbejder sidder med det endelige ansvar for humøret og dets udvikling. Set fra arbejdsgiverens synspunkt kan det både være en fordel, men også en ulempe, at fralægge sig ansvaret for den enkelte medarbejders arbejdsglæde. Det kan være med til at beskytte virksomheden, men også med til at tage magten fra arbejdsgiveren. Hvis ansvaret udelukkende ligger hos medarbejderen, giver det ikke mange muligheder for virksomheden for at styrke den enkelte medarbejders arbejdsglæde.

Derfor kan der være brug for en indsats, hvor ansvaret for generel arbejdsglæde ændres fra at være et individuelt ansvar til at være et kollektivt ansvar i medarbejdernes bevidsthed.

I denne sammenhæng har det fyldt meget i mine overvejelser, om man kan skabe en mere positiv tankegang hos medarbejderne igennem en fælles udvikling.

Set i lyset af mine tanker omkring latter har det ledt mig til følgende problemformulering:

Problemformulering

Hvordan oplever deltagerne et forandringsforløb baseret på latterøvelser?

For at komme nærmere ind på problemfeltet har jeg desuden stillet tre arbejdsspørgsmål.

1. Kan 10 minutters latterøvelser, tre gange om ugen, påvirke deltagernes sindsbevægelser positivt?

2. Kan den glæde, som deltagerne opnår ved latterøvelserne, smitte af på resten af deres dag?
3. Kan de erfaringer, deltagerne gør sig under lattersessionerne, overføres i andre aspekter af deres hverdag?

Problemafgrænsning

Der er efterhånden meget forskning, der omhandler latter. Oftest er latteren i sig selv ikke omdrejningspunktet for forskningen, men en åbning for at kigge på noget bagvedlæggende som for eksempel komik, humor eller interaktionen mellem mennesker (Parvulescu, 2010, s. 3). Denne undersøgelse skiller sig i den forstand heller ikke ud, da fokus som udgangspunkt ligger på medarbejdernes oplevelse. Når det så er sagt, betyder det heller ikke, at latteren er overflødig. Latteren spiller en stor rolle, da det er netop oplevelsen af et forandringsdesign med udgangspunkt i latterøvelser, der er kernen af denne undersøgelse.

Når denne undersøgelse har fokus på deltagernes oplevelse, er det for at sætte fokus på den umiddelbare succes eller fiasko. Det forandringsdesign, som vil blive præsenteret senere, kan have både kortsigtede og langsigtede effekter. Af praktiske årsager havde jeg ikke mulighed for at måle på de langsigtede effekter. Et andet argument for udelukkende at kigge på de kortsigtede effekter er at undersøge, om deltagerne oplever en effekt her og nu. Hvis der ikke er en kortsigtet effekt, kan en bekymring være, at mange, både deltagere men også hele virksomheden, vælger et sådan forandringsdesign fra.

Til denne undersøgelse har jeg indgået et samarbejde med en større organisation, der stiller en af deres afdelinger til rådighed. Som udgangspunkt er "deltagerne" de ansatte, som var i afdelingen under forløbet med latterøvelserne. På forhånd var jeg klar over, at det ikke var alle, der kunne komme hver gang, så fokus var på de medarbejdere, der kom til latterøvelserne.

Som forsker og facilitator blev jeg selv deltager i undersøgelsen, og min oplevelse som deltager bliver derfor også præsenteret. Det skal dog her understreges, at jeg ikke er deltager på lige fod med medarbejderne, men min rolle i deltagelsen bærer præg af, at jeg var facilitator og derved også ansvarlig for afholdelsen af latterøvelserne og undersøgelsens forløb.

I bestræbelsen på at beskrive deltagernes oplevelse kigger jeg på flere forskellige parametre, der kan give mig et indblik i deres opfattelse af forløbet. For at komme i dybden med deltagernes oplevelse benytter jeg mig af kvalitative undersøgelsesmetoder, interviews og deltageroplevelsen. Jeg

kigger blandt andet på deres følelsesmæssige oplevelse og på, hvad de helt grundlæggende syntes om forløbet. Ud over dette kigger jeg på nogle af de problematikker, der opstod under forløbet og vil med udgangspunkt i forskellige teorier beskrive, hvordan disse spillede ind på deltagernes oplevelse.

Det første arbejdsspørgsmål kan siges at være en indikator for det forandringsdesign, der er grundlaget for denne undersøgelse.

Min tanke bag arbejdsspørgsmål to handler om varigheden af interventionen og herigennem latterøvelserne. Sagt lidt firkantet så er latter kortvarig og opstår kun i begrænsede perioder, men kan tilsyneladende have en længerevarende effekt. Det kan sammenlignes lidt med at få et kram, hvis man er ked af det. Krammet er kortvarigt, men glæden og den omsorg, andre mennesker har udvist igennem krammet, kan være længerevarende. På samme vis er min indsats omkring latter begrænset til ca. 10 minutter i starten af dagen, men forhåbentligt kan det smitte af på resten af dagen.
Det tredje og sidste arbejdsspørgsmål omhandler deltagernes mulighed for at tilegne sig erfaringer under forløbet som de sidenhen kan drage nytte af i andre sammenhæng. Spørgsmålet er om et latterkursus kan have nytte for resten af deres arbejdsdag, udover den mulige glæder der kan opstå.

Oplevelse af arbejdslivet og arbejdsglæde

Som jeg nævnte i indledningen, handler dette projekt i nogen grad også om arbejdsglæde. Man kan spørge sig selv om, hvorfor det overhovedet er relevant at beskæftige sig med arbejdsglæde for organisationer og arbejdsgivere. Dette spørgsmål kunne besvares med en forbindelse til generelt socialt ansvar, men kan der også være en økonomisk gevinst ved at have glade og tilpasse medarbejdere? Og i så fald hvorfor?

Etiske overvejelser:

Inden jeg præsenterer selve undersøgelsen, er det vigtigt for mig at understrege, hvad formålet med undersøgelsen er og de etiske overvejelser, der ligger bag. For mig er det også vigtigt, at du som læser er klar over hvilke forventninger, jeg havde til dette forløb, særligt med henblik på nogle af de, i mine øjne, utopiske forestillinger, der kan være om effekten af latter.

Selvom deltagerne oplever, at dette forløb har hjulpet i en svær tid, skal det ikke ses som et middel for arbejdsgiverne til at trække hvad som helst ned over medarbejdernes hoveder eller udsætte dem for uordentlige arbejdsforhold.

Dette latterforløb ville aldrig kunne stå alene for at skabe arbejdsglæde og tryghed på en arbejdsplads.

Lattersessioner kan aldrig erstatte gode arbejdsforhold. Positiv tænkning kan ændre meget, men det har sine grænser. Ved at forstå og anerkende de grænser, kan det åbne for at bruge det mere målrettet.

En anden problematik kunne være en virksomhed, hvor medarbejderne bliver tilbudt et lignende latter forløb, hvor en eller flere medarbejdere alligevel ikke føler sig tilpas i deres job eller eventuelt bliver stresset. I dette tilfælde kunne der være en risiko for, at ledelse og andre medarbejdere ville fralægge sig et medansvar over denne situation og derved udstille den i forvejen udsatte medarbejder. Det overordnede ansvar for medarbejdernes trivsel skal, i min optik, stadig ligge hos ledelsen.

Mit formål med undersøgelsen er heller ikke at negligere "uhensigtsmæssige" følelser som for eksempel vrede, stress og depression. Jeg mener stadig, at det er vigtigt at anerkende de negative følelser og forstå, hvor de kommer fra. For mig er det vigtigt, at der er plads til alle typer følelser, da det, i min optik, også gør det nemmere at få bearbejdet sine følelser.

Jeg tror hverken, at latter kan kurere kræft, depression eller andre sygdomme. Der er mange spændende undersøgelser om latters påvirkning af for eksempel kræftbehandling, men latter vil aldrig kunne stå alene.

Det, der er mit formål med undersøgelsen, er et ønske om at skabe et mere afbalanceret arbejdsliv og en gladere hverdag for deltagerne. For mig vil dette projekt være en succes, hvis lattersessionerne bare en enkelt gang vender stemningen for en enkelt medarbejder. Hvis bare én arbejdsdag bliver mere positiv på baggrund af lattersessionen, vil jeg blive glad.

Til deltagerne sagde jeg en dag: "Vi griner af det, vi alligevel ikke kan gøre noget ved, så vi har overskud til at gøre noget ved det, vi faktisk kan ændre" (Tanderup, lattersession 2. maj).

Pragmatisk forskning

Når man laver et forskningsprojekt, er det vigtigt at gøre sig klart, hvilket udgangspunkt man har i sin vidensproduktion. I arbejdet med at besvare den tidligere nævnte problemformulering har en pragmatisk videnskabsteoretisk tilgang præget undersøgelsen. I det følgende vil jeg præsentere de grundlæggende præmisser for pragmatismen, og hvordan den har spillet ind på denne undersøgelse.

Hverdagslivet og viden

I pragmatismen har der altid været fokus på hverdagslivet og den viden, der kunne opstå herigennem. Der er fokus på både traditioner og kreativitet. Fokusset på hverdagslivet er dog i nogen henseende ikke direkte udtalt men kommer snarere igennem en mere "nede på jorden" tilgang til vidensproduktion (Gimmler, 2005, s. 73).
Virkelighedsforståelsen opstår i en dynamik mellem aktør og omverdenen. Der eksisterer altså ikke en "sand" virkelighed, som videnskaben skal prøve at fremskaffe, men virkeligheden opstår igennem den enkeltes erfaringer. Herved har man heller ikke en statisk systemforståelse af aktør og omverdenen. Aktør og omverden opstår i en dynamisk proces, hvor begge påvirker hinanden og udvikler sig herigennem (Gimmler, 2005; Ritzer, 2011, s. 347).

I den pragmatiske tilgang har man desuden et stort fokus på handling. I denne sammenhæng er handling todelt. Den ene del handler om *interaktion* og den anden om *instrumentel handling*. Instrumentel handling har ofte haft en negativ betoning, men denne synsvinkel deler man ikke i pragmatismen. Her er instrumentelhandlen og dennes produktivitet, blot en del af de elementer, der udgør hverdagslivet. "Faktisk er det fra pragmatismens synsvinkel altid både den instrumentelle handlings produktivitet, kommunikation og interaktion, der udgør hverdagslivets område" (Gimmler, 2005, s. 72).

Pragmatismens fokus på hverdagslivet går igen i min undersøgelse. Mit fokus er på den hverdag, medarbejderne har på deres arbejdsplads, og hvordan en lattersession spiller ind.
Aktøren handler ud fra sine erfaringer med særlig vægt på det, der har haft en nytteværdi for dem. Dette betyder også, at hvis noget har vist sig ikke at være nyttigt længere, er man mere villig til at ændre på dette (Ritzer, 2011, s. 347).

I pragmatismen forsøger man blandt andet at gøre op med nogle af principperne i behaviorismen. Forestillingen om at den mest gyldige viden opstår i laboratorier, hvor man kan kontrollere input igennem stimuli og derved også får en mere valid output, tager pragmatismen afstand fra (Gimmler, 2005, s. 73; Bertilsson, 2011, s. 510; Ritzer, 2011, s. 348).
Generelt set har pragmatikere fokus på opnåelsen af erfaringer og viden, hvilket der både gøres i hverdagslivet og igennem forskning som for eksempel kan finde sted i et laboratorium. Den viden, der bliver produceret igennem hverdagslivet, er altså lige så gyldig som den, der opstår igennem videnskabelig forskning (Gimmler, 2005, s. 72).

Pragmatismen har grundlæggende sit fokus på det situationelle, det praktiske og det problemlæsende. Dette medfører ofte at den tilgang der er til feltet er præget af kreativitet og er handlingsorienteret. Teoretikere som John Dewey og William James arbejdede ud fra en tese om at det var igennem eksperimentelle handlinger man kunne skabe velfungerende alternativer til den traditionelle vidensforståelse. Herigennem bliver der åbnet for en mere kreativ og innovativ forståelse af vidensproduktion (Gimmler, 2005, s. 73).

Pragmatismen tror altid på, at man kan gøre tingene bedre. Dette afspejler sig også i pragmatikeres forhold til teori. Mange pragmatikere ser teori som et middel til at skabe en bedre hverdag og udvikle menneskelig praksis (Gimmler, 2005, s. 78). Med denne videnskabsteoretiske forståelse melder der sig en overvejelse som en af de klassiske pragmatiske tænkere, psykolog William James, åbnede op for. I teoretiske diskussioner mener han at man skal stille sig selv spørgsmålet: "Hvad har det af praktiske konsekvenser?" (Gimmler, 2005, s. 88). James' argument er at hvis det ikke har nogle faktiske konsekvenser, er diskussionen meningsløs.

Pragmatismen forsøger ikke at løse problemer i andre videnskabsteoretiske paradigmer. I stedet for forsøger man med en mere pragmatisk tilgang at se bort fra disse paradigmer og i stedet udvikle nye løsninger. Derved bliver målet med den producerede viden ikke at repræsentere det videnskabsteoretiske paradigme, men snarere at repræsentere en løsning (Gimmler, 2005, s. 77).

Pragmatismens handlingsorientering bliver ofte misforstået i forhold til nytteværdien af den forskning, man udfører og noget af kritikken omkring pragmatismen handler om den handlingsorientere-

de tilgang til videnskaben. Det handlingsorienterede er i flere tilfælde blevet sat i sammenhæng med nytteværdien af forskning. At forskning skal have en direkte nytteværdi for at det har en gyldighed.

Abduktion

I de repræsentative videnskabsteorier arbejde man tidligere kun med deduktiv eller induktiv forsknings tilgang i forhold til den logiske sammenslutning. Sammen med pragmatismen meldte der sig en anden tilgang i forhold til den logiske tænkning denne blev kaldt abduktion (Gimmler, 2005, s. 82).

Lidt groft sagt kan man sige at ved en deduktiv tilgang, der er teori testende, går man fra teori og ud i virkeligheden. Ved induktion, tager man i stedet udgangspunkt i empirien og bevæger sig mod teorien og bliver derfor teorigenererende. Med den abduktive tilgang blev der løsnet op for rækkefølgen af teori og empiri i forskning. Med en abduktiv tilgang arbejder man i stedet med sammenspillet mellem teori og empiri. Formålet med abduktiv forskning er der ved heller ikke at enten teoriteste eller teorigenerere, men at drage mulige forklaringer på noget der eller ikke var forklarligt (Gimmler, 2005, s. 83).

Det er netop sammenspillet og vekselvirkningen mellem teori og praksis der skaber de endelige resultater i min undersøgelse. Derved giver den abduktive tilgang til forskningen en mulighed der hvor der opstår usikkerhed til at finde nye og andre relevante forklaringsmuligheder (Gimmler, 2005, s. 83).

"En abduktion forandrer ikke nødvendigvis hverdagslivet, den kan også blot hjælpe med at justere vaner og viden om omgivelserne" (Gimmler, 2005, s. 83).

Det kan argumenteres, at al forskning i en eller anden grad, opstår i en abduktiv proces, hvor det er sammenspillet mellem empiri og teori, der i praksis danner grundlaget for de akademiske overvejelser der i sidste ende bliver til produceret viden (Gimmler, 2005, s. 82).

Forandringsdesign

I det ovenstående præsenterede jeg den videnskabsteoretiske tilgang der har præget denne undersøgelse og de grundlæggende principper for pragmatismen. I det følgende vil jeg præsentere det forandringsdesign der har været grundlag for undersøgelsen.

Som en del af den handlingsorientering der præger pragmatismen, lægges der også vægt på det eksperimentelle (Langergaard, Rasmussen, & Sørensen, 2011, s. 109). Igennem dette forandringsde-

sign, og selve interventionen, bliver deltagerne del i et hverdagseksperiment. "Design handler i disse udvidede betydninger om at udvikle og gennemføre nye løsninger i specifikke sociale sammenhænge og at producere nye måder at skabe orden i verden på" (Seland & Kress).
Når man laver et forandringsdesign, er der mange forskellige vinkler, der skal indtænkes, for at forandringen skal blive en succes. Det som jeg havde sat fokus på var sammenhængen med deltagernes arbejdsdag og at de generelt skulle have en positiv oplevelse med forløbet.

Denne undersøgelse bygger derfor på en intervention, over tre uger, med udgangspunkt i latterøvelser. En intervention er i denne sammenhæng en praksis afprøvning af den teoretiske undren, for at belyse elementer af problemformuleringen.

I udarbejdelsen havde jeg forskellige forslag til latterøvelsernes placering på dagen. Ved en morgen session kunne det give et energiboost og en god start på arbejdsdagen. Hvis det lå ved middagstid kunne det give et løft til den resterende arbejdsdag. Hvis det lå i slutningen af arbejdsdagen, kunne det give ekstra energi og måske lidt overskud når man gik hjem fra arbejde.
I praksis blev disse muligheder ikke diskuteret med den organisation som jeg indgik samarbejdet med, da der kun var en mulighed, nemlig at de lå om morgenen. Medarbejdernes arbejdsdag bestod ofte af møder i og udenfor organisationen. Disse møder startede oftest omkring kl 9 og derfor var sandsynligheden for at medarbejderne kunne deltage, størst om morgenen.
Min oprindelige tanke med forløbet var også at lattersessionerne ikke nødvendigvis skulle være hver dag, men flere gange i ugen. Igen blev dette aspekt afgjort af den praksis der var i organisationen. Hver onsdag havde medarbejderne forpligtelser fra morgenen af og derved var denne dag udelukket. På samme vis blev fredagene gjort uaktuelle ved at flere af medarbejderne havde fri den dag. Til sidst bestod forløbet af 10 minutters latterøvelser tre morgener om ugen, over tre uger. Disse var placeret mandag, tirsdag og torsdag. Ud over dette afholdt jeg et introduktionsmøde, ugen før interventionen startede. På dette møde blev deltagerne præsenteret for de grundlæggende tanker bag og afprøvede latterøvelserne. På grund af helligedage, blev en af lattersessionerne dog aflyst og i praksis bestod forløbet af en introduktionsgang på ca. en time og 8 gange med latterøvelser. Selve tidsplanen kan findes som Bilag 2.

Som sagt omhandlede min første hypotese muligheden for at latterøvelser kunne være med til at afhjælpe stress på arbejdspladsen. Tidligere har lattercoach Thomas Flindt lavet et lignende forløb

med en virksomhed. Her var det dog med latteryoga i 15 – 20 minutter hver morgen over en hel måned (Flindt, 2006, s. 126). Denne undersøgelse handler dog i et stort omfang kun om praksiserfaringer og undersøgelsen er derfor ikke blevet behandlet akademisk.

I denne undersøgelse er lattersessionerne, som tidligere, nævnt stærkt begrænset i forhold til Flindts undersøgelse. Begrænsningen skyldes en overvejelse over nyttigheden af undersøgelsen og hvad der ville være realistisk at man fremadrettet havde muligheder for i en virksomhed. Latterøvelser hver morgen i 20 minutter, forestiller jeg mig er for stor en del af arbejdsugen at tage ud, hvis en virksomhed skulle indføre dette tilbud til deres medarbejdere.

Formålet med Flindts undersøgelse var hovedsageligt at afhjælpe stress (2006, s. 125)og derved også et snævert fokus hvis man ønsker at forstå andre effekter af latterøvelserne. Til denne undersøgelse har jeg derfor valgt at "brede" mit fokus ud så det åbner for at forstå latters effekt på andre elementer end kun stress. Derfor har denne undersøgelse et mere generelt fokus på deltagernes oplevelse af latterøvelsernes effekter.

Der er et grænseoverskridende element i latterøvelserne. For at dette ikke skal være for udtalt ville det optimale deltagerantal være mellem 10 og 25 medarbejdere. Den afdeling jeg gik i samarbejde med, havde 12 medarbejdere og levede derfor op til kravene. Dog viste det sig at virkeligheden blev en anden.

Følelser og læring

For at forstå grundlaget for denne undersøgelse er det vigtigt at forstå sammenhængen mellem læring og følelser/emotioner. Undersøgelsen tager udgangspunkt i en forandringsproces, hvor deltagerne aktivt skal tilpasse deres arbejdsdag for at deltage i lattersessionerne og de skal herunder deltage i aktiviteter, der ikke ligger inden for de normale rammer. Et andet vigtigt læringsaspekt omhandler det læringsmiljø, som organisationen, og derved deltagernes arbejdsplads, udgør.
I det følgende vil jeg præsentere nogle af de vilkår, der gør sig gældende for læring og de involveredes følelser. Læring, i denne sammenhæng, handler dermed ikke udelukkende om undervisning men om en generel evne til at indsamle ny viden og gøre brug af denne viden (Selander og Kress 2012, 17).

Læring og følelser

En grundlæggende betingelse for vores tilværelse er vores iboende evne og lyst til at lære. Vores evne til at lære nye ting er det, der gør, at vi kan tilpasse os forskellige situationer og adaptere den viden, vi besidder, til andre situationer (Lund & Chemi, 2015, s. xi).
Der kan derfor advokeres for, at elementer som socialitet, kreativitet, læring og følelsesmæssige reaktioner bunder i grundlæggende biologiske behov for at sikre artens overlevelse (Lund og Chemi 2015, x).
Når det så er sagt, bliver følelsers effekt ofte overset til fordel for det rationelle, fornuften. Denne forståelse opstod i forbindelse med oplysningstiden, hvor blandt andet Immanuel Kant advokerede for adskillelsen af følelser og fornuft. I denne sammenhæng blev følelser anset som modsætning til fornuften, hvor fornuften skulle være den drivende kraft for individer (Larsen, 2011, s. 475; Lund & Chemi, 2015, s. xi). I romantikken forsøgte man at gøre op med denne fornuftsprægede tankegang og argumenterede i stedet for, at følelser skulle gå før fornuften. Dog blev der stadig skelnet mellem følelser og intellekt. Denne adskillelse manifesterede sig desuden i denne periode i et skel mellem krop og hjerne, hvor følelser lå i kroppen, og fornuften/intellektet var i hjernen (Lund & Chemi, 2015, s. xi).

Der har i mange år været fokus på de kognitive aspekter af læring, hvor de følelsesmæssige aspekter først de senere år er ved at vinde indpas i vores forståelse af læring (Lund og Chemi 2015, ix).

En undersøgelse viser, at relationen mellem lærer og elev er noget af det mest afgørende for læringen gennem folkeskolen. En af de problemstillinger, der i denne sammenhæng bliver belyst, er hvordan den dårlige relation kan resultere i negative følelser, der kan gå ind og hæmme eller direkte blokere for læringen (Tarp-Lind 2016).

Generelt har man i mange år overset vigtigheden af følelsesmæssigt velvære i sammenhæng med læring. Lund og Chemi argumenterer dog for vigtigheden af at anerkende de følelsesmæssige problematikker i læring. "It is consequently vital to acknowledge emotions in education and educational changes in order to create innovative learning" (2015, ix). For at skabe de bedste betingelser for et innovativt læringsmiljø er vi altså nødt til at anerkende vigtigheden af deltagernes følelser og værdier. Herigennem er det både følelserne hos den der faciliterer læringen og de der skal modtage læringen (Lund og Chemi 2015, ix).

I uddannelsesperspektiv kan man se, at den pædagogik der ofte gør sig gældende, ikke har inkorporeret den nyeste viden om læring i relation til følelser. Dette betyder, at mange studerende/elever ofte bruger meget energi på at undertrykke eller ignorere følelser, de gennemgår, for at tilpasse sig strukturen (Lund og Chemi 2015, x). Læringsmiljøet er altså ikke tilpasset brugergruppen, og det kan få konsekvenser for den enkeltes læring.

Læring og glæde

Når vi har det godt, er der større grobund for læring. Dette sker, fordi man relaterer den glæde, man oplever, med den opgave man udfører (Linder og Mortensen, 16). Tidligere oplevelser kan gå ind og påvirke den situation, som individet står i her og nu, og derigennem mindskes lysten til at involvere sig i nye oplevelser/opgaver. Nyere forskning advokerer dog for, at dette skyldes en bestemt tankegang, som det er muligt at ændre på. Dette kan endda være med til at ændre synet på de oplevelser, man tidligere har haft (Linder og Mortensen 2006, 21). Det vil altså sige, at det ikke nødvendigvis er vores fortid, der definerer os, men hvordan vi håndterer den situation, vi er i nu. Dette betyder, at individet får andre handlemuligheder, og at glæden kan opstå ved at lægge et særligt fokus på glæde-skabelse.

James-Lange teorien:

I 1800-tallets diskussioner omkring sammenhængen mellem følelser og krop var der udbredt enighed om, at en følelsesmæssig reaktion starter med, at et input starter en følelse hos individet, og dette manifesterer sig derefter i kroppen. Dette kunne for eksempel ske, hvis man ser et farligt dyr, som man bliver bange for. Først registrerer individet dyret, hvorefter den bange følelse opstår. Efterfølgende resulterer følelsen i, at man for eksempel får hjertebanken, en højere puls og producerer adrenalin (Lund og Chemi 2015, xi).

I forbindelse med Darwins udgivelse af "Expression of the Emotions in Man and Animal" i 1872 blev der åbnet op for nye forståelser af følelser, og dette inspirerede de to forskere William James(USA) og Carl Lange(Danmark) til, uafhængigt af hinanden, at udvikle en teori om sammenhængen mellem følelser og reaktion (Dunlap, 1967, s. 5). I 1884 publicerede James artiklen "What is an Emotion" og Lange publicerede i 1885 "Om Sindsbevægelser, et psyko-fysiologisk Studie". I disse to artikler kommer begge forskere frem til samme konklusion omkring påvirkningen af individets reaktioner på egne følelser (Lund & Chemi, 2015, s. xi). Disse teorier er så enslydende, at man i dag samler dem under et navn, nemlig James-Lange teorien.

Begge teoretikere arbejdede ud fra tesen om, at emotioner starter kropsligt og derefter manifesterer sig som følelser. Derved bliver vores reaktioner eller responser det afgørende for vores følelsesmæssige oplevelser (James, 1967, s. 13). Tager vi det foregående eksempel, er det ikke følelsen der giver en øget puls og adrenalin, men omvendt. Det er de kropslige "symptomer", reaktionen, som for eksempel bevægelser, adrenalin og ændringer i pulsen, der udløser følelsen hos individet (Lund og Chemi 2015, xi).

Et af argumenterne for denne sammenhæng finder James igennem sine egne erfaringer og oplevelser af relationen mellem krop og følelser:

> If the reader has never paid attention to this matter, he will be both interested and astonished to learn how many different local bodily feelings he can detect in himself as characteristic of his various emotional moods. (James, 1967, s. 16)

Igennem dette citat bliver læseren opfordret til at mærke efter de mange forskellige kropslige følelser, der kommer til udtryk, når humøret skifter.

En ting, der er vigtig at huske for denne teori, er, at den som udgangspunkt, kun beskæftiger sig med sindsbevægelser, der manifesterer sig kropsligt (James, 1967, s. 12). Dog argumenterer James

for, at den kropslige reaktion, som skaber den følelsesmæssige oplevelse, kan være mere vidtstrakt og mere kompliceret end den gængse opfattelse (James, 1967, s. 14).

Hvis vi tager udgangspunkt i James-Lange teoriens forståelse af sammenhængen mellem kropslige reaktioner og sindsbevægelser hos individet, bliver denne teori et argument for brugen af latterøvelser. I denne undersøgelse forsøger jeg i samarbejde med deltagerne at skabe en følelsesmæssig effekt igennem bevidste kropslige tiltag.

De forskellige latterøvelser er bygget op omkring bevægelser og grimasser, hvor grinet/latteren er det mest sigende element. Det vil altså sige, at grinet ikke nødvendigvis opstår på baggrund af en humoristisk oplevelse, men i mange henseende kan siges at være kunstig latter.
Mange latterinstruktører siger ofte i deres sessioner, at kroppen ikke kender forskel på den ægte og den kunstige latter. Dette er dog ikke helt i overensstemmelse med James-Lange teorien. I "What is an Emotion" nævner James, at individet kan skabe *kunstige* kropslige reaktioner, men at de ofte kan virke *hule*. Den kunstige kropslige reaktion kan derved tolkes ikke at have den samme effekt som de *ægte* (s. 15-16).
Dog præsenterer James senere i artiklen, hvordan forholdet til et andet menneske kan påvirkes af den måde, vi selv agerer på. At en positiv kropslig tilgang kan være med til at skubbe en i en mere positiv forståelse af det andet individ (James, 1967, s. 21-22).
Ser man min første tese i sammenhæng med dette, advokerer jeg derved ikke for, at den kunstige latter skaber glæde i sig selv, men at den kunstige latter leder deltagerne mod en bestemt handling, nemlig at grine, og derved opstår den følelsesmæssige effekt, som gerne skulle være forbundet med en eller anden form for glæde.

Et kulturelt perspektiv

Noget af det, der blev synligt for mig igennem interviews med medarbejderne, er de problematikker, der opstod i forbindelse med afdelingens kultur, medarbejdernes identitetsdannelse og ideen med latterøvelserne. Til at beskrive dette har jeg derfor inddraget kulturperspektivet.
Der er mange forståelser af kultur og identitet. Selve den grundlæggende kulturforståelse har været diskuteret igennem mange år. Til at definere kultur i denne sammenhæng lader jeg mig her inspirere af flere forskellige teoretikere og skaber derved en samlet definitioner af kultur. Dette kommer jeg nærmere ind på i det følgende afsnit.

Kultur definerer ikke kun den sammenhæng, vi befinder os i, men også vores identitet i disse sammenhæng. Kultur kan være med til at påvirke de roller man får, den måde man danner mening og den måde man gør ting på. Herigennem påvirker kultur også vores identitet (Jensen, 2013, s. 115).

Kultur

Kultur er noget af det grundlæggende der er med til at skabe os som mennesker, og det er med til at definere vores identitet. Iben Jensen beskriver at "culture is perceived as the knowledge, meanings and values that individuals share and negotiate with others within different social communities" (Jensen, 2007, s. 20). Kultur bliver defineret igennem forhandling og kan derfor siges at være dynamisk. Kulturen bliver derved skabt ud af de værdier og meninger, som bliver forhandlet igennem det pågældende fællesskab (Brinkmann, 2007; Jensen, 2013, s. 35).
Diskussionen om hvad kultur er, har stået på i mange år og der er flere forskellige tilgange til kultur eller kulturforståelser. Dog kan man, lidt groft set, dele de forskelle forståelser op i tre kategorier, hvor forskellen mellem de tre kulturforståelser handler om, hvorvidt kultur er noget, der hersker over mennesker eller noget der er mellem mennesker og sidst men ikke mindst, om kultur er noget, mennesker gør (Brinkmann, 2007; Jensen, 2013).

Den klassiske kulturforståelse

Jensens beskrivende kulturforståelse lægger sig op ad den mere klassiske forståelse af kultur. Kultur er noget der er afgrænset af nationens grænser. Kultur er noget værdifuldt at have, og man kan have det i større eller mindre grad (Jensen, 2013, s. 28). Denne definition er Brinkmann grundlæggende enig i. Han beskriver, hvordan den normative kulturforståelse bygger på en forståelse af kultur som noget, man opnår, eller som en gave og skal ses som modsætning til det ukultiverede og det uciviliserede. Denne kulturforståelse bærer derved også på en dom over, hvad der er kultiveret, og hvad der ikke er (Brinkmann, 2007). Ved denne kulturforståelse kan det generelt siges, at kultur ligger uden for mennesket.

Kultur som betydningssystemer

Når kultur forstås som et betydningssystem, betyder dette, at kultur er noget, alle mennesker har, og det er noget, der er i alle sammenhænge. Grundlæggende er der altså ikke nogen, der har mere eller mindre kultur end andre (Jensen, 2013, s. 36). Ved denne forståelse får symboler i kulturen også en

betydning og hvordan man bruger eller ikke bruger disse sumboler, kan være sigende for den pågældende kultur (Jensen, 2013, s. 37)

Kultur som praksis

Den tredje definition af kultur opererer med kultur som noget vi gør og tager udgangspunkt i antagelsen om at "... human living (*nomos*) is first and foremost constituted by practices" (Brinkmann, 2007). Vores liv er blandt andet bygget op omkring rutiner og andre praksisser. Det er netop disse praksisser der er i centrum når kultur anskues som noget vi gør. Ved at have et fokus på disse praksisser og mikroprocesser, i vores hverdag, tegner der sig også et billede af de kulturer vi befinder os i (Jensen, 2013, s. 45).

Denne forståelse af kultur er med til at konkretisere hvad der forstås med begrebet. Det er vores handlinger og praksisser der er med til at opretholde det sociale. På samme måde er vores handlinger også et udtryk for de gældende normer der eksisterer i den pågældende kultur (Jensen, 2013, s. 47).

Selv om man kan lave en tredeling af kulturforståelse, er disse tre alligevel forbundet og i mange sammenhæng ville de tre definitioner alle kunne bruges.

Kultur i denne undersøgelse

Kultur er det, der er med til at definere os som mennesker og de fællesskaber, vi tilhører. Kulturen er en del af det, der bliver skabt mellem mennesker men den er også forankret i vores handlinger. De værdier og praksisser, som bliver forhandlet i kulturen, er med til at sætte et usynligt skel mellem forskellige sammenhænge. Dette er dog ikke ensbetydende med, at man som individ kun tilhører en bestemt kultur. Kultur eksisterer på flere niveauer i samfundet, og vi som mennesker bevæger os ind og ud af kulturerne alt efter sammenhængen (Jensen, 2013).

Dette kan blandt andet ses, når vi bevæger os fra vores arbejde og hjem. Det er her to forskellige kulturer, to forskellige måder man er sammen på, hvordan man taler med hinanden, og hvilke praksisser der er herskende. Det kan også være, hvis man har et venskabeligt forhold til en af sine kollegaer. På arbejdet taler man måske mere formelt med hinanden og man laver bestemte arbejdsrelaterede ting. Der kan være emner, man ikke berører på arbejdspladsen, men når man mødes i mere

venskabelige rammer, er stemningen mere afslappet, det er en anden praksis der gør dig gældende og måske er der ingen tabuer.
Kulturændringen kan ske, når man går fra mødelokalet til frokostbordet. Til møderne er det chefen, der sætter dagsordenen, og medarbejderne følger denne. Ved frokostbordet er det måske et andet hierarki, der gør sig gældende og andre, der er med til at sætte dagsordenen. Dog kan man forestille sig, at der vil være nogle ting, der ikke ændrer sig. For eksempel vil chefen stadig være chef, og dette kan i nogle tilfælde påvirke omgangstonen og de emner, der bliver omtalt.

De forskellige kulturer er alle en del af samfundet og påvirker derved også hinanden. Hvis der sker store ændringer i systemerne i samfundet, vil dette også spille ind på kulturerne og omvendt. Som sagt er kulturen under konstant forhandling, og det betyder at kultur ikke er medfødt eller en konstant iboende i mennesker (Jensen, 2013).

Kultur og Identitet

Identitet og kultur hænger ofte sammen. Ligesom kulturen ikke er statisk, er ens identitet det heller ikke (Jensen, 2013, s. 115). Ens identitet udvikler sig igennem hele ens liv og bliver sjældent defineret ud fra en sammenhæng. De fleste mennesker bevæger sig i mange forskellige sammenhænge, og deres identitet bliver blandt andet udviklet/tilpasset/defineret af denne sammenhæng (Jensen, 2013, s. 116). Dette betyder, at ens identitet ikke blot er iboende i individet, men bliver skabt igennem interaktion med andre mennesker (Jensen, 2007, s. 49).
Den amerikanske sanger Alanis Morissette synger: "I'm a bitch, I'm a lover, I'm a child, I'm a mother, I'm a sinner, I'm a saint". Sangen er som udgangspunkt en kærlighedssang, og budskabet er derfor også præget af en del romantik. Grundlæggende handler sangen om, at hvis manden i hendes liv vil være sammen med hende, må han acceptere alle hendes identiteter. Den rummer også det paradoks og dilemma, der kan opstå imellem ens identiteter. Når man bevæger sig rundt i forskellige kulturer, skifter den sammenhæng, man er i, og man har måske forskellige roller, der er med til at påvirke den givne identitet. Dette betyder, at man i en sammenhæng er "barnet" og måske den ansvarsløse, og i en anden sammenhæng er man ansvarsfuld forælder. I en sammenhæng er man privat og har en praksis der er styret af sine følelser, i en anden er man professionel og praksis er styret af fornuft og fakta. En person kan altså have flere identiteter, eller sider af sin identitet, der spiller sammen, men til tider kan de også være direkte modstridende elementer (Jensen, 2007, s.

50). Alt dette bliver påvirket af den kultur, man befinder sig i, og ens identitet påvirker den kultur, der opstår (Jensen, 2013, s. 115).

Metode

Der er mange facetter i dette undersøgelsesforløb og mange vinkler, der skal afdækkes for at få indblik i deltageroplevelsen og for at sikre validitet i projektet. Selve rammen for denne undersøgelse er et feltarbejde med udgangspunkt i den beskrevne organisation. Igennem feltarbejdet har jeg gjort brug af flere forskellige metoder for at dokumentere de mange aspekter af selve latterforløbet og deltageroplevelser. I det følgende afsnit vil jeg præsentere de metoder, der har været anvendt i dette forløb.

Autoetnografi

Som forløbet er designet, hvor jeg er facilitator af lattersessionerne, bliver jeg som forsker også en del af undersøgelsen. Mine følelser og tanker omkring forløbet kommer derved også til at spille en rolle i forståelsen af undersøgelsen og deltagernes oplevelse. For at dokumentere denne vinkel af undersøgelsen har jeg ladet mig inspirere af en autoetnografisk tilgang, hvor jeg som forsker også bliver objekt for undersøgelsen.

I indledningen præsenterede jeg min egen første oplevelse med latterøvelser. Jeg præsenterede en oplevelse og de følelser, jeg oplevede herigennem. Herigennem gør jeg mig selv og mine erfaringer til et objekt i undersøgelsen.

Formålet med denne undersøgelse er som sagt at undersøge, hvordan deltagerne oplever et forløb med afsæt i latterøvelser. Til at afklare dette observerer jeg deltagerne under hver session og interviewer dem efterfølgende. Dette vil give et billede af de oplevelser og følelser, som deltagerne gennemlever, men disse vil altid være et produkt af mine fortolkninger af observationerne eller som del af en efterrationalisering igennem interviews. Disse metoder vil jeg komme nærmere ind på i det efterfølgende.

Da jeg ikke kender hver følelse, som deltagerne oplever under forløbet, har jeg i stedet valgt at inddrage mine egne oplevelser som et mere direkte element i projektet. Dette gøres igennem en autoetnografisk undersøgelsestilgang. Igennem denne metode har jeg mulighed for at sætte større fokus på min egen oplevelse som forsker, og den subjektive vinkel vil derfor komme mere til udtryk igennem projektet. Baarts udtrykker det således: "Forskeren tager afsæt i sit personlige liv ved at være opmærksom på egne fysiske reaktioner, tanker og følelser" (2015, s. 169).

Igennem forløbet har jeg derfor dokumenteret min egen oplevelse i form af notater indtalt på diktafon efter hver session. I mine notater har jeg dokumenteret, hvordan mine følelser var før, under og efter en session. Nogle gange dukkede der noget op i løbet af dagen/dagene efter. Disse efterreflekseioner har jeg også dokumenteret. Jeg har dokumenteret alt fra nervøsitet, svedeture og ondt i maven til glæde, adrenalin og overraskelse. Alt dette er med til at skabe et billede af, hvordan jeg som forsker og deltager har oplevet forløbet. Denne metode betyder også, at jeg i lige så høj grad som jeg har dokumenteret deltagernes opførsel og reaktioner, har dokumenteret min egen opførsel og reaktioner.

Ved at læse om metoden går det op for mig, at fordelen ved at bruge autoetnografi gør, at jeg får mulighed for både at have fokus på det, jeg observerer i felten, men også på det, jeg oplever, der sker inde i mig selv af følelser og tanker. Formålet ved denne metode bliver således at klarlægge deltagernes oplevelse, men også anskue mig selv som både forsker og deltager. Derved bliver mine egne erfaringer og følelser relevante for at forstå eksperimentet og de præmisser, der gør sig gældende herfor. Sociologen Carolyn Ellis kalder dette for sociologisk introspektion og emotionel genkaldelse (Baarts, 2015, s. 170)

Auto-etnografi er et tredelt ord, og på mange måder kan man sige, at denne tredeling også skaber tre tilgange til metoden. Den første del "auto" henviser til selvet, og at det er forskeren selv og dennes oplevelser, tanker og følelser, der er ramme for undersøgelse og refleksioner. Herigennem det introspektive perspektiv (Baarts, 2011, s. 51).

Den anden del "etno" betyder kultur og henviser tilbage til metodens rødder. Denne metode udsprang ved, at flere forskere der undersøgte kultur i felten også begyndte at inddrage deres egne erfaringer og følelser i deres refleksioner og forståelse af feltet. Derved bliver det ekstrospektive element repræsenteret (Baarts, 2011, s. 51).

Den tredje del er "grafi" og henviser til den videnskabelige forståelse af metoden. Der er her fokus på de processer, som gør sig gældende for metoden. Hvis det er denne del af metoden, der er i fokus hos forskeren, bliver der oftest lagt størst vægt på den videnskabelige proces og hvilken viden, der bliver produceret (Baarts, 2011, s. 51).

Et af de kritikpunkter, der er til autoetnografi, hvor der bliver lagt meget vægt på "auto"-delen, bunder i relevansen af selvudforskning for andre end forskeren selv og dennes nærmeste. Der kan til tider være en tendens til, at det autoetnografiske bliver for selvoptaget og derved mangler den fornødne refleksivitet, som det kræver for at sikre validiteten og derved det videnskabelige niveau (Baarts, 2015, s. 172).

Når denne metode anvendes i en undersøgelse, bruges der oftest en narrativ fortælleform. Dette betyder, at der kan opstå en problematik med det videnskabelige niveau, ved at det kan være svært for læseren at gennemskue, hvornår kilder er observerede i felten eller bygger på forskerens egne erindringer. Dette betyder, at linjerne mellem virkelighed og fiktion ofte kan blive udvasket (Baarts, 2015). I denne undersøgelse gør jeg brug af denne fortælleform for at understrege mine overvejelser. I analysen bliver det brugt til at belyse de oplevelser, jeg, som forsker, har haft i feltet. Både i forbindelse med møder, lattersessionerne, interview og den uformelle interaktion.

Generelt er det vigtigt at være opmærksom på de problematikker, der kan være ved at bruge sine egne minder, erfaringer og følelser som empiri. For hvornår er empirien et udtryk for deltageroplevelsen, og hvornår er det mine egne personlige følelser? Problemet ved at anvende forskerens, i dette tilfælde, mine minder eller erindringer, er altså, at de kan være farvet af de følelser, jeg oplevede i situationen eller "forvrænget" af den efterrationalisering, jeg sidenhen har underlagt situationen, som kan være skjulte for læseren (Baarts, 2015).

I dette projekt vil jeg forsøge at imødekomme denne problematik ved at tydeliggøre, hvornår der er tale om mine egne tanker og følelser, opståede situationer og deltagernes udtalelser fra interviews. Derved kan denne metode desuden blive en styrke for undersøgelsen, da alle mennesker/forskere har følelser i forbindelse med deres eget arbejde. Ikke alle forskere og metoder giver dog meget plads til, at disse følelser kan komme frem, men her bliver de præsenteret som en naturlig del af empirien.

Ved at lade sig inspirere af autoetnografien giver jeg derved en mulighed for at vise nogle af de elementer, der har gjort sig gældende for min egen udvikling omkring latterforløbet. Undersøgelsen har dog ikke kun fokus på min udvikling, og derfor er der her kun tale om en inspiration, og autoetnografien ikke den eneste metode, der har været afgørende for mine observationer.

Deltagerobservationer

Fokus for problemformuleringen ligger på deltagernes oplevelse. I det ovenstående har jeg præsenteret, hvordan jeg har kigget indad og haft fokus på min egen oplevelse. I det følgende vil jeg præsentere de metoder, jeg har brugt for at kigge udad og se på de øvrige deltageres oplevelse.

Observationer er noget af det mest grundlæggende i forskningsarbejdet, og de forefindes inden for mange forskellige faggrupperinger (Szulevicz, 2015, s. 81). Til at starte med var det i socialvidenskaberne, hovedsageligt antropologerne, der brugte observationsmetoden til at observere "fremme-

de" kulturer og samfund. I starten af 1900-tallet begyndte man dog i sociologien også at bruge denne kvalitative metode til at beskrive sine egne omgivelser. Sidenhen har metoden spredt sig og bliver nu brugt inden for mange forskellige felter inden for humaniora og samfundsvidenskaberne. Igennem observationer er det muligt at sætte fokus på elementer og diversiteten i ens egen kultur. Observationer kan bruges til at forstå nogle af de fænomener, der påvirker vores hverdag (Szulevicz, 2015, s. 82). Det er også i denne sammenhæng, metoden bliver inddraget i denne undersøgelse. Metoden er med til at sætte fokus på nogle af de problematikker, der kan være ved at indføre et forandringsdesign, baseret på latterøvelser, på en arbejdsplads.
Generelt kan det siges, at der findes forskellige former for observationer, men den, jeg her vil vælge at fokusere på, er "deltagerobservationer". Deltagerobservationer er når man som forsker i mere eller mindre grad har direkte interaktion med de deltagere, der er objekt for ens undersøgelse (Szulevicz, 2015, s. 83). Dette betyder, at man som forsker både skal deltage i en social praksis og observere på samme tid. Der ligger derved et skjult paradoks i denne forskningsmetode, da deltagelse fordrer nærhed, men observationer i stedet bygger på en distance (Szulevicz, 2015, s. 83). Dette betød, at jeg gennem forløbet skulle balancere mellem denne nærhed og distance i feltet. Under hver lattersession skulle jeg håndtere både at facilitere latterøvelserne og guide deltagerne igennem dem, mens jeg på samme tid skulle observere deres og mine egne reaktioner og handlinger. Denne balance var i starten hård, men med tiden blev det mere naturligt, og det blev nemmere at være nærværende og stadig observere.

En af de fordele, der er ved deltagerobservationer, er, at man som forsker kan komme tættere på de mennesker/deltagere, som man observerer og har mulighed for at skabe en knap så formel relation. På samme tid er det også en af de indvendinger, der kan være ved deltagerobservationer: at forholdet mellem forsker og felt bliver for tæt, og at man som forsker risikerer at overidentificere sig med de observerede. Derved bliver man mere deltager end observatør (Szulevicz, 2015, s. 90). På sin vis er det også noget af det, der kan være en problematik ved autoetnografien (Baarts, 2015): at feltet bliver en del af en selv, og man glemmer, hvor man går til som forsker. Ved indeværende undersøgelse er denne risiko på nogle måder forhøjet ved, at jeg står som facilitator for et forandringsdesign. Her er risikoen, at mit ønske om at se en effekt hos deltagerne bliver så stor, at jeg glemmer at se kritisk på det datamateriale, jeg i sidste ende får indsamlet.
Jeg håber at imødekomme denne mulige kritik ved at skabe stor åbenhed omkring mine metodiske valg og klarhed i min argumentation igennem analysen.

Interviews

En af de mest brugte kvalitative metoder i dag er nok interview, og denne metode er også en af grundstenene i denne undersøgelse. Igennem interviews har man mulighed for at spørge ind til deltagernes "livssituation, deres meninger, holdninger og oplevelser" (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 29). Derved bliver det også en særlig slags viden, der opstår igennem interviews da den viden der i sidste ende bliver produceret, som et resultat af interaktionen mellem informant og interviewer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 63). Denne metode gav også deltagerne, i denne undersøgelse, mulighed for selv at sætte ord på deres oplevelse og herigennem var de desuden med til at definere den viden der ligger til grund for undersøgelsen.

Der findes flere forskellige måder at strukturere interviews på og ud fra det definere, hvilken rolle ens interviewguide skal spille. I det stramt strukturerede interview har man lavet en udførlig interviewguide, som man holder fast i. I denne interviewform er der ikke lagt op til, at intervieweren stiller mange uddybende spørgsmål. Fordelen ved denne interviewform er, at den er nem at udføre i stor skala og kan sammenlignes med et spørgeskema. Dette bruges ofte ved telefoninterviews fra diverse undersøgelsesinstitutter. Endnu en fordel er, at mange forskellige kan udføre interviewene, og at det måske ikke kræver den store erfaring. Desværre er ulempen, at det kan være svært at komme i dybden med et emne (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 35-36).
Som modsætning ses det helt løst strukturerede interview. Her har man måske enkelte nedskrevne spørgsmål, men er mere fokuseret på emner eller temaer. Ved denne interviewform er der større mulighed for, at det er informanten, der sætter dagsordenen. Denne interviewform kræver dog stor erfaring, da der er en risiko for, at den manglende struktur gør, at man "glemmer" eller overser de emner eller spørgsmål, som er vigtige for ens undersøgelse (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 36).
Til sidst er der det semistrukturerede interview, hvor man har en interviewguide, som i mere eller mindre grad er udførlig, med spørgsmål og emner. Der er her plads til, at intervieweren kan stille mange uddybende spørgsmål, men der er alligevel en "fast dagsorden" i form af interviewguiden (Kvale & Brinkmann, 2015).

Til denne undersøgelse gjorde jeg brug af en mere eller mindre semistruktureret interviewform. Inden interviewene havde jeg lavet en relativ kort interviewguide med de spørgsmål og emner, jeg på forhånd vidste, at jeg gerne ville ind omkring. Spørgsmålene var som udgangspunkt udformet

med baggrund i teoretiske overvejelser, men også ud fra hændelser, der havde fundet sted i forbindelse med latterøvelserne. Mange af spørgsmålene var konstrueret som åbne spørgsmål med henblik på at deltagerne skulle være med til at definere og lede mod de væsentligste elementer af deres egen oplevelse. Da alle deltagere ikke havde haft samme forløb i forbindelse med lattersessionerne, valgte jeg at lave individuelle interviewguides der var tilpasset den enkelte. Disse guides kan findes i Bilag 3 og transskriptionerne kan findes på USB-stick.

Udvælgelsen:

Inden jeg gik i gang med undersøgelsen, havde jeg på forhånd ikke afgjort, hvor mange interviews jeg ville afholde. Dog håbede jeg på, at jeg kunne få 2 – 3 interviews. Jeg var bange for at lægge mig fast på et bestemt antal og ville i stedet se, hvilke muligheder der åbnede sig. Mine overvejelser bestod af en kombination af mine forventninger til deltagernes tilgængelighed og det efterfølgende arbejde, der ville være med interviewene, i forhold til transskribering, kodning og analysearbejdet (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 32). Jeg ville gerne have et bredt billede af deltagernes oplevelser, men på samme tid var jeg også klar over den arbejdsbyrde, der er med efterbehandlingen af interviews.

På forhånd havde jeg udset mig to deltagere, jeg gerne ville lave interviews med. Den ene sagde klart ja, mens den anden, deltager 1, var lidt mere tilbageholdende. Derfor besluttede jeg mig at lave en mere tilfældig udvælgelse og gå efter frivillighedsprincippet. Da der var tre lattersessioner tilbage, efterspurgte jeg derfor interviewpersoner i slutningen af en lattersession. Til min store overraskelse var der hurtigt to, der meldte sig, og jeg takkede ja. Efterfølgende kom deltager 1 og sagde, at hun alligevel gerne ville deltage.

Da forløbet var afsluttet, gik det op for mig, at deltager 6 og deltager 8 kun havde været der en eller to gange hver. Jeg besluttede mig derfor at kontakte dem og høre, om en af dem ville deltage. Den ene meldte med det samme fra, hvorimod den anden var mere positivt stemt. Vi forsøgte at finde en dag, hvor interviewet kunne finde sted. Flere aftaler blev lavet, men hver gang aflyste han. Til sidst meldte han helt fra. Dette betyder at der desværre mangler et perspektiv fra de deltagere, der kun var der meget få gange.

I forbindelse med analysen blev jeg opmærksom på at der havde været flere hændelser med deltager 5, som ville være gavnlige at få afdækket. Derfor besluttede jeg mig for at afholde et interview med han udover de andre interviews.

I sidste ende havde jeg derfor fire interviews og derved fem perspektiver.

Metodekombination:

Fordelen ved at kombinere disse metoder er, at jeg igennem deltagerobservationer ser, når tingene sker, interviewene gav mig mulighed til at spørge ind til det, jeg så, men også spørge direkte til deres oplevelse. Autoetnografien gav mig muligheden for at supplere med de følelsesmæssige påvirkninger, jeg oplevede på egen krop.

Forskerrollen

Interaktion med feltet er en del af både forandringsdesignet og undersøgelsesdesignet. Det vil altså sige, at det fra starten har været intentionen, at interaktionen mellem mig og deltagerne blev en del af undersøgelsen. Det var fra starten ikke meningen, at jeg skulle tilbringe mere tid i organisationen end længden af lattersessionerne og de på forhånd aftalte interviews. Dette feltarbejde bygger derfor ikke på fuldkomment medlemskab af gruppen, hvor jeg ville deltage på lige fod med medarbejderne (Baarts, 2015, s. 173-174). Formålet med undersøgelsen har i den forstand heller ikke været at blive fuldkomment medlem af deltagergruppen. På den måde var rollerne fra start klarlagt. Jeg tilbød et forløb til organisationen, som deltagerne skulle deltage i.

Når dette så er sagt, er det ikke den hele sandhed. I forbindelse med forløbet er der opstået en kultur, som deltagerne og jeg alle har været en del af. Selvom jeg som forsker ikke har været fuldkomment medlem af feltet, var jeg det alligevel i kulturen omkring latterforløbet. I latterforløbet var jeg facilitator og derved også den, der satte dagsordenen for forløbet og hvordan eventuelle succeser og udfordringer skulle håndteres.

På nogle punkter kan det sammenlignes med forholdet mellem underviser og elev og den kultur, der bliver skabt i klasselokalet. Underviseren/læreren er en del af den kultur, der er i klassen, men ikke en del af gruppen af studerende. Som underviser kan man være med til at præge den kultur, der er blandt de studerende, men man er nu en gang underviser og ikke studerende.

Igennem interviewsituationen blev denne magtfordeling mere tydelig for mig. Hvordan det er mig som forsker, facilitator og interviewer, der satte dagsordenen og på nogen måder derfor var i en magt position, og at forholdet mellem mig og deltagerne/medarbejderne derfor aldrig ville være lige (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 6).

Igennem deltagernes udtalelser i de afholdte interviews blev jeg meget opmærksom på, hvilken rolle jeg havde haft i den kultur, der blev skabt omkring forløbet. Jeg blev opmærksom på, hvor vigtigt

det er, at man som facilitator er omstillingsparat og derved kan tilpasse et forløb til sine deltagere, så der bliver skabt en stemning, hvor alle kan flytte grænser og udvikle sig, uden at de føler sig presset eller udstillet.

Som sagt havde jeg fået studiearbejde i en anden afdeling af organisationen. Det betød, at jeg udover lattersessionerne var i organisationen en eller to dage i ugen. Den afdeling, jeg var ansat i, var placeret i en anden bygning end den afdeling, der deltog i min undersøgelse. Jeg forestillede mig derfor, at min kontakt til deltagerne ville være begrænset til latterforløbet. Hurtigt viste det sig dog, at mange af de opgaver, jeg blev stillet overfor igennem mit arbejde, krævede, at jeg havde jævnlig kontakt med deltagerne. Jeg kom derfor til at stå i en dobbeltrolle, hvor jeg både var studerende og studentermedhjælper i organisationen.
Denne rolle kan både have fordele og ulemper. Fordelene ligger i, at deltagerne er bekendt med mig, og de ved, hvem jeg er. De kender mig fra mere end bare lattersessionerne og kunne også agere som kollega. For nogle af de medarbejdere, jeg havde mest kontakt med gennem arbejdet, blev dette i nogen grad en af fordelene.
Dog var der også nogle ulemper, særligt ved de medarbejdere, som jeg ikke havde særlig meget kontakt med. Her skabte dobbeltrollen i nogle tilfælde en distance, hvor jeg igennem interviewet fik en fornemmelse af, at der var nogle ting, der forblev usagt. Dette var særligt gældende ved deltager 1. Dette vil jeg komme ind på senere i analysen.

Notater

Thomas Szulevicz nævner, at en af grundstenene for at sikre validiteten i deltagerobservationer er ens notatmetoder (2015, s. 91)
Efter hver session indtalte jeg notater på min diktafon og skrev notater, når jeg kom hjem. Flere gange ændrede mit perspektiv sig igennem interventionen, og dette betød, at episoder, jeg tidligere havde set som betydningsløse, pludseligt fik betydning.
Jeg sluttede undersøgelsen af med at interviewe flere af deltagerne. Interviewene fandt sted ca. en uge efter den sidste lattersession.

Empiri

Dette kapitel er med til at give et overordnet indtryk af den indsamlede empiri. Herunder en beskrivelse af den organisation og afdeling der deltog i min undersøgelse, samt et par beskrivelser fra mit feltstudier.

Metode i praksis

Igennem forløbet har jeg flere gange gjort deltagerne opmærksomme på, at det er deres individuelle, og til dels afdelingens, oplevelse af forløbet, der er omdrejningspunkt for min undersøgelse. Da jeg inviterede deltagerne til interviewet, gjorde jeg endnu en gang opmærksom på fokusset på deres egne oplevelser igennem forløbet.

Det kan være et dilemma at finde ud af, hvilken information deltagerne skal have omkring det endelige projekt inden en undersøgelse. På den ene side vil man gerne have, at de svarer i den retning, man arbejder, men man vil også gerne undgå, at de svarer for korrekt for at leve op til mine forventninger som forsker (Brinkmann & Tanggaard, 2015, s. 36).

Jeg valgte at være så åben som mulig omkring projektets indhold. Dette valg tog jeg i håbet om mere eller mindre indirekte at opfordre deltagerne til refleksivt at tage stilling til deres oplevelse. Hver gang jeg sagde: "Det er jo jer og jeres oplevelse der er mit fokus. Jeg er her for at mærke hvordan I har det…" forventede jeg, at de fik lyst til at mærke efter "hvordan har jeg det egentligt ved at være her lige nu". Igennem interviewene blev jeg dog opmærksom på, at det kun i nogen grad var lykkedes, og at det langt fra var alle deltagere, der havde reflekteret over deres egen oplevelse af forløbet. Da jeg spurgte ind til deres oplevelse af latterforløbet, sagde en af deltagerne direkte: "Jeg har ikke tænkt over det. Jeg gik, så grinede jeg, og så gik jeg. Det må jeg indrømme" (Deltager 4, Interview 4).

Der er altså sket et brist mellem mine forventninger til deltagerne og de forventninger, deltagerne havde til forløbet.

Der kan være flere grunde til denne uoverensstemmelse af forventninger. Den ene kan skyldes min retorik og en mangel på at italesætte deres følelser yderligere undervejs. Undervejs var det ikke hver gang og ofte kortfattet, at jeg direkte italesatte deres følelser. Jeg snakkede om den kropslige udvikling, der kan ske i forbindelse med latteren og nok desværre i mindre grad om den følelsesmæssige udvikling. Flere gange fortalte jeg om de grundlæggende principper bag James/Lange-teorien, men det var i lige så høj grad for at inkludere dem i forskningsdelen af projektet.

Jeg vidste, at der var flere af deltagerne, der var skeptiske over for ideen med latterøvelserne, og på en eller anden måde følte jeg, at de direkte målbare beviser, som fysiologisk kunne fremvises, var bedre overtalelsesmateriale end en mere blød snak om følelsesmæssig udvikling.
Intentionen var, at undersøgelsen skulle have et præg af aktionsforskning (Duus, Husted, Kildedal, Lauersen, & Tofteng, 2012), hvor deltagerne skulle være medbestemmende over forløbet. Dog blev virkeligheden en anden, og ideen med deltagerinddragelse handlede mere om, at jeg som facilitator skulle være parat til at tilpasse lattersessionen efter de deltagere, der nu var til stede. Da der var afholdt interviews med de udvalgte deltagere, blev interviewene transskriberet. Disse transskriptioner er vedlagt på en USB sammen med rapporten.

Organisationsbeskrivelse

Det var en lang vej for mig at finde en organisation, der havde mulighed og lyst til at indgå et samarbejde omkring min undersøgelse. I dette afsnit vil jeg fortælle om min vej for at finde en afdeling til at deltage i undersøgelsen samt de problematikker jeg stødte på undervejs. Herefter vil jeg præsentere organisationen og den afdeling som deltog i undersøgelsen.

Min kontakt til organisationen

Det var en lang vej for mig at finde en arbejdsplads der ville deltage i projektet og da jeg endelig kom i kontakt med organisationen var det ved lidt af et tilfælde.
Jeg skrev, ringede og mødte op hos ca. 10 virksomheder, hvor jeg tænkte, at der ville være afdelinger, som ville være oplagte for samarbejde. Et par sagde blankt "nej" fra starten, men langt de fleste gange kom jeg i første omgang i kontakt med en afdelingsleder for HR-afdelingen, som var opsat på, at deres virksomhed skulle deltage. Desværre var der ingen af de øverste ledere, der var enige, og efterhånden havde alle de virksomheder, jeg var i kontakt med, meldt fra. Det var en frustrerende proces, og jeg ærgrede mig over ikke at kunne finde den rette vinkel, som kunne sælge min ide til de øverste ledere.
En dag mødte jeg den øverste direktør for en organisation, der var ved at relancere sig selv igennem deres kendskab til lyd og så en åbning her. Jeg sagde, at de kunne bruge mit projekt i deres markedsføring, da latter jo er en glad lyd. Direktøren var fra starten med på ideen og mente, at han i hvert fald kunne finde 3 – 4 afdelinger, ca. 40 – 60 medarbejdere, der ville deltage. Det lød godt i mine ører og vi aftalte at en afdeling med mellem 10 og 25 medarbejdere også ville være godt til undersøgelsen.

Jeg aftalte med ham, at jeg ville sende en mail til ham, som skulle være kort og præcis med max 10 linjer, helst i punktform. Jeg sagde, at jeg naturligvis også stod til rådighed for en nærmere præsentation af projektet for de forskellige afdelingsledere. Han sagde, at jeg kunne komme med til næste ledermøde, så alle kunne høre, hvad jeg havde at sige. Han glædede sig til at høre, hvordan det hele kom til at udvikle sig og lovede, at han da ville komme og deltage i en af lattersessionerne.
Herefter sendte direktøren kontakten videre til den medarbejder, der stod for relanceringen af organisationen, og hun blev derved min gatekeeper til feltet.
Tiden gik, og desværre fik jeg ikke mulighed for at komme og præsentere projektet for afdelingslederne. Informationen omkring undersøgelsen blev videreformidlet igennem min ekstremt korte mail, og derved gik en masse information tabt, og alt det personlige forsvandt. I sidste ende var det kun den afdeling, som min gatekeeper sad i, der havde mulighed for at deltage.

Min kontakt til organisationen blev en anelse kompliceret. Da jeg havde talt med direktøren, stødte jeg på en af de andre afdelingsledere, som spurgte ind til årsagen til mit besøg. Jeg fortalte, at jeg var specialestuderende, og inden jeg nåede at fortælle mere, havde hun ansat mig som studenter medhjælper i hendes afdeling. Dette betød at jeg en dag om ugen arbejdede som studenter medhjælper i en af organisationens andre afdelinger. Den afdeling jeg blev ansat lå i en anden bygning end den afdeling der deltog i undersøgelsen.

Organisationen:
Denne organisation har over 1700 ansatte i flere mindre afdelinger. Organisationen varetager mange forskelligartede opgaver, og dette spiller desuden ind på diversiteten af medarbejdere. I organisationen er der ansat folk med alle typer uddannelser og inden for mange fagområder.
Organisationen har en direktør og to underdirektører. Derudover er der 9 større afdelinger med en afdelingsleder i hver afdeling. Desuden refererer ledelsen til en bestyrelse, som skal godkende den overordnede politik, organisationens økonomi og større organisatoriske ændringer.
Organisationens ledelse har været meget stabil i den forstand, at der i mange år ikke har været meget udskiftning af diverse ledere og direktører. I løbet af det seneste års tid, har der dog været stor udskiftning i ledelsen, og man ved allerede på nuværende tidspunkt, at der vil komme yderligere udskiftning over det næste års tid. På nuværende tidspunkt har fem ud af ni afdelingsledere og den øverste direktør været i organisationen i under et år. Dette betyder, at inden for et år vil der kun være en tredjedel af ledelsen, der har været i organisationen i mere end 1,5 år. Dette er som sagt usæd-

vanligt for denne organisation, og de mange nye ledere betyder også nye tilgange og nye måder at håndtere problematikker i organisationen på.

Disse nye ledere har sat gang i større administrative tilpasninger, der betyder omstrukturering af organisationen og herigennem også denne relancering af organisationen. Der er her tale om en grundlæggende omstrukturering af både afdelinger og opgavefordelingen. Dette betyder, at opgaver der tidligere blev udført i én afdeling, bliver overført til andre afdelinger. Den afdeling, der deltog i min undersøgelse, var den afdeling, der har været hårdest ramt af denne omstrukturering, da selve afdelingen skulle opløses, og opgaver/medarbejderne blev flyttet ind under andre afdelinger.

I forbindelse med opløsningen af afdelingen, besluttede man at fyre afdelingens nærmeste leder, og medarbejderne skulle i en periode referere til organisationens øverste leder. Som udgangspunkt har der ikke været andre fyringer i forbindelse med omstruktureringen af organisationen, men enkelte medarbejdere blev straks flyttet til andre afdelinger. Dette betød, at afdelingen gik fra at være 12 medarbejdere til kun 8. Fra det blev meldt ud, at afdelingen skulle opløses, og til at der kom afklaring for de resterende 8 medarbejdere, gik der omkring tre måneder. I disse tre måneder var der meget uklarhed om de opgaver, der skulle udføres, og mange oplevede en manglende kontakt til ledelsen. Efter de tre måneder kom der afklaring på, hvilke afdelinger, de enkelte medarbejdere skulle tilhøre og fra hvornår, men der var stadig meget usikkerhed om de enkeltes opgaver. Medarbejderne starter først i de nye afdelinger til august 2017. Det vil sige, at der tilsammen er gået et halvt år, hvor medarbejderne har oplevet stor usikkerhed omkring deres arbejdsplads. Dette fortæller mange af deltagerne omkring i deres interview, og jeg vil komme nærmere ind på det i analysen.

Deltagerne

Afdelingen hører under den administrative stab. Afdelingen er generelt præget af diversitet i køn, faglig baggrund og arbejdsopgaver. Der er 8 deltagere, fire kvinder og fire mænd. Der er desuden stor aldersspredning på afdelingen. Den yngste er i midten af 20'erne og den ældste omkring pensionsalderen. Deres faglige baggrund er lige så forskelligartet. Der er et par HK'er, men ellers har de generelt mellemlange eller lange videregående uddannelser med sig. I det nedenstående skema er der en deltagerliste med de grundlæggende informationer om deltagerne.

Navn	**Køn**	**Funktion i organisationen**
Deltager 1	Kvinde	Arbejder med afskedelser
Deltager 2	Mand	Intern kommunikation

Deltager 3	Kvinde	Projekt om lyd
Deltager 4	Kvinde	Digitalisering
Deltager 5	Mand	HR
Deltager 6	Mand	Ekstern kommunikation
Deltager 7	Mand	Erhvervskonsulent
Deltager 8	Kvinde	Medarbejder

Fortællinger fra felten

For at give et indblik i den hverdag jeg havde i feltet og den indstilling der generelt var til forløbet vil jeg her præsentere lidt af min hverdag i felten.

Introduktionsmødet

Forløbet startede med et introduktionsmøde torsdag d. 20. april 2017 og varede ca. en time mellem kl. 15 og kl. 16. Mødet var blevet meldt ud ca. 6 uger før og var placeret her, da det så ud til, at alle afdelingens medarbejdere havde plads i kalenderen i dette tidsrum.

Ved mødet blev deltagerne præsenteret for tankerne bag projektet og de teoretiske tendenser, der ligger til grund for projektet. På dette møde blev de også præsenteret for de grundlæggende principper for latterøvelserne, og vi prøvede desuden flere af øvelserne. Dette blev gjort for at deltagerne kunne få en fornemmelse af, hvad der ligger i øvelserne og for at prøve det på kroppen inden de korte sessioner.

Der var på forhånd lidt usikkerhed om, hvor vi skulle være til dette introduktionsmøde. Da jeg kommer ind til organisationen tager min gatekeeper, deltager 3, imod mig. Hun starter med at fortælle, at hun har booket et lokale til os. Det er deres største mødelokale, som ligger i den nederste kælder. "Så kommer vi heller ikke til at forstyrre nogen," forsikrer hun mig om.

Vi gik ned af de mange trapper, og nederst i bygningen kom vi til lokalet. Jeg var kommet i god tid, og deltager 3 var nødt til at gå til et andet ærinde, inden intromødet startede.

Lokalet var godt gemt væk fra alle andre afdelinger. Kun rengøringen og pedellerne havde lokaler tæt ved. Lokalet var generelt ret mørkt, og der kom kun sparsomt med lys ind af de små vinduer. Desuden var der meget rodet med borde og stole, der stod hulter-til-bulter.

I min tidsplan havde jeg regnet med, at jeg havde god tid til at stille ting an uden stress. Det blev desværre ikke tilfældet. Det tog en rum tid at få flyttet alle borde og samlet alle stolene. Da jeg masede med det sidste bord, begyndte deltagerne at komme.

Jeg havde stillet op til 9 deltagere, som var det antal, deltager 3 havde givet til mig. Da hun kom og så min opstilling, måtte hun meddele, lidt pinlig berørt, at der måske kun kom fire deltagere til mødet. Nogle havde pludselig taget fri og andre var til møde. Heldigvis endte der med at være 6 deltagere til den første halvdel. Her holdt jeg oplæg om nogle af de teoretiske tanker bag projektet. Den sidste halvdel af mødet skulle bruges på latterøvelser. Da vi nåede til denne del, blev tre af deltagerne desværre nødt til at gå. Derfor var vi kun tre deltagere og mig, altså fire, til at lave latterøvelserne.

Stemningen blev lidt presset, da vi skulle i gang med øvelserne, da en af deltagerne klart meldte ud, at han ikke troede på noget af det her. Jeg kunne mærke, hvordan usikkerheden bredte sig i mig og slog mig lidt ud af kurs, men igennem det skulle vi jo.

Vi lavede alle de latterøvelser, jeg havde planlagt, men det var svært at holde stemningen højt. Heldigvis deltog alle i alle tre latterøvelserne. Det var tydeligt at det var meget grænseoverskridende for dem og det lille antal deltagere gjorde at ingen kunne "gemme sig i mængden".

Min daglige gang i feltet:

Som tidligere nævnt var jeg i felten ca. tre gange i ugen til lattersessionerne og efterfølgende til interviews. Mange morgener før sessionerne gik jeg igennem afdelingen og sagde godmorgen til deltagerne, inden jeg gik ned i det mødelokale, hvor lattersessionerne fandt sted. Når sessionerne var afsluttet, fulgtes jeg ofte med en eller flere af deltagerne tilbage til deres afdeling. Her var der tid til at snakke lidt uformelt med deltagerne og opleve, hvordan de var sammen som afdeling. Dog var det begrænset, hvor meget tid deltagerne havde til at snakke med mig, og nogle dage var de nødt til at skynde sig videre til møder eller lign.

Igennem disse deltagerobservationer fik jeg dog alligevel et indblik i nogle af de tendenser, der gjorde sig gældende for deres afdeling.

Latterøvelser:

Selve øvelserne er beskrevet i et bilag. Dette afsnit handler om de overordnede principper for øvelserne og om mine tidligere erfaringer.

Jeg tager her udgangspunkt i blandt andet James/Lange-teorien om, at følelser starter i kroppen og derefter manifesterer sig i bevidstheden. Det, jeg forsøger, er altså at skabe en følelse i kroppen, som så gerne skulle manifestere sig i deltagernes bevidsthed. Det vil altså sige, at deltagerne ikke bliver præsenteret for noget direkte humoristisk eller komisk, som så sætter latteren i gang. Der er

heller ingen forventning om, at deltagerne skal være særligt glade eller opstemte, når vi starter. Vi skal arbejde os den anden vej rundt om følelserne og selv starte latteren, og først derigennem skal glæden opstå (Flindt, 2006, s. 97).

Jeg har hørt flere latterinstruktører, der bruger det engelskordspil "Fake it till you make it" i deres sessioner. Denne talemåde har tit en negativ betoning, men trods den ellers negative forståelse af denne talemåde, er det præcis det, der gør sig gældende for disse øvelser. Det kan godt være, at man fra starten ikke føler, at der er noget at grine af, men hvis man "tvinger" sig selv til at grine, kommer latteren, forhåbentlig, af sig selv på et tidspunkt.

For at dette kan lykkes er det vigtigt, at deltagerne går ind i undersøgelsen med et relativt åbent sind og tør slippe latteren fri. Jeg har på forhånd en forestilling om, at dette for mange kan være noget grænseoverskridende. Derfor forsøger jeg at skabe en hyggelig og venlig atmosfære, hvor deltagerne føler sig trygge og tør grine.

For at lokke deltagerne med til projektet serverer jeg en lille snack ved hver session. Dette gør jeg både for at opfordre medarbejderne fra den deltagende afdeling til at komme, men også for at understrege den hyggelige og afslappede stemning.

Når jeg præsenterer latterøvelser for deltagere, lægger jeg vægt på det legende element. Min oplevelse er også, at det er dette element, der bliver meget grænseoverskridende for mange, da mange voksne ikke er vant til at lege og være fjollede. Denne del vil jeg komme nærmere ind på i min analyse.

Når jeg starter en øvelse, begynder jeg altid med en historie, som er bygget op omkring øvelsen. Dette er for at skabe "den rette" sindsstemning og for at gøre legen mere tilgængelig. For at give et eksempel på dette vil jeg tage udgangspunkt i "godmorgen-latteren", som var den første øvelse, vi lavede ved hver session.

> Forestil dig at du ligger i et telt på ferie. Ja, bare luk øjnene og drøm jer på jeres drømme ferie... men altså i telt. Måske er I på badeferie i Syditalien eller telttur i Sverige. I er lige vågnet og ligger og tænker på hvordan mon vejret bliver i dag? Måske kan I allerede ane solens stråler igennem teltdugen og mærke temperaturen stige i teltet. Måske kan I høre noget der rammer teltdugen. Men I ved ikke hvordan vejret rent faktisk er uden for. Det der lyder som dryp er måske bare insekter der rammer teltet. Jeg mener, hvis I er i Sverige, er det jo ikke *så* usandsynligt. Men altså, I ved ikke hvordan vejret bliver i dag, førend vi har åbnet lynlåsen. Vi lyner fra gulvet og op, i to etaper, fra gulvet op til ca. navlen og så fra navlen og helt op. Så trækker vi teltdugen til side og griner alt hvad vi kan med den latter vi har i os lige nu. For uanset om solen skinner eller det

står ned i stænger, er det eneste vi kan gøre lige nu bare at grine af det. (Lattersession 24. april)

Følelser i mig

Igennem dette forløb har det ikke kun været deltagerne, der har været under observation. Jeg har også opdaget en udvikling i mig selv, som jeg vil komme nærmere ind på i dette afsnit. Jeg medtager disse observationer for at vise en anden side af deltageroplevelsen, blandt andet den del der handler om at være facilitator.

Nervøsitet

Der var mange ting på spil i dette forløb, og en af dem var min egen præstation. Dette gik for alvor op for mig, da jeg planlagde den første introduktionsgang. Denne erkendelse skabte til tider en enorm nervøsitet hos mig. Omfanget af denne nervøsitet kom i mange henseender som en overraskelse for mig.

Jeg var klar over, at mine erfaringer som latterinstruktør var små, men jeg havde dog prøvet at lave lattersessioner i flere forskellige sammenhænge. Ofte var det spontane og mindre lattersessioner til mindre begivenheder, hvor jeg kunne se en mulighed for at træne mine evner som latterinstruktør og altid med mennesker, som jeg kendte. Jeg følte derfor, at jeg som udgangspunkt havde den erfaring, det krævede for at udføre latterforløbet.

Dog var der en ting, der var fælles for alle mine tidligere erfaringer som instruktør. Det handlede om alvoren af udkommet. Ved tidligere lejligheder havde jeg mit fokus hovedsageligt ligget på min egen oplevelse. Efter hver session havde jeg hørt de pågældende deltagere om deres oplevelse, men dette handlede i højere grad om et udviklingspotentiale hos mig selv, end det handlede om at forstå deres reaktioner.

Derfor føltes det pludselig meget overvældende at have ansvaret for medarbejdernes oplevelse. Det gik op for mig, at det var mig, der havde ansvaret for, at det her forløb blev en god oplevelse for dem.

På samme tid blev det også klart for mig, at den nervøsitet, jeg oplevede, udsprang af en erkendelse af, at min indsats her ville blive afgørende for de endelige resultater, som hele projektet bygger på. Jeg blev derfor også meget opmærksom på, at min formidling og ageren ville få konsekvenser for det endelige resultat.

Desuden blev jeg opmærksom på, hvordan jeg ville arbejde med deltagerne, og hvordan jeg skulle gribe de forskellige øvelser an.

Underskud til overskud

Igennem dette forløb har jeg set en klar tendens hos mig selv i forhold til den energi, der skulle bruges på interventionen.

Grundet den nervøsitet jeg tidligere har beskrevet, brugte jeg i starten meget tid på at forberede mig mentalt til hver lattersession. Jeg forestillede mig forskellige scenarier og tænkte meget over, hvordan jeg skulle håndtere dem. Dette resulterede i, at jeg brugte enormt meget energi på at skulle afholde en aktivitet på ca. 10 minutter tre gange om ugen.

Jeg tænkte på det, fra jeg vågnede, og til aktiviteten var i gang. Derefter tænkte jeg på meningen af denne session i forhold til specialet og hvordan jeg skulle argere fremadrettet.

Dette betød, at undersøgelsen sugede alt det overskud, jeg havde, og efterlod kun lille energi til andre gøremål. Det var lidt af en skuffelse for mig, og jeg frygtede at det ville få en negativ effekt på de endelige resultater.

Det vidste sig dog heldigvis at, efter den første uge begyndte det at vende, og underskuddet blev til overskud. Ligeså stille forsvandt min grundlæggende nervøsitet, og jeg kunne slappe af i rollen som facilitator. Dette betød også, at det overskud, som jeg havde håbet ville blive et resultat af interventionen, begyndte at melde sig hos mig. I sidste ende kunne jeg mærke, at lattersessionen begyndte at give mig et energiboost, inden jeg skulle videre med dagens gøremål.

Glæden

Hændelser i mit privatliv gjorde, at jeg flere dage var meget uoplagt og træt om morgenen, når jeg tog af sted. På cykelturen ned til organisationen lavede jeg en eller flere latterøvelser for at sætte kroppen i gang. For mig virkede det rigtig godt, og jeg kunne mærke, hvordan latteren også startede de positive tanker og derved havde en forstærkende effekt på glæden.

Set i lyset af James-Lange teorien giver dette mig en forståelse af nogle af de mekanismer, som kunne være i spil. Latteren, det at grine, er en af de kropslige "symptomer" på glæde. Ved at kickstarte kroppen med latteren, starter jeg også nogle af de følelser, der er med til at skabe glæde hos mig. Jeg ser hverken dette som en bekræftelse eller afkræftelse af James-Lange teorien, men snarere som en mulig forklaring for hændelserne (James, 1967).

Ikke alle dage var effekten hos mig lige stor ved latterøvelserne. Dette kan igen have mange forklaringer og heriblandt kan der findes en i James-Lange teorien. William James forklarer, hvordan man godt kan efterligne de kropslige tiltag, uden at det frembringer den ønskede følelse. Han sammen-

ligner det med et falsk nys. Kroppen laver de rigtige bevægelser, men alligevel frembringer det ikke den nøjagtige følelse af et nys, og det virker i den forstand som en "hul" bevægelse (James, 1967).

Selve lattersessionerne var også forbundet med glæde for mig. Det var for mig meget tilfredsstillende at lave latterøvelser sammen med deltagerne. Det at vi var flere sammen kunne inspirere, og latteren kom derved mere naturligt.
Der kan her også være mange forklaringer på denne glæde. Nogle af dem kan findes i James-Lange teorien, som jeg beskrev det ovenfor, men der er også andre, som bør nævnes.
Igennem disse øvelser var jeg i kontakt med gruppen flere gange om ugen, og ofte snakkede jeg med dagens deltagere om hverdagsting før og efter sessionerne. Dette gjorde, at jeg undervejs blev en større og større del af fællesskabet. Ved at blive en del af fællesskabet fik jeg herigennem også et større tilhørsforhold til gruppen. Trods at der var forskel i vores roller, var der en gensidig interesse i at lære hinanden bedre at kende mellem mig og deltagerne.
Den fælles praksis der blev skabt omkring latterøvelserne, var med til at danne en bestemt kultur. Alle der kom til lattersessionerne var en del af denne praksis og der ved var alle en lige del af kulturen omkring latterøvelserne.
Set fra et pragmatisk sammenhæng er der her tale om noget af hverdagslivets instrumenter. Teoretiker John Dewey har indført begrebet om instrumentel pragmatisme. I hverdagslivet handler denne instrumentalitet om hvordan tiltag forbedre ens praksis og herigennem også hverdagslivet (Gimmler, 2005, s. 91-92). I den sammenhæng bliver lattersessionerne en del af den instrumentalisme jeg har benytte for at forbedre min hverdag.

Når alt så er sagt, må jeg dog konkludere en ting: glæde er glæde, uanset om det er sammenhold eller latterøvelserne, der var den direkte årsag. Det er vigtigt at have sig for øje, hvilke elementer der kan spille ind på resultaterne i forhold til det videnskabelige niveau og for at muliggøre og eventuelt forbedre et forløb i fremtiden. Formålet med undersøgelsen var blandt andet at skabe mere glæde i hverdagen. Så uanset om det er selve latterøvelserne, der gav udslaget, eller om det var det sammenhold, der opstod i kølvandet af latterøvelserne, vil jeg argumentere, at det for mit eget vedkommende var en succes.
Dog er det ikke mig, der er objekt for undersøgelsen, og i analysen vil det fremgå, at der er andre elementer, der spiller ind på deltagernes oplevelse og den glæde, de oplevede.

Men hvad var det så deltagerne oplevede?

Den overordnede problemformulering har fokus på medarbejdernes oplevelse. Hvordan oplevede de et forløb med lattersessioner tre gange om ugen? I de kommende afsnit vil jeg redegøre for de mest signifikante elementer af deltagernes oplevelse. Når jeg skriver "de mest signifikante elementer" rummer det flere forskellige vinkler på deltagernes oplevelse. Først og fremmest vil jeg redegøre for den helt generelle grundholdning til oplevelsen blandt deltagerne. Igennem forløbet og interviewene blev jeg opmærksom på flere sigende problematikker. Dem vil jeg tage op i de følgende afsnit.

Den gode start på dagen

For at beskrive deltagernes oplevelse af forandringsprocessen har jeg som sagt gjort brug af deltager observationer og interviews. Besvarelsen af deltagernes oplevelse bliver derved også en kombination af de to metoder. Jeg spurgte direkte ind til deres oplevelse igennem interviewene for at få deres egne tanker på forløbet. Dette kunne dog ikke stå alene, for deltagernes oplevelse bliver desuden afspejlet i deres handlinger, men også i, hvordan de fortæller om andre elementer af deres hverdag og arbejdsliv.
Da der blev spurgt direkte ind til deltagernes egen oplevelse, var det meget varieret, hvordan de havde oplevet forløbet, og hvad det var, de lagde vægt på. I dette afsnit vil jeg præsentere nogle af de positive aspekter, som deltagerne havde oplevet.

Som udgangspunkt for undersøgelsen havde jeg fokus på deltagernes oplevelse. I dette fokus havde jeg ikke tænkt nærmere over de forskellige niveauer der kunne være med til at beskrive deres oplevelse. Igennem interviewet blev jeg klar over at dette og i det følgende vil jeg præsentere nogle af de oplevelser deltagerne havde på det peronlige plan/individ niveau, men også dem der handler om en fælles udvikling for afdelingen.

Som jeg beskrev det i indledningen, kan latter være et udtryk for mange forskellige følelser og er ikke udelukkende associeret med glæde. Latter er dog et kropsligt tegn på glæde eller morskab. Set i relation med James/Lange-teorien begynder kroppen at grine, og heraf får vi oplevelsen af glæde.
Flere af deltagerne fortalte, at de flere gange havde haft svært ved at overskue lattersessionen på forhånd og overvejede at blive væk. De fortalte, at det var en følelse af at være stresset over dagens

opgaver og/eller en generel mere nedtrykt sindsstemning. De følte dog en forpligtigelse over for mig og kom alligevel.

> There is no more valuable precept in moral education than this, as all who have experience know: if we wish to conquer undesirable emotional tendencies in ourselves, we must assiduously, and in the first instance cold-bloodedly, go through the outward motions of those contrary dispositions we prefer to cultivate. (James, 1967, s. 22)

Det, James advokerer for i dette citat, er altså vores evne til at ændre på uønskede følelser. Som jeg læser dette citat handler det om at hvis man ønsker at ændre en uhensigtsmæssig følelse kan man til en start kropsliggøre følelsen. Når han her skriver "cold-bloodedly" handler det for mig om, at man skal gennemgå de ydre tegn på følelsen trods at de indre sindsbevægelser endnu ikke er tilsvarende.

Set med et pragmatisk udgangspunkt, giver denne teori en mulighed for en innovativ måde at arbejde med følelser på arbejdspladsen på. Det kan godt være at man ikke er oplagt til dagen, eller generelt mangler energi, men igennem latterøvelsernes legende natur "øver" vi os i at få fokus på det positive.
En af deltagerne fortalte hvordan hun oplevede denne effekt i forbindelse med en af lattersessionerne:

> Jeg har oplevet på et tidspunkt, hvor jeg kom om morgenen, hvor jeg tænkte, ej jeg gider ikke, men så tænkte nu har jeg sagt ja, så jeg må hellere tage af sted. Og så fik jeg det faktisk bedre, for så blev det oplevet som et pusterum. Man kunne lukke døren til mødelokalet og nu er vi i gang med noget andet, og så skulle man måske bruge mere energi på at komme tilbage til den negative stemning. Så har jeg ikke brugt energien på det, men er fortsat med en mere positiv indstilling. (Deltager 4, Interview 4)

Her oplevede deltager 4 hvordan hendes sindsstemning ændrede sig igennem latterøvelserne. Hendes sindsstemning var præget af stress og en negativ stemning. Ved at deltage i øvelserne skete der dog en ændring i hendes sindsbevægelser og det blev vendt til en mere positiv stemning. James/Lange-teorien vil forklare det med at denne kropsliggørelse af positive følelser, som latter kan være, var med til at skubbe følelserne i en mere "hensigtsmæssig" retning (James, 1967).
I tråd med den abduktive tilgang, skal dette ikke ses som en bevisførelse for James/Lange-teorien, men at James/Lange-teorien bliver en mulig forklaring i forståelsen af deltagernes oplevelse (Gimmler, 2005, s. 83).

Det var ikke alle deltagerne der gav udtryk for at de havde oplevet en direkte ændring af deres humør. Dette var dog ikke ensbetydende med at de ikke oplevede en effekt af forløbet. Deltager 2 fortalte hvordan han havde oplevet en positiv effekt ved latterøvelserne.

> ... det var været en anden start på en dag, som måske har, kunne give en form for overskud, at man ikke bare går ind og tænder computeren og læser sine mails fra starten, men at man lige får lov at vågne. En anden form for morgenkaffe, man lige drikker. Det har det givet. En anden form for start med mere energi. (Deltager 2, Interview 2)

Det er altså ikke en direkte følelsesmæssig ændring han her beskriver, men han er dog alligevel blevet påvirket af den kropsliggørelse af glæde som latter kan være. Det kan derfor argumenteres at latterøvelserne var med til at lede hans humør i en positiv retning.

En anden mulighed handler om den praksis der var omkring latterøvelserne. En forudsætning for latterforløbet, var en ændring af praksis. Som han fortæller, var hans vanlige praksis orienteret om sit eget arbejde. Jeg ved ikke hvad de andre deltageres morgenrutiner indeholder, men ud fra interviewet, kunne man godt får det indtryk at de minder om deltager 2's. Dette tyder på en praksis hvor interaktion med sine kollegaer er begrænset og det er denne ændring i praksis der har betydning for ham.

> Spørgsmålet er så om det nødvendigvis skulle være latter, eller om det bare er at mødes til en kop kaffe et kvarter og taler om dagen. Det ved jeg ikke. Men bare at man gør noget andet, tror jeg. (Deltager 2, Interview 2)

For ham handler det altså i højere grad om den praksis der er omkring morgnerne på arbejdspladsen, havde afsæt i noget socialt som var fælles for hele afdelingen.

Deltager 5 gav heller ikke udtryk for at han havde oplevet en direkte effekt af latterøvelserne.

Denne deltager havde fra starten af forløbet, meldt ud at han ikke troede at lattersessionerne ville have nogen effekt. En dag efter en af lattersessionerne opsøgte jeg ham og spurgte ind til hvordan han havde det med forløbet. Han var stadig ikke overbevist om at latterøvelserne ville gøre en forskel for ham. Dog havde han alligevel gjort sig nogle tanker om de positive aspekter ved at man som afdeling gjorde noget sammen. Her handlede det igen ikke om en personlig udvikling men om en fælles udvikling i afdelingen og de praksisser der ligger til grund for afdelingens kultur.

Disse deltagere er ikke de eneste der har oplevet en positiv ændring af praksis i forbindelse med forløbet. Deltager 3 har haft nogle af de sammen tanker som de to forrige deltagere. Hun har endda reflekteret over nogle af de konsekvenser der kunne være.

> Jeg synes det er vildt spændende. Fordi det er nemlig at tage en anden kasket på og have en meget mere legende og livsglad, på nogle, nogle niveauer tror jeg det skaber nogle andre … nogle synergier, noget dynamik, som man kan tage med videre. Man bryder nogle … man får lidt en tanke-hat på (Deltager 3, Interview 3)

Den deltager jeg havde haft mest kontakt med var deltager 3, der også var min gatekeeper. Det var i samarbejde med hende de indledende møder var blevet afholdt og derved havde hun også været i processen i længere tid end de andre. I den sammenhæng havde hun også haft længere tid til at reflektere inden selve forløbet. Dette får man et billede af i nogle af hendes udtalelser og hun havde i nogen grad taget stilling til netop det at lave latterøvelser på arbejdspladsen, hvilket skiller sig ud fra de andre deltagere.

Mange af hendes udtalelser handler om hvordan dette forløb kunne være med til en ændring af forskellige praksisser. At der igennem dette konkrete tiltag, hvor deltagerne skulle være sammen på en anden måde, kunne der blive åbnet for nye praksisser med et mere positivt fokus. Hendes oplevelse handler derfor ikke kun om en udvikling af hende selv, men tyder også på nogle overvejelser vedrørende udviklingen af hele afdelingen.

> Det oplever du jo også på dit arbejde og hvordan agerer du så på det? Jamen bruger du en pyt-knap? eller bruger du alt din energi der? eller er du videre? Og der synes jeg måske at hvis du overfører latteren og siger latteren er meget iscenesat, men desto mere du griner, desto mere autentisk synes jeg også det blev, for lige pludselig, ja (latter…). (Deltager 3, Interview 3)

Igennem latterforløbet er der blevet åbnet for nye praksisser og herigennem nye måder at gribe sit arbejde an på. Latteren er for hende et konkret eksempel på hvordan en praksis kunne ændres. Dog er det ikke kun en ændring af praksis hun refererer til. Hun har desuden gjort sig tanker omkring det at danne fælles erfaringer som afdeling. Erfaringer som går udover deres daglige arbejde og om at bryde grænser i fællesskab.

> For jeg synes faktisk, det er meget konstruktivt, at man kan sige: jamen, latter bunder jo også i noget positivt. Det er ikke bare påtaget det hele, det er også, nå ja, det her klarede

> vi og det her gjorde vi. På en eller anden måde giver det en noget fattethed. (Deltager 3, Interview 3)

Trods de fleste deltageres positive oplevelse med forløbet var der én deltagers oplevelse der skilte sig ud fra de resterende deltagere. Hendes oplevelse af forløbet var direkte negativt, da der for hende var noget helt andet på spil for hende frem for de andre deltagere. Derfor bliver deltager 1's generelle oplevelse af forløbet præsenteret i et afsnit for sig selv i afsnittet "Deltager 1 som case".
Heldigvis havde de fleste deltagere en meget positiv oplevelse med latterforløbet. Mange oplevede det som et pusterum eller som et positivt alternativ til deres vanlige morgenrutiner. Selv de deltagere der fra starten var skeptiske, kunne finde elementer ved forløbet der havde en positiv effekt hos dem. Om end det det ikke var selve latterøvelserne, så var det nogle af de eftervirkninger der relaterede sig til de ændringer af praksis der kom i kølvandet af det forandringsdesign som latterforløbet var en del af. Dog var det hele ikke kun positivt og der var også problemstillinger undervejs i forløbet.

Praksis på arbejdspladsen:

Nogle af de problematikker der blev synlige for mig under forløbet omhandlede kulturen og nogle af de praksisser der var herskende i afdelingen. Noget, jeg snakkede med alle deltagerne om, var det grænseoverskridende element i latterøvelserne. De fleste deltagere, oplevede at de skulle overvinde nogle grænser i forbindelse med latterøvelserne.
Ved deltager 2 spurgte jeg direkte ind til om han oplevede det grænseoverskridende element og om han selv havde følt latterøvelserne, som værende grænseoverskridende. Til det svarede han: "Det synes jeg egentlig det var. Det havde jeg ikke forestillet mig at det var (...) Jeg blev lidt overrasket over hvor ... ikke akavet, men måske lidt anstrengt i starten" (Deltager 2, Interview 2).
Han havde tidligere deltaget i en lattersession i forbindelse med et socialt arrangement og regnede derfor med at det ville falde ham mere naturligt i denne omgang. Den nye sammenhæng gjorde dog at der på ny var nogle grænser der skulle overvindes.
Sammenhængen mellem omgivelserne og følelsen af at skulle overvinde nogle grænser, reflekterede deltager 4 også over:

> Deltager 4: "Hvis det var fremmede mennesker, så tror jeg faktisk det ville være lettere at gøre det"
>
> Interviewer: Hvad tror du gør, at det bliver sværere med dine kollegaer?

> Deltager 4: Jeg tror, det handler om den kultur, man har på arbejdspladsen. Det her pingvin-latter, for eksempel. Man skal komme tæt på hinanden. Man har ikke erfaringer eller en kultur for at have kropskontakt på arbejdet. (Interview 4)

I dette citat nævner deltager 4 den kultur de har på deres arbejdsplads. I denne sammenhæng bliver kultur her et udtryk for den praksis der er gældende for deres afdeling. Det hun her fremhæver handler om kropskontakt i forbindelse med pingvinlatteren. Her kommer man til at stå tæt på hinanden, skulder mod skulder, i en stor klump. Denne form for samvær er ikke en del af deres normale praksis og derfor heller ikke en del af den kultur der hersker på afdelingen.

Det er dog ikke kun en praksis omkring kropskontakt der blev udfordret i dette forløb. Det handlede blandt andet også om måden man var sammen på, hvilke ting man lavede sammen, men også om det grundlæggende element for øvelserne, nemlig latter.

Deltager 2 reflekterede over dette igennem interviewet. "Ikke at man ikke griner på en arbejdsplads, men man griner på en anden måde. Du har nogle mere fastlåste roller, tænker jeg, på en arbejdsplads" (Deltager 2, Interview 2).

Igennem dette udsagn kan man se at latteren er en del af både den eksisterende praksis og den praksis der blev indført i forbindelse med latterforløbet. Dog er der alligevel en forskel i den praksis og de normer, der er omkring latter og det at grine sammen.

Man kan stille sig selv spørgsmålet hvad disse normer og praksisser bunder i og hvorfor der bliver en uoverensstemmelse mellem den eksisterende praksis og praksissen i latterforløbet. Dette spørgsmål besvarer deltager 1 faktisk for os: "Når man træder ind i organisationen her, så er du jo professionel, og så lige pludselig skal du fjolle" (Deltager 1, Interview 1).

Latterøvelserne har et legende aspekt, som denne deltager her beskriver som "at fjolle". Bare ved at se på hendes ordvalg, kan man næsten fornemme at hun oplevede latterøvelserne, som værende malplaceret på en arbejdsplads. Her handler det blandt andet om at man har nogle praksisser i afdelingen/organisationen der er med til at opretholde visse sociale normer. Praksisser og normer der er med til at understrege den professionelle rolle som medarbejderne træder ind i når de går på arbejde. Denne professionalitet handler om de praksisser medarbejderne har i forbindelse med deres arbejde, men også det forhold de har til hinanden. Dette skaber nogle normer hvor man for eksempel ikke "fjoller" på sit arbejde da dette kan blive anskuet som værende uprofessionelt.

Med dette latterforløb og med latterøvelserne, hvor man skál "fjolle", udfordrer jeg de eksisterende normer og værdier der er på afdelingen. En del af mine tanker omkring forløbet, med øvelserne, var blandt andet at man som deltagere skulle fjolle, men at man skulle fjolle i fællesskab og derved ska-

be fælles erfaringer med at gøre noget der var anderledes og måske endda grænseoverskridende, som afdeling.

De kan have denne praksis til fælles med andre afdelinger i organisationen, men der kan også være andre afdelinger hvor for eksempel kropskontakt og det at grine sammen, falder medarbejderne mere naturligt.

Skete der en udvikling?

Selve forløbet havde en relativ kort varighed på kun tre uger. Derfor var jeg også spændt på at se om der skete en udvikling hos deltagerne. Denne udvikling handlede både om deltagernes evne til at give sig hen i latterøvelserne og deres evne til at videreføre erfaringer fra lattersessionerne til andre sammenhænge.

Ved de to første lattersessioner var deltagerne meget tilbageholdende. Deres latter var dæmpet og kontrolleret. Dette betød at det var mig som facilitator der skulle holde latteren i gang. Dette kom ikke som en overraskelse for mig da jeg på forhånd havde forventet at det kunne være grænseoverskridende for mange af deltagerne.

Ved tredje lattersession oplevede jeg dog allerede, at der var sket en udvikling hos deltagerne. Latteren var ikke længere så dæmpet og deltagerne levede sig på en måde lidt mere ind i øvelserne. Dette kom som en positiv overraskelse for mig da jeg havde forventet at det ville tage længere tid før der ville kunne spores en udvikling. Denne udvikling fortsatte igennem hele forløbet og var særlig udtalt hos de deltagere hvis deltagelse var mere kontinuerlig. En af deltagerne udtrykte sin egen udvikling således.

> Det var lidt sjovt, netop den her udvikling fra man syntes det var rigtig mærkeligt at grine på kommando til at det faktisk ikke var så svært. Det eneste man skal øve sig på bagefter er hvor længe man kan gøre det af gangen. Jeg synes det var en sjov oplevelse. Også at grine, udvide sin horisont. Hvad er det man kan arbejde med sig selv med. Jeg synes det var sjovt. (Deltagere 4, Interview 4)

Den udvikling som deltager 4 her beskriver handler om hendes udvikling med latterøvelserne. Her bliver ændringen af praksis en mulighed for hende til at udvikle sig. Denne form for personlig udvikling oplevede deltager 2 også. Jeg talte med ham om hvad han troede havde været årsagen til denne udvikling. "Nå men jeg tror først og fremmest du bliver mere vant til at stå i situationen. Ikke at du bliver ligeglad, men du bliver bekvem ved situationen" (Deltager 2, Interview 2). Her handler

det om at den nye praksis bliver mere velkendt for deltagerne og at de konflikter der før kunne være mellem de eksisterende praksisser og normer bliver mindsket.

Inden forløbet gik i gang havde jeg en forventning om, at de erfaringer, de fik ved at grine sammen kunne smitte af på resten af deres arbejdsdag. For mig handlede det både om den stemning der var ved latterøvelserne, men også at det kunne give en alternativ måde at arbejde sammen på.

Efter en af lattersessionerne kom en af deltagerne til mig og ville godt snakke med mig omkring sin oplevelse. Hun fortalte mig, at hun havde lagt mærke til, at hun var begyndt at tage latteren med, når hun sad med sit arbejde. At hun nogle gange lavede latterøvelser inde i sit hoved, hvis hun sad med en træls eller svær opgave. I stedet for at lade frustrationen få overtaget, følte hun nu at hun havde fået en ny måde at gøre tingene på. En alternativ praksis i sit arbejde.

> Der gør man kan overføre det, i stedet for at være så vanlig og at vi gør som man plejer. Så overfører man det og tænker, prøv at tænk på at på 10 minutter, hvis vi gjorde det hver dag, at jeg har den her problemstilling, og nu tager jeg den legende hat på, hvordan kan vi lægge den her ind anderledes? (Deltager 3, Interview 3)

Her fortæller deltager 3 hvordan hun har taget erfaringer fra lattersessionerne og sat dem ind i en anden kontekst. Denne udvikling følger mange af de grundlæggende principper i pragmatismen. Teoretiker og pragmatiker, John Dewey (1859 – 1952), beskæftigede sig særligt med denne form for læring, som også kaldes erfaringslæring og særligt er han kendt for sætningen "learning by doing" (Beck, Kaspersen, & Paulsen, 2014, s. 397). *Doing* handler i denne sammenhæng ikke om en praktisk handling, men i lige så høj grad om en tænksomhed hos den lærende. En direkte oversættelse af sætningen ville derfor være misvisende i mange henseender, da det ikke blot om "læring gennem handling", men om en refleksiv læring, der er forbundet med den lærendes egne evne til at bruge sine erfaringer i andre sammenhænge. Deweys "Learning by doing" opfordrer derved snarere til en forståelse af "læring gennem erfaring" (Beck, Kaspersen, & Paulsen, 2014, s. 397).
Dewey beskriver i bogen "Demokrati og Uddannelse", de to grundlæggende elementer som erfaringslæring består af. En konstruktiv og handlingsorienteret del, samt en passiv og tilpassende del (Dewey, 2005 [1916], s. 157). I den sammenhæng siger han desuden "Når vi erfarer noget, reagerer vi på det, vi gør noget aktivt ved det, og dernæst tåler eller underkaster vi os konsekvenserne" (Dewey, 2005 [1916], s. 157). Dette betyder at når vi erfarer noget og handler på det, får det kon-

sekvenser for vores praksis. Derved opstår der en vekselvirkning mellem konsekvenser og handling, som tilsammen er med til at skabe læring igennem erfaring.

Deltager 3 har igennem latterforløb opnået læring igennem sine erfaringer med latterøvelserne og den praksis der var herigennem. Disse erfaringer har ført hende til en erkendelse som hun har reageret på. Ved at bruge disse erfaringer i sin daglige praksis skaber hun en forbindelse mellem det hun har erfaret og det hun gør. Disse ændringer af praksis vil derved også få nogle konsekvenser for hendes arbejdsliv. På en arbejdsplads, hvor ens praksisser er forbundet, kan det derfor tænkes at nogle af konsekvenserne der kan opstå igennem erfaringslæring, eller mangel på samme, kan påvirke andre medarbejdere i afdelingen.
De andre deltagere følte ikke, at det havde været lige så let ved at tage deres erfaringer med fra lattersessionerne og bruge dem i andre sammenhænge. Da jeg spurgte en af de andre deltagere om hun havde oplevet at kunne tage erfaringer med fra lattersessionerne svarede hun direkte " Jeg har ikke tænkt over det. Jeg gik, så grinede jeg, og så gik jeg. Det må jeg indrømme" (Deltager 4, Interview). Denne tendens gjorde sig gældende for de fleste deltagere og derved ville sandsynligheden for at dette forløb ville udmønte sig i en forbedring af praksis, derfor også være minimal. Denne problematik reflekterer deltager 3 også over i interviewet.

> Interviewer: Oppe på kontoret er det i virkeligheden en anden kultur?
>
> Deltager 3: Ja, der er det noget helt andet. Og der er der åbenbart ikke plads til at man kan stå og grine. Hvis du forstår. Det er jo at man afskærmer det og nu skal vi ikke forstyrre nogen og vi skal ikke larme. Hvis man nu puttede en anden kasket på og sagde det her er ikke en forstyrrelse, det er faktisk et kreativitetsrum hvor vi går styrkede herfra. Ligesom jeg nævnte jeg havde læst den her avisartikel, kan ikke huske hvad virksomheden hed, men i Vejle, men hvor de lige præcis gjorde plads til at man på sit skrivebord, på sin arbejdsplads, ikke blev gemt væk i et lukket rum, men gjorde det som et fast ritual, at det blev helt rituelt at nu skal vi være kreative, nu skal vi skabe nogle dynamikker. Ja. (Interview 3)

Hendes kollegaer har ikke oplevet at der kunne skabes en sammenhæng mellem de det de oplevede i forbindelse med latterøvelserne og deres arbejdsliv. Denne mangel på erfaring bevirker også at der ikke er noget grundlag for handling. Derfor er mulighederne for en udvikling af praksis heller ikke til stede (Dewey, Demokrati og Uddannelse, 2005 [1916]).
Der kan være flere årsager til denne manglende erfaringsdannelse. En af dem falder tilbage på mig som facilitator. Her kan det handle om at jeg under forløbet har været for dårlig til at italesætte de

elementer af forløbet og øvelserne, der kunne overføres til deres arbejdsliv. Under forløbet kunne jeg have kommet med mere konkrete eksempler på hvordan disse elementer kunne have dannet grundlag for ændringer i deres praksis i afdelingen.
En anden barriere for den erfaringsbaserede læring handler om de omstruktureringer der er under udarbejdelse og de praksisser der her ved er i afdelingen. Disse elementer vil jeg berøre i de følgende afsnit.

Kønsdiskurs?

I afdelingen var der forskellige holdninger til latterøvelserne, men også til den forpligtelse, som de havde til forløbet. Deltager 1 fortalte at hun udelukkende kommer, fordi hun følte sig forpligtet til det. Følelsen af "forpligtelse" var der flere af hendes kollegaer, der delte. "Jeg har svært ved at starte på en eller anden ting. Når man først har sagt en ting, som man har forpligtet sig til og sagt ja til" (Deltager 4, Interview 4)
Denne forpligtelse var også tydelige at se i deres deltagelse og det var tydeligt at de prioriterede at komme til lattersessionerne. Dog var det ikke alle, der delte denne følelse af forpligtelse. Deltager 5 fortæller sådan her:

> "Nogen gange, for mit vedkommende var det om jeg var vågnet det her kvarter senere, skal jeg hoppe ud i bilen uden at tage et bad for at nå det her? Nej, det skal jeg ikke" (Deltager 2, Interview 2).

Denne udtalelse vidner om en generel holdning til forløbet. Latterforløbet stod ikke højest på hans prioriteringsliste og derfor blev det flere gange valgt fra til fordel for andre aktiviteter. Selvom han flere gange har vagt lattersessionerne fra, oplevede han også en irritation når andre deltagere valgte det fra.

> Og der er det da irriterende at man selv skal afsted. Ikke nødvendigvis fordi man ikke vil, men fordi man ved at det ikke er fordi at vedkommende sidder i møde lige nu at vedkommende ikke kommer. Uden at nævne navne på folk. (Deltager 2, Interview 2)

Selvom han ikke nævner nogle navne her er det tydeligt at i denne udtalelse henviste han til sin nærmeste kollega, deltager 6. Til den første lattersession var deltager 6 en af dem der talte rigtig meget for fordelene ved et latterforløb. Her understregede han selv hvilke forventninger han havde

til forløbet og at han derfor også havde været stor fortaler for at afdelingen skulle deltage. Derfor kan man undre sig over hvorfor han kun deltog denne ene gang i selve latterforløbet.

I afdelingen var der, som sagt, 8 deltagere, fire mænd og fire kvinder. Hvis man samlet set ser på de tendenser, der var, var der en mandlig og en kvindelig deltager, der kun var der en eller to gange. Så i den tendens var der meget ligevægt mellem kønnene. Dog er der alligevel elementer der kunne tyde på en kønsdiskurs. Denne diskurs bunder i forskellen af deres oplevelse af "forpligtelse", som var tydeligere blandt de resterende 6 deltagere, der faktisk deltog i lattersessionerne. Der var tre deltagere, der var der ved alle sessioner eller kun missede en enkelt gang, og tre deltagere der var der mere sporadisk. De tre, der var der hver gang, var alle kvinder, og mændene var der i et mere begrænset omfang. De gange kvinderne ikke kunne komme, meldte de det ud på forhånd og i god tid. Kun en enkelt af de mandlige deltagere, meldte fra en enkelt gang, på forhånd.
Generelt er dette en diskurs, jeg først har opdaget ved at sidde med datamaterialet efterfølgende og opdagede den desværre ikke, da jeg var i feltet. Derfor har det også været svært at forfølge videre. Derfor vil jeg i det følgende heller ikke fokusere på kønsperspektivet, men i stedet lægge vægten på de kulturelle perspektiver der er heri og belyse nogle af de problematikker der kan være herigennem. En ting, der er vigtig at huske her, er, at det er en begrænset periode, jeg var i felten, og at der kan være andre bagvedliggende årsager til disse tendenser, som ikke var synlige for mig.

Denne diskurs bunder i nogle af de praksisser der er i afdelingen og kan være et udtryk for en tendens i den kultur, der er på afdelingen. Der er blevet sagt ja til dette forløb og nogle af de deltagere der havde været med til at sige ja til dette samarbejde var også nogen af dem hvis deltagelse var meget svingende. Når kultur bunder i praksis vedrører det vores handlinger men også om det vi siger (Jensen, 2013, s. 45). Forholdet mellem disse to elementer er med til at udgøre den praksis der definerer den pågældende kultur.

Når kultur opfattes som noget vi gør, kan dette ses i sammenhæng med Etienne Wengers begreb om "praksisfællesskaber" (2008). Et praksisfællesskab omhandler kort fortalt et fællesskab med udgangspunkt i en fælles praksis. Når der her er tale om en "fælles praksis" er det ikke kun forbundet med handling, men omhandler en socialpraksis (Wenger, 2008, s. 61). Dette kan blandt andet være på en arbejdsplads, men også i andre sammenhænge som for eksempel en familie. Det der er afgø-

rende for at et fællesskab kan kategoriseres som et praksisfællesskab, handler om en fælles praksis (Wenger, 2008, s. 59, 89).

Et praksisfællesskab består ikke kun af en fælles praksis men også af en fælles meningsforhandling. I forbindelse med praksisfællesskaber handler meningsforhandlingen om den måde vi forstår og reflektere over elementer eller ting der sker i praksisfællesskabet. Derved henviser mening her til en form for hverdagserfaring (Wenger, 2008, s. 65,66). Dette er blandt andet nogle af de elementer hvor der kan trækkes tråde mellem praksisfællesskaber og kulturperspektivet.

Praksisfællesskaber består af tre grundelementer gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire. Gensidigt engagement handler om deltagernes engagement i den fælles praksis og kan siges at være en grundlæggende forudsætning for praksisfællesskabet (Wenger, 2008, s. 91). Fælles virksomhed handler om en enighed om hvordan praksis skal behandles (Wenger, 2008, s. 96). Den fælles virksomhed kommer som et resultat af meningsforhandlinger igennem hverdagen og den fælles praksis (Wenger, 2008, s. 96). Det sidste element er det fælles repertoire. Dette handler for eksempel om et fælles sprogbrug. Derved handler det også om en fælles forståelse af begreber og symboler, samt brugen her af (Wenger, 2008, s. 101). Disse tre kan ses som en form for pejlemærker til at forstå den kultur der er på afdelingen og nogle af de problematikker der opstår i denne sammenhæng.

Igennem deres fælles arbejdsplads og afdeling, indgår deltagerne i en fælles praksis og derved også i et praksisfællesskab. Igennem dette praksisfællesskab sker der en løbende forhandling af mening hos deltagerne som igen er med til at påvirke praksis. Lattersessionerne var i en periode en del af den fælles praksis der var i afdelingen og en del af deltagernes meningsforhandling. Når nogen melder sig ud og ikke deltager i den fælles praksis bliver de der ved heller ikke en del af den fælles meningsforhandling. Dette kan i sidste ende bevirke at praksisfællesskabet bliver dysfunktionelt .

Disse to perspektiver tyder på to forskelige opfattelser af den fællesvirksomhed og det fælles repertoire.

Hawthorn-effekten

Den 9. maj mødte jeg deltager 5 på vej ind til latterøvelserne. Han var irriteret over nogle af de administrative tilpasninger, der skulle udføres. Dette betød, at noget af det overskud, han havde lavet på sit område blev overført til et andet, hvor han og de øvrige medarbejdere, der havde været med til at lave denne besparelse, ikke ville få nogen glæde af det.

Da vi kom ned i lokalet og skulle til at gå i gang, var han stadig i dårligt humør. Jeg prøvede at starte med en joke, men det virkede ikke til at have den store effekt. Derefter gik vi i gang med latterøvelserne. Undervejs nævnte han flere gange, at øvelserne var "fjollede", og at det var svært for ham at forstå meningen med dem. Hans dårlige humør begyndte at smitte af på de andre.
Trods hans nedtrykthed forsøgte jeg at holde stemningen let og forklarede, hvad jeg godt kunne lide ved øvelserne. Jeg følte, at det var bedst ikke at presse ham og lagde kursen om. Jeg droppede det program, jeg havde lavet på forhånd og fokuserede på nogle af de øvelser, han havde givet udtryk for godt at kunne lide. Særligt snakkede han om "navnerunden", hvor man skiftes til at hylde hinanden.
Jeg lagde denne øvelse ind i stedet for, sammen med en "ønskelatter". Her var det først ham og derefter en anden kollega, der var i centrum for øvelsen. Da vi var færdig med sessionen var stemningen vendt. Han kommenterede endda selv på, hvor godt det havde fungeret med de sidste to øvelser. Jeg mødte ham ca. en time senere, og der var stemningen stadig høj.

Dele af denne hændelse kan trække tråde tilbage til James-Lange teorien, hvor en bestemt adfærd kan skubbe en i retning af de følelser, man gerne vil have (James, 1967). Da deltager 5 gav efter og gik med i øvelserne, begyndte hans humør at vende som følger af latterøvelsernes kropsliggørelse af positive følelser.
Denne forklaring kan dog ikke direkte bevises, og andre mulige forklaringer melder sig på banen. Særligt i dette tilfælde kan der være tale om Hawthorne-effekten.

Igennem den anvendte psykologi begyndte man i starten af det tyvende århundrede at fokusere på medarbejdernes forhold. Dette skete i første omgang i industrien, hvor man blandt andet havde problemer med lav effektivitet, sygefravær og dårlig arbejdsmoral (Hein, 2009, s. 52).
Tidligere havde man hovedsageligt taget økonomiske tiltag for at komme problemer til livs, men nu begyndte virksomheder at gøre brug af andre midler (Hein, 2009, s. 53).
En af de virksomheder, der startede med et øget fokus på medarbejderne og industripsykologien, var Western Electric Company, i Chicago i USA. Her lavede de et samarbejde med Harvard University og en gruppe psykologer. Dette resulterede i en undersøgelse af medarbejdernes produktivitet på en af Western Electrics fabrikker, Hawthorn fabrikken (Hein, 2009, s. 53).
Her udtog man en gruppe medarbejdere som objekt for undersøgelser omkring effektivitet. Disse medarbejdere blev anbragt i et separat rum, der gav forskerne mulighed at undersøge effekten af

forskellige parametre. I forbindelse med undersøgelserne var der generelt fokus på medarbejdernes fysiske arbejdsforhold. Som eksempel forsøgte man sig med at indstille på lysstyrken i lokalet for at se hvilken effekt det ville have på de udvalgte medarbejdere. Det viste sig dog hurtigt at uanset hvad de udsatte disse udvalgte medarbejdere for, havde de generelt et højere produktions niveau.
I sidste ende erkendte man at den største sammenhæng mellem disse medarbejderes effektivitet og arbejdsmoral, hang sammen med den interesse ledelsen havde udvist dem (Hein, 2009).

I det foregående eksempel brugte jeg nogle af de elementer, der her gjorde sig gældende. Dagens program blev hurtigt ændret så det gav et ekstra fokus på ham. Jeg ændrede dagens plan af flere forskellige årsager, men en af grundene var for at sikre hans deltagelse i projektet og herigennem opretholde undersøgelsen. Min overvejelse gik på, at ved at sikre at han havde en god oplevelse så var sandsynligheden for at han oplevede en positiv effekt højere og derved var sandsynligheden også større for at han ville deltage fremadrettet.

Dette eksempel var, den hændelse, hvor jeg oplevede den største ændring af sindsstemningen hos en af deltagerne. Dog var deltager 5 ikke den eneste, der oplevede denne ændring. Som det er beskrevet i et tidligere afsnit, var der mange af deltagerne, der oplevede en ændring af deres humør og følte sig mere glade og klar på arbejdsdagen efter en lattersession.
Igennem min opbygning af undersøgelsen og interventionen er der ingen måde at adskille effekten af latterøvelserne fra Hawthorne-effekten. Dette kan derved give en bias, hvor det bliver svært at definere, om det er latterøvelserne i sig selv, der er afgørende for en positiv udvikling, eller om det er det fokus, undersøgelsen har givet på medarbejdernes velbefindende. Set med en pragmatisk tilgang kan man stille det spørgsmål, om denne teoretiske diskussion er relevant hvis det rent praktisk ikke har nogle konsekvenser (Gimmler, 2005, s. 88). Grunden til at den alligevel skal medtages omhandler spørgsmålet om ledelse.

I første omgang var det den øverste ledelse der havde indgået samarbejdet med mig. Hurtigt blev den dog sendt videre til en af medarbejderne i afdelingen. Ved denne videregivelse af samarbejdet, stoppede den åbenlyse opmærksomhed fra ledelsens side.
Denne manglende opmærksomhed fra ledelsens side gjorde deltager 5 og deltager 7, mig opmærksom på en dag efter latterøvelserne. Disse deltagere skulle have møde med den øverste ledelse i lokalerne efterfølgende og jeg hjalp dem med at stille borde og stole an.

Jeg lavede en joke med at vi forlængede lattersessionen så den øverste ledelse selv kunne mærke hvad de havde udsat afdelingen for. Begge grinede lidt forpligtende af joken, men kommenterede ikke rigtig mere på det. Jeg kommenterede på at det i det hele taget ikke var meget jeg havde set til ledelsen i forbindelse med latterforløbet. Den ene af deltagerne måtte indrømme at det desværre var noget de generelt kunne nikke genkendende til. Han åbnede desuden op for at den manglende leder i deres dagligdag havde konsekvenser for deres afdeling.

I interviewet med deltager 2 spurgte jeg mere ind til dette og han gav udtryk for den samme tendens: "... lige i vores lille afdeling er der sket rigtig meget. Og alle passer lidt sig selv. Det er lidt for meget overladt til en selv at træffe de beslutninger, om man vil eller ikke" (Deltager 2, Interview 2). Ydermere åbnede han for en sammenhæng mellem den manglende ledelse og den svingende deltagelse. Den manglende ledelse i deres hverdag gør at medarbejderne i et større omfang selv skal administrere deres opgaver og deres tid. Dette betyder at deltagerne har en usagt mulighed for at tage stilling fra gang til gang om latterforløbet nu også er noget de har lyst til i dag.

Ledelsens manglende opmærksomhed på projektet gjorde, at Hawthorne effekten i størst omfang ikke var til stede. Noget af dette kan også skyldes at forløbet ikke blev præsenteret for medarbejderne som noget særligt for dem, men mere som en ekstra opgave som de skulle hjælpe mig med. Deltager 2 siger direkte at det havde gjort en forskel for ham "Hvis det er på baggrund af noget anerkendelse og det kunne være godt for jer og den her sammentømring og teambuilding, hvis vi kan kalde det, så ville man også føle sig mere forpligtet" (Interview 2).

En afdeling i opløsning

Som sagt var afdelingen under store omstruktureringer. Da latterforløbet blev afholdt viste medarbejderne endnu ikke hvor i organisationen de fremadrettet skulle placeres. Det eneste de vidste med sikkerhed var at deres afdeling ikke ville eksistere som samlet enhed i fremtiden. Flere af deltagerne gav, under interviewet, udtryk for at det havde været en tid med meget turmult i afdelingen og at den generelt havde været stressfuld.

Deltager 4 fortalte lidt om de forhold de arbejdede under. "Mange af os ved ikke hvilke opgaver, vi skal varetage. Ikke præcist. Hvor vi bliver flyttet. Og hvornår vi bliver flyttet. Og ledertilhørsforholdet er også lidt afbrudt" (Deltager 4, Interview 4).

Generelt havde der været mange ændringer i deres afdeling igennem det seneste år, som nu kulminerede med afdelingens opløsning. Som sagt er deres arbejdsopgaver meget forskellige og deres fysiske placering meget spredt. Deltager 1 fortalte hvordan dette påvirkede deres følelse af samhørighed.

> Og så er der måske også den ting at sige til det, at vi føler os nok ikke som en afdeling. Det skal ikke misforstås, når jeg siger det, for det har ikke noget at gøre med, at man ikke vil hinanden, men vi sidder så spredt, og vi sidder med så vidt forskellige arbejdsopgaver, så der er jo ikke ret meget arbejdsfællesskab i det. Så det kan godt være, der kunne have været valgt en afdeling, der havde været bedre til det, fordi de havde været mere sammenlignelige. (Deltager 1, Interview 1)

Hun nævner her at der kunne have været andre afdelinger der ville have passet bedre ind i forløbet. Flere gange under forløbet var der nogen der kom med lignende udtalelser og sagde at de var den forkerte afdeling til at deltage i forløbet. Der var flere forskellige argumenter for eksempel at det havde været bedre i en af de mere kreative afdelinger. Det tankevækkende ved disse udtalelser var at det ofte kom fra deltagere hvis deltagelse var meget svingende.

Deltager 4 havde ikke udtalt sig om dette under forløbet og jeg spurgte derfor ind til dette under interviewet.

> Interviewer: Flere gange, der var der nogle der nævnte det med at det kunne have været bedre hvis jeg havde haft fat i en anden afdeling. Hvad tror du?
>
> Deltager 4: Det, der lå i det, var omsorg for din opgave. Vi var ikke mange nok og ikke lige i humør til at deltage. Jeg håber at de ikke tænkte på sig selv.

Da jeg stillede spørgsmålet havde jeg en forventning om at hun ville snakke om problematikker omkring sammenhængen mellem deres arbejde og latterøvelserne. I stedet fortalte hun om nogle af de bagvedliggende problemstillinger der var på afdelingen. På egen opfordring og måske ubevidst, kommer hun til at slå tvivl om motiverne for nogle af hendes kollegaer. Denne tvivl kunne stamme fra nogle af de problemstillinger de oplever i sammenholdet som afdeling. Deltager 2 fortalte også om denne splittelse der var i afdelingen:

> "Men det oplever vi også i hverdagen, for der er nogle, der overhovedet ikke mener, at "Staben" er en afdeling længere, og der er nogen, der sådan … (hæver stemmen)vi hører sgu stadig sammen. Navnet eksisterer jo stadig, selvom vi ikke har en leder. Der er mange forskellige opfattelser af, hvordan situationen er lige nu" (Deltager 2, Interview 2)

I det tidligere afsnit brugte jeg Wengers begreb om praksisfællesskaber. Denne teori bliver endnu en gang relevant for at forstå de problematikker der opstår i denne splittelse af afdelingen.
Igennem denne omorganisering bliver der sået tvivl om afdelingens eksistens og derved også grundlaget for praksisfællesskabet. For at et praksisfællesskab kan eksistere er der nødt til at være et gensidigt engagement, mellem deltagerne, i den fælles praksis. Når afdelingen er under opløsning forsvinder en del af eksistensgrundlaget for praksisfællesskabet og derved også engagementet i den fælles praksis.
Denne forskel i opfattelsen af afdelingens samhørighed smittede også af på indstillingen til dette forløb. "Der var lidt delte meninger om hvor nyttigt det var og så videre, i stedet for at vi bare alle gjorde det, i den perfekte verden. Det påvirkede mig lidt" (Deltager 2, interview 2).
Deltager 2 fortæller her hvordan han oplevede at blive påvirket af den splittelse der var i afdelingens forskelle i praksis.
Dette kan også tyde på en form for dysfunktionalitet i praksisfællesskabet. Denne tendens behøver ikke at være nyopstået. Den fælles virksomhed der er en del af praksisfællesskabets grundlag, behøver nemlig ikke handle om enighed. Det handler mere om en fælles måde at gøre ting og håndtere praksis på og den ovenstående problematik kan være et resultat her af (Wenger, 2008).

Set i bagspejlet var denne omstrukturering den største barriere for at de kunne udvikle sig som afdeling. De vidste at de ikke ville være en afdeling meget længere og derfor manglede den grundlæggende motivation for at skabe forbedringer i deres fælles praksisser.

Deltager 1 som case

En ting, som alle deltagerne var inde på i deres interview, var det grænseoverskridende i selve latterøvelserne. Der var forskellige elementer, der spillede ind på, hvorfor det blev grænseoverskridende. Der var dog særligt én deltager, der skilte sig ud ved at reagere ekstra stærkt på det grænseoverskridende element. Der er her tale om deltager 1, og hendes oplevelse vil være omdrejningspunktet for dette afsnit. Jeg vælger at sætte et ekstra fokus på netop denne deltager for at belyse nogle af de problemstillinger, der kan være ved latterøvelser på arbejdspladsen.

Fra starten af var jeg opmærksom på, at det ikke ville være lige let for alle deltagerne. Dog var der en af deltagerne, der skilte sig særligt ud fra gruppen. Ved den første lattersession, mandag d. 24. april, startede jeg kl 8.30 med at lave en *godmorgenlatter, latter i metermål* og en *lattercock-*

tail(Bilag 2). Det var alle tre latterøvelser, hvor der ikke var nogen direkte interaktion mellem deltagerne, hverken fysisk eller øjenkontakt. Alle deltog og grinede efter mine instrukser.
Som den fjerde latterøvelse den dag forestillede jeg mig, at pingvinlatteren var en god "begynder latter". Det var i den øvelse, hvor jeg selv første gang oplevede at finde en eller anden form for mening med øvelserne og havde forventet, at der ikke ville være de store problemer med at lave denne øvelse.
Virkeligheden blev dog en anden og særligt en deltager reagerede meget på denne øvelse. Latterøvelsen gik i gang og vi begyndte at gå mod hinanden mens vi grinede i et højt toneleje. Deltager 1 gik to skridt mens hun kiggede ned. Så så hun op og fik øjenkontakt med mig. Jeg gik et skridt mod hende for at opfordre hende til at være med i flokken. Desværre havde det modsatte effekt. Hun slog hænderne op foran sig og sagde "det her det kan jeg bare ikke", mens hun trak sig væk fra de andre.
Øvelsen blev derved afsluttet brat. Jeg spurgte hende om hun var okay og det nikkede hun ja til. Derefter snakkede vi om det grænseoverskridende element i disse øvelser og hvor vigtigt det var at man ikke bare blev væk forbi man synes det havde været svært første gang.
I interviewet med deltager 1, spurgte jeg ind til denne reaktion, og hvad det var ved disse øvelser, der var svært for hende. "Jeg tror simpelthen, at det er det her med, at man på kommando, skal forsøge at grine" (Deltager 1, Interview 1)

Igennem forløbet sagde hun flere gange, at det føltes meget unaturligt for hende, og at hun derfor havde svært ved at give slip og bare grine med. Der kan være flere forklaringer på hendes oplevelse, og to forskellige muligheder bliver synlige igennem James/Lange-teorien og kultur/identitets perspektivet.
Hvis vi tager James/Lange-teoriens briller på og kigger på hendes følelsesmæssige udvikling, kan det handle om den "hule" følelse. Den kropslige reaktion reagerer ikke på noget, der faktisk sker, men det er en påtvunget reaktion, og derfor har den ikke samme effekt på hendes sindsstemning (James, 1967). Generelt er Deltager 1 en meget reserveret og meget afmålt person. Når jeg spørger ind til hendes oplevelse, nævner hun, at selve konceptet i latterøvelserne var meget grænseoverskridende for hende. Når jeg spurgte ind til, hvad der gjorde det grænseoverskridende, talte hun om det unaturlige ved latteren, men ikke specielt om sine følelser. Dette blev jeg desværre først opmærksom på, da jeg hørte interviewet igennem efterfølgende. Det giver en problematik i at forstå hendes følelsesmæssige udvikling igennem forløbet i at jeg faktisk ikke helt ved hvordan hun havde det.

Dog kan jeg godt stille mig selv det spørgsmål, om hun faktisk ville have svaret på spørgsmål om sin følelsesmæssige udvikling, hvis jeg havde spurgt direkte ind til det. Dette leder mig videre til problematikken omkring kultur og hendes kulturelle identitet.

Generelt var hun meget kontrolleret i sin fremtoning og generelt et "ordentligt menneske". I interviewet kommenterede jeg på min taknemlighed over, at hun, trods sine aversioner, kom alligevel.

> Interviewer: Jeg synes det var ret cool, at du kom, alligevel. I stedet for at melde dig helt ud.
>
> Deltager 1: Ja, men kunne jeg ikke drømme om at gøre, men jeg havde svært ved at være i det. Det har jeg også erkendt. (Deltager 1, Interview 1)

Denne udtalelse giver både en markør over nogle af de ting, der er karakteristisk for hendes identitet, men også over nogle af de elementer, der gør sig gældende for afdelingens kultur. Afdelingens kultur vil jeg vende tilbage til i det efterfølgende afsnit.

I forhold til hendes identitet i afdelingen er mit generelle kendskab desværre begrænset. Der er dog flere elementer af hendes identitet, der blev synlig igennem forløbet og interviewet. Der er nogle karakteristika

> Interviewer: Tænker du det, at der skal laves om i afdelingen? -rænker du det som værende stresspåvirkende på en eller anden måde, eller er det mere sådan, at du tænker din stilling kommer ikke til at være sådan…?
>
> Deltager 1: Jeg har det sådan at i dag på arbejdsmarkedet, så er det sådan set ligegyldigt, hvad du laver og hvor du sidder, hvis ikke du er klar til de forandringer, der kommer. For de kommer! Og de kommer hurtigt, og det går hurtigere. Det er du bare nødt til at være indstillet på, at sådan er det. Selvfølgelig bliver det rart for os at få af vide, hvor vi skal være, og hvem der egentlig bliver chef. I øjeblikket har vi jo ligesom … Vi har den øverste direktør, men han er så hængt op. På den måde kan man sige, der bliver ikke holdt personalemøder, der bliver ikke … Det kan vi sagtens være i en periode, ikke også. Så jeg tænker ikke, det er noget. (Deltager 1, Interview 1)

Dette giver et billede af hendes kontrollerede og afmålte væremåde. Hun fortæller hvordan man bør have det, men ikke hvordan hun selv faktisk har det. Jeg betvivler ikke hendes stressniveau, men samtlige andre deltagere har understreget problematikken i, at de skulle referere til den øverste direktør og italesat denne periode som en brydningstid og som stressende. Der kan være flere grunde til, at hun vælger at svare sådan. En mulighed er jo, at det faktisk er sådan, hun har det. At hun fak-

tisk ikke synes, det er stressende, og at forandringerne er ganske uproblematiske. Alligevel er der noget i måden, hun sagde det på, der ikke overbeviser mig.

En anden mulighed kan derfor være loyalitet over for organisationen, som hun har været i i mange år. En anden er, at hun er meget pligtopfyldende. Som det tidligere citat beskrev, kom hun til næsten alle lattersessioner, trods det at hun var utilpas. Til lattersessionerne kunne man se på hende, at hun var utilpas. Hendes kropssprog fortalte tydeligt, hvordan hun havde det, uden at hun sagde et ord. Hun led dog ikke i stilhed, og næsten hver gang jeg spurgte, hvordan de havde oplevet lattersessionerne, fortalte hun om det grænseoverskridende for hende. Hver eneste gang fortalte jeg hende, hvor dejligt det var, at hun alligevel kom. Jeg understregede også den signalværdi, det havde, at hun faktisk kom, selvom hun syntes, det var svært.

Billedet af rollen som den pligtopfyldende medarbejder og kollega ses flere steder, og en af hendes kollegaer udtalte: "Men sådan er hun. At når hun har sagt at hun deltager, så gør hun det, for nu har hun sagt ja" (Deltager 4, Interview 4).

Sociologen Irwin Goffman brugte en teateranalogi for at beskrive nogle af de elementer, der kan ses i menneskers identitet. Her forklarede han, hvordan skuespilleren var front-stage og spillede en rolle, mens man back-stage var en anden (Kristiansen, 2005, s. 202). Denne metafor gør sig i en vis henseende også gældende for os som mennesker. Set i sammenhæng med den kulturelle identitet så har man en identitet i en sammenhæng og en anden i andre sammenhænge (Kristiansen, 2005, s. 201). Nogle elementer er dog kontinuerlige og ændrer sig generelt ikke, for eksempel køn, ens baggrund og dele af ens udseende.

I Goffmans metafor spiller man en rolle, når man er front-stage og er mere afslappet, når man er back-stage. I denne sammenhæng med deltager 1 oplevede jeg hende kun front-stage, hvor hun var meget på. Ser man på det forrige citat, fortæller hun, hvordan man "bør" have det, men faktisk ikke noget om, hvordan hun selv har det. Hun bruger vendinger som " hvis ikke du er klar til", eller "det er du bare nødt til", men fortæller ikke om de følelser, der er inde i hende.

Dette citat kan derfor have en dobbelt betydning. Den ene er som sagt, at hun er helt uberørt af de ændringer, der sker i afdelingen. Den anden er, at hun faktisk er berørt og måske endda noget stresset over de ændringer, der sker, men har den erfaring, at hendes følelser i sådanne sammenhæng ikke gavner hende, og at hun derfor pakker dem væk, så de kun er back-stage. Front-stage ser man derfor kun en fattet og pligtopfyldende medarbejder.

En sidste årsag til at det kan være svært at snakke om hendes oplevelse er hendes følelse af forpligtelse over for mig. Hun kan se at jeg har lagt meget arbejde i forløbet og havde kage med til dem hver gang. Når vi sidder i interviewsituationen kan det være svært at skulle "skuffe" mig, som forsker og generelt som menneske, med at hun ikke kunne indfri mine forventninger til forløbet. I sådan en situation kan jeg kun forestille mig at det bliver yderligere svært at fortælle om de negative følelser jeg kan have påført hende, trods de gode hensigter fra min side.

Årsagen til at fremhæve netop denne deltagers identitet skal ses i sammenhæng med lattersessionerne, da dette åbner for en ny problemstilling. En del af formålet med latterøvelserne er at nedbryde nogle af de barrierer, der kan være mellem front-stage og back-stage. For at dette skal have positive effekter, må oplevelsen dog også være positiv. Jeg behøvede ikke at spørge om hun havde haft en god oplevelse for det kunne jeg se at det havde hun ikke og måden hun talte om latterøvelserne, bekræfter mig i dette.
Derfor er spørgsmålet, om dette eller et lignende forløb med fundament i latterøvelser ville være til gavn for medarbejdere med samme karakteristika og lignende kulturel identitet som denne deltager? I kølvandet på dette melder der sig et andet spørgsmål om etikken i hendes deltagelse. Når jeg nu kunne se, at hun havde svært ved øvelserne, at hun nogle gange virkede til at have en fysisk reaktion på sin egen deltagelse, burde jeg så have "tvunget" hende til at komme?

Hvis dette forløb skulle have været en succes for hende, havde det krævet en ændring i noget grundlæggende i hendes identitet og den måde hun danner mening og forståelse på. Denne form for læring kaldes transformativ læring. Tager man udgangspunkt i Knud Illeris' definition i bogen "Transformativ læring og identitet" (2015) handler transformativ læring om en ændring af den måde vi danner forståelser på og herigennem udvikler os. Igennem transformativ læring kan der herved blive rørt ved nogle af de elementer der er grundlæggende for vores meningsdannelse og derved også berøre vores identitet (Illeris, 2015). Dette har ført Illeris til følgende definition af transformativ læring "Begrebet transformativ læring omfatter al læring, der indebærer ændringer i den lærendes identitet" (2015, s. 67).

Hvis deltager 1 skulle have en positiv oplevelse med latterforløbet havde det krævet en ændring af hendes identitet. Da selve forløbet var relativ kortvarigt, var denne transformation ikke mulig, men et andet spørgsmål er også om det etisk er forsvarligt når hun ikke ønsker denne transformation.

Som det tidligere er nævnt omkring den pragmatiske tilgang, så er man mere tilbøjelig til at ændre en praksis, hvis man oplever at den er dysfunktionel. Deltagere 1 har ikke oplevelsen af at hun har brug for forbedringer i forhold til for eksempel latter og arbejdsglæde. Da jeg i interviewet spørger ind til hendes vaner om hun har fået lettere ved at grine på sit arbejde svare hun "Det synes jeg aldrig jeg har svært ved. Så det tænker jeg ikke. Jeg synes jeg har nemt til latter i hverdagen. Så det tænker jeg ikke" (Deltager 1, Interview 1).
Den ændring som jeg har åbnet op for igennem latterforløbet, føler hun ikke har relevans for hende. Det betyder at hvis der skulle ske en transformation af hendes identitet og meningsdannelse, ville dette derved skulle ske mod hendes vilje og derved også modarbejde læreprocessen.

Denne deltager havde desværre ikke det positive forløb som jeg havde ønsket for hende. I stedet for et pusterum oplevede hun et urimeligt pres på sine personlige grænser og hun havde ofte svært ved at være i det. En af mine første antagelser omkring disse latterøvelser var at det med tiden ville være sjovt for alle, men spørgsmålet er om den transformation som hun ville skulle gennemgå er etisk forsvarlig?

Hvad kunne gøres bedre en anden gang?

Den generelle oplevelse af forløbet var positiv hos de fleste deltagere, men der var flere elementer, jeg blev opmærksom på, der kunne forbedres, hvis man skulle lave et lignende forløb en anden gang. Ud fra ovenstående analyse og deltagernes interviews, har jeg evalueret på de vigtigste ændringer, jeg ville lave til et forandringsforløb i fremtiden.

Selve grundformen for forandringsdesignet, vil jeg som udgangspunkt ikke ændre på. 10 min tre gange om ugen passede godt ind i en travl arbejdsdag. 10 min er nemt at se sig ud af, men alligevel nok til at man når at få noget ud af latterøvelserne.

Undervejs følte jeg mig flere gange presset af skeptikerne og deres indvendinger mod latterøvelserne. Noget af det, særligt én af de skeptiske deltagere vendte tilbage til, var de kropslige reaktioner på latter. Dette fik mig ubevidst til at fokusere og fremhæve de fysiske fordele frem for de psykiske. Dette bevirkede at en del af formålet med øvelserne og det fokus jeg havde omkring en følelsesmæssig udvikling, i nogen grad kom i baggrunden.

Den sidste overvejelse jeg har til fremtidige forløb omhandler vigtigheden af den rette formidling af årsagerne bag tilbuddet. Formålet med dette forløb var at det skulle være en "gave" til deltagerne, som skulle være med til at løfte deres arbejdsdag. På grund af blandt andet manglende ledelse og hvordan forløbet blev præsenteret for deltagerne, endte forløbet med at være en ekstra opgave som deltagerne skulle nå udover deres andre opgaver.

I forbindelse med dette forandringsforløb, er jeg generelt blevet klar over vigtigheden af den rette formidling. Denne erfaring handler derved er jeg også blevet mere opmærksom på min egen rolle i forandringsprocessen og hvor vigtigt det er at definere og fastholde målene herfor.

Konklusion

I dette projekt har jeg undersøgt nogle af effekterne ved at lave latterøvelser på en arbejdsplads. Til denne undersøgelse havde jeg indgået et samarbejde med en større organisation hvor en af deres afdelinger deltog i et forløb med basis i latterøvelser. På afdelingen var der 8 medarbejdere som deltog i forløbet.

Undersøgelsen tog udgangspunkt i følgende problemformulering.

Hvordan oplever deltagerne et forandringsforløb baseret på latterøvelser?

Her handlede deltagerne både om de deltagende medarbejdere, men også om mig selv som en del af forløbet. For at besvare denne problemformulering har jeg gjort brug af forskellige metoder. Til at beskrive deltagernes oplevelse brugte jeg deltagerobservationer og semistrukturerede interviews. For at beskrive mit perspektiv som facilitator af latterforløbet, lod jeg mig inspirere af den autoetnografiske metode.

I min søgen efter latterøvelsernes effekt og deltagernes oplevelse havde jeg opstillet tre arbejdsspørgsmål som jeg vil besvare i det følgende.
Arbejdsspørgsmål nr. 1:

> Kan 10 minutters latterøvelser, tre gange om ugen, påvirke deltagernes sindsbevægelser positivt?

Dette spørgsmål tager direkte udgangspunkt i det forandringsdesign der var grundlaget for denne undersøgelse. Her skulle medarbejderne deltage i en lattersession tre morgener om ugen, over tre uger, hvor jeg faciliterede latterøvelser 10 minutter af gangen. Til at beskrive nogle af de effekter der var ved latterøvelserne brugte jeg James/Lange-teorien.
Igennem de afholdte interviews fortalte flere af deltagerne hvordan de havde oplevet en positiv ændring af deres sindsstemning i forbindelse med lattersessionen. Der var dog forskel på hvad der var udgangspunkt for de positive effekter deltagerne havde oplevet. Nogle af deltagerne talte om en direkte effekt af selve lattersessionerne. Andre lagde mere vægt på de elementer der handlede om at gøre noget sammen som afdeling og ved at styrke fællesskabet. På min egen krop mærkede jeg selv en effekt af disse latterøvelser og mærkede hvordan jeg selv fik nemmere ved at grine. Dog var det

ikke alle der havde den samme positive oplevelse. En af deltagerne havde en yderst pinefuld oplevelse med latterøvelserne og ved hende var der ingen positive effekter at spore.
Så kort og godt kan dette spørgsmål besvares med: Ja, 10 minutters latterøvelser, tre gange om ugen, *kan* have en positiv effekt, men det har det ikke altid.

Arbejdsspørgsmål nr. 2

> Kan den glæde, som deltagerne opnår ved latterøvelserne, smitte af på resten af deres dag?

En deltager fortalte hvordan hun havde oplevet at hendes humør tog en direkte drejning fra negativ til positiv i forbindelse med en lattersession og at disse positive følelser fortsatte resten af hendes dag. En andre fortalte at det oplevede at lattersessionerne gav dem en anden positiv start på arbejdsdagen og at dette var med til at give et energiboost til resten af dagen. Flere gange oplevede jeg selv hvordan jeg kunne påvirke mit humør i en positiv retning med latterøvelserne. Dog er det en indbygget forventning, i dette spørgsmål, at man faktisk oplevede en glæde ved at deltage i lattersessionerne, hvilket det jo desværre ikke var alle der gjorde.
Konklusionen på dette spørgsmål bliver derfor: Ja, denne glæde kan smitte af på resten af dagen. Forudsat at man faktisk oplevede en glæde ved lattersessionen.

Arbejdsspørgsmål nr. 3

> Kan de erfaringer, deltagerne gør sig under lattersessionerne, overføres i andre aspekter af deres hverdag?

Det tredje og sidste spørgsmål omhandler deltagernes evne til at få erfaringer igennem latterforløbet og bruge dem i andre sammenhæng. En af deltagerne oplevede tydeligt hvordan hun igennem handling, kunne bruge sine erfaringer til at danne nye og forbedrede praksisser. Herigennem levede hun op til John Deweys begreb som "learning by doing" og den erfaringsbaserede læring (Dewey, 2005 [1916]). Hun var dog den eneste deltager der oplevede denne sammenhæng og de resterende deltagere havde svært ved at se lattersessionerne ind i en arbejdsrelateret sammenhæng. Ved at der kun var en på afdelingen der oplevede denne erfaringslæring, mindskede det mulighederne for at man som afdeling kunne udvikle de fælles praksisser. Konklusionen på dette spørgsmål bliver derfor: Ja,

der kan trækkes erfaringer fra lattersessionerne og ud i arbejdssammenhæng. Dog var det langt fra alle deltagere der havde denne oplevelse.

Mine tre arbejdsspørgsmål er nu besvaret og med en mere eller mindre positiv besvarelse ved alle spørgsmål. Men spørgsmålet er om det var de rigtige spørgsmål at stille for at få et fyldestgørende billede af dette latterforløb? For som læseren måske har bemærket, mangler den samlede konklusion for den resterende del af analysen. De fremsatte arbejdsspørgsmål er nemlig kun med til at belyse de positive sider af latterforløbet og positive effekter ved latterøvelser. I formuleringen af arbejdsspørgsmål er der ikke indarbejdet en belysning af de problemstillinger, uhensigtsmæssige eller måske endda negative sider eller effekter af et sådan latterforløb. Ved at der ikke er indarbejdet en kritik i den overordnede tilgang kan det argumenteres at validiteten af undersøgelsen kan være kompromitteret (Langergaard, Rasmussen, & Sørensen, 2011, s. 85).
Dog gav den abduktive tilgang der ligger i pragmatismen, mig muligheden for at indarbejde nogle af de problematiske og mindre positive elementer af latterforløbet.
Igennem mit feltarbejde blev jeg klar over at der var en problematik forbundet med den kultur der var i afdelingen. Der opstod en form for konflikt mellem den praksis der var grundlagt igennem latterøvelserne og de praksisser der ellers herskede i afdelingen. Denne problematik var svær for flere af deltagerne at komme videre fra.
Min oprindelige tanke med projektet var, at man kunne påvirke en stresset hverdag i en positiv retning. Derfor så jeg det ikke som noget meget problematisk, at afdelingen var i en brydningstid, for så var det jo bare her, at man virkelig ville kunne se en effekt. Det viste sig dog ikke at være tilfældet. I stedet viste det sig at denne omstrukturering gjorde at flere af deltagerne havde svært ved at se formålet med at skulle gøre noget sammen som afdeling og udeblev fra forløbet. Dette giver desuden en problematik i forhold til at forstå de mulige effekter forløbet kunne have haft på en afdeling.
Endvidere blev jeg opmærksom på en problematik vedrørende deltagernes identitet, da en af deltagerne oplevede dette latterforløb, som særligt grænseoverskridende. Trods hendes trofaste deltagelse oplevede hun ingen udvikling igennem forløbet. I stedet oplevede hun gang på gang at det var svært for hende at være i. I forbindelse med transformativ læring, kunne man derfor overveje om det var etisk forsvarligt at hun skulle deltage i forløbet.

Når det så er sagt oplevede jeg selv en stor glæde og udvikling igennem dette forløb. Både igennem latteren, men også igennem selve samværet med deltagerne. Derved må jeg erkende at effekten og deltager oplevelsen af latterforløbet ikke er entydigt.

Min egen læring

Som sagt handlede mine første tanker i forhold til latterforløbet om at afhjælpe stress på arbejdspladsen. Hurtigt gik det dog op for mig at det ikke ville være muligt at afprøve denne tese i praksis. Jeg var dog stadig fascineret af ideen om at man kunne bruge latterøvelserne mere målrettet i forbindelse med arbejdslivet. Dette førte mig til mit mere generelle fokus på deltagernes oplevelse. Set i bagklogskabens klare lys må jeg nu erkende at dette brede fokus også gjorde det svært for mig at finde retning i undersøgelsen og særligt i forbindelse med udformningen af rapporten. Dette blev jeg særligt opmærksom på da jeg skulle i gang med analysen. Her blev jeg desuden klar over at jeg fra starten af ikke havde været så objektiv over for latterkonceptet, som jeg i udgangspunktet havde selv havde tænkt.

Da jeg skulle i gang med analysen blev det klart for mig at det ikke nødvendigvis kun var positive effekter ved latterøvelserne og i den forbindelse blev jeg opmærksom på en etisk overvejelse. Denne overvejelse omhandler spørgsmålet om hvorvidt det overhovedet er etisk forsvarligt at lave et lignende forløb på en arbejdsplads igen.

Jeg spurgte flere af deltagerne om muligheden for succes med et sådan latterforløb er afhængig af deltagernes personlighed eller identitet. Til dette svarer deltager 2: "Nej, det tror jeg egentlig ikke, fordi det netop handler om at rykke grænser, sådan som jeg har forstået det. Så er der bare nogen, der har lettere ved det end andre…" (Interview 2).

Derved anerkender han indirekte at deltagernes identitet spiller ind på deres oplevelse og deres tilgang til latterøvelserne. Endda bliver der lagt op til at nogle deltagere skal arbejde hårdere for at gennemføre latterøvelserne end andre. Dette leder mig tilbage til mine overvejelser omkring deltager 1 og transformativ læring (Illeris, 2015). Var det forsvarligt at hun skulle gennemgå forløbet og er det etisk forsvarligt at udsætte andre med lignende identitet for en lignende forandringsproces med udgangspunkt i latterøvelser?

En overvejelse kunne så være at fritage medarbejdere hvor den denne form for læring kræver store transformationer. Derved opstår et andet dilemma omkring eksklusion og inklusion på arbejdspladsen. Min oprindelige ide med latterøvelserne var at det var muligt for alle at deltage. Med baggrund i overvejelser om transformativ læring må jeg erkende at disse latterøvelser ikke havde den alsidige effekt som jeg havde ønsket. Dette betyder også at jeg på nuværende tidspunkt må erkende at denne form for forandringsdesign ikke er egnet til alle arbejdspladser.

Uanset hvad konklusionen bliver for denne undersøgelse, er der en vigtig overvejelse: Det er en billig måde at gøre noget for medarbejderne, som heller ikke er tidskrævende.

Litteraturliste

Adams, P. (u.d.). *Patch Adams*. Hentet fra The Gesundheit Institute: http://www.patchadams.org/patch-adams/

Allen, M. W., Reid, M., & Riemeschneider, C. (Februar 2004). The role of laughter when discussing workplace barrieres: Women in information technologi jobs. *Sex Roles*.

Beck, S., Kaspersen, P., & Paulsen, M. (2014). John Dewey - Læring gennem erfaring. I S. Beck, P. Kaspersen, & M. Paulsen, *Klassisk og moderne læringsteori* (s. 397-422). København: Hans Reitzels Forlag.

Bertilsson, T. M. (2011). Pragmatisme. I S. N. Larsen, & I. K. Pedersen, *Sociologisk Leksikon* (s. 510). København: Hans Reitsels forlag.

Brinkmann, S. (2007). Culture as practices: Apragmatist conception. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 192-212.

Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2015). Interview - Samtale som forskningsmetode. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder - En grundbog* (2. udg., s. 29-54). København K: Hans Reitzels forlag.

Buckley, F. H. (2005). *The Morality of Laughter.* University of Michigan Press.

Baarts, C. (2011). Autoetnografi. I S. N. Larsen, & I. K. Pedersen, *Sociologisk leksikon* (s. 50-51). København K: Hans Reitzels forlag.

Baarts, C. (2015). Autoetnografi. I S. o. Brinkmann, *Kvalitative metoder - En grundbog* (2. udg., s. 169-180). København K: Hans Reitzels forlag.

Christensen, A. I., Ekholm, O., Davisen, M., & Juel, K. (2012). Stress. I A. I. Christensen, O. Ekholm, M. Davisen, & K. Juel, *Sundhed og syglighed i Danmark 2010 og udvikling siden 1987.* København: Statens Institut for Folkesundhed. Hentet fra Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.

Damsgaard, P. M. (3. Februar 2016). *TED Talk: Hvorfor griner vi*. Hentede 20. Juni 2017 fra Videnskab.dk: http://videnskab.dk/kultur-samfund/ted-talk-hvorfor-griner-vi

Danske Hospitalsklovne. (u.d.). *Historie.* Hentet fra Danske Hospitalsklovne: https://danskehospitalsklovne.dk/historie

Devereux, P. G., & Ginsburg, G. P. (30. Marts 2010). Sociality effects on the production of laughter. *General Psychology*, s. 227-240.

Dewey, J. (2005 [1916]). *Demokrati og Uddannelse.* Århus: Klim.

Dewey, J. (2009). Den opgave at skole tænkning. I J. Dewey, *Hvordan vi tænker* (s. 13-66). Århus: Klim.

Dunlap, K. (1967). Editors Perface. I C. G. Lange, & W. James, *The Emotions* (2. udg., s. 5-7). New York: Hafner Publishing Company inc.

Duus, G., Husted, M., Kildedal, K., Lauersen, E., & Tofteng, D. (2012). *Aktionsforskning - en grundbog* (1. udg.). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Flindt, T. (2006). *Lattercoaching - en bog om ægte livsglæde.* Albertslund: Schulz Forlag.

Gabrielsen, J., & Møller, M. (2014). *Ledere, der taler - taler, der leder.* Frederiksberg C: Frydenlund.

Gimmler, A. (2005). Amerikansk Pragmatisme. I M. H. Jacobsen, & S. Kristiansen, *Hverdagslivet - sociologier om det upåagtede* (s. 72 - 105). København: Hans Reitzels Forlag.

Goodheart, A. (1994). *Laughter Therapy - How to laugh about everything in your life that isn't really funny.* Santa Barbara: Less Stress Press.

Gottlieb, H. (u.d.). *Latter og sundhed.* Hentede 20. Juni 2017 fra Latter instituttet: http://latterinstituttet.dk/latter-og-sundhed/

Hein, H. H. (2009). *Motivation - Motivationsteori og praktisk anvendelse.* København: Hans Reitzels forlag.

Illeris, K. (2015). *Transformativ læring og Identitet.* Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

James, W. (1967). What is an Emotion. I C. G. Lange, & W. James, *The Emotions* (s. 11-30). New York: Hafner Publishing COmpany Inc.

Jensen, I. (2007). *Interkulturel kommunikation i et komplekst samfund* (1. udg.). Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.

Jensen, I. (2007). *Introduction to cultural understanding.* Roskilde : Roskilde University Press.

Jensen, I. (2013). *Grundbog i Kulturforståelse* (2. udg.). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

Kristiansen, S. (2005). Erving Goffman - Hverdagslivets rollespil. I M. H. Jacobsen, & S. Kristiansen, *Hverdagslivet - sociologier om det upåagtede* (s. 194 - 220). København: Hans Reitzels Forlag.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Interviews* (3. udg.). Los Angeles: Sage.

Langergaard, L. L., Rasmussen, S. B., & Sørensen, A. (2011). *Viden, Videnskab og virkeilghed.* Frederiksberg C: Forlaget Samfundslitteratur.

Larsen, L. T. (2011). Oplysningstiden. I I. K. Pedersen, & S. N. Larsen, *Sociologisk leksikon.* København K: Hans Reitzels Forlag.

Lillelund, K.-M. (2008). *Humor på arbejdet - du bestemmer selv hvor sjovt det skal være.* Nordisk Forlag.

Lund, B., & Chemi, T. (2015). Introduktion. I B. Lund, & T. Chemi, *Dealing with emotions - a pedagogical callenge to innovative learning.* Rotterdam: Sense Publishers.

McGhee, P. E. (1979). *Humor: Its origin and development .* Texas: W. H. Freeman and company.

Parvulescu, A. (2010). *Laughter.* Cambridge : The MIT Press.

Ritzer, G. (2011). Symbolic Interactionism. I G. Ritzer, *Sociological Theory* (7. udg., s. 347-386). New York: McGraw-Hill Educations.

Seland, & Kress. (u.d.).

Skøtt, M. (20. Februar 2017). *Se hvad der ødelægger din arbejdsglæde.* Hentet fra Søndagsavisen: http://www.sondagsavisen.dk/job-og-uddannelse/arbejdsliv/2017-02-20-se-hvad-der-odelaegger-din-arbejdsglaede

Stout, D. (15. December 1998). *Docter in an clown suit battles ills of his profession.* Hentede 27. Juli 2017 fra Learning Network - Teachers Connection: http://www.nytimes.com/learning/teachers/featured_articles/19981215tuesday.html

Szulevicz, T. (2015). Deltagerobservation. I S. Brinkmann, & L. Tanggaard, *Kvalitative Metoder - En grundbog* (2. udg., s. 81-96). København K: Hans Reitzels Forlag.

Wenger, E. (2008). *Praksisfællesskaber - Læring, mening og identitet.* København K: Hans Reizels forlag.

Bilag 1- Beskrivelse af latterøvelser

Disse beskrivelser tager udgangspunkt i Thomas Flindts beskrivelser i bogen "Lattercoaching – en bog om ægte livsglæde" (2006, s. 101-107) samt vejledning fra min egen latter lærermester

Godmorgen latter:
Her skal man forestille sig at man er i telt og skal ud og se hvordan dagens vejr er. Vi skal lyne lynlåsen op, helt nede fra gulvet og op til over vores hoved. Det gør man i to bevægelser. Først fra gulvet og optil midten og fra midten til over hovedet. Så trækker man teltdøren til side og griner med den latter man har i kroppen.

Latter cocktail:
I denne øvelse skal man, som navnet antyder, blande en lattercocktail. Man skal forestille sig at man har et stort glas for an sig. Først hælder man "Ohhh" fra den ene side. Så hælder man "Ahhh" fra den anden side. Så løfter man "glasset" helt nede fra gulvet og lægger hovedet tilbage for at "drikke" mens man griner alt hvad man kan.

Latter i metermål:
Denne latter er inspireret af indiske skræddere. I øvelsen skal man simulere skrædderen der måler stof op. Man strækker sin ene arm og måler det usynlige stof op, først fra hånden til skulderen, fra skulder til skulder og strækker armen helt ud. Mens man "måler" siger man "Ahhh" og når stofftet er målt helt ud og man står med armene slået ud til siderne, griner man med den latter man har i sig. Så den kommer til at lyde "Ahhh, Ahhh, Ahahahahahahaha"

Pingvinlatter:
I denne øvelse skal man lege pingviner på sydpolen der alle helst vil være i midten af flokken en kold vinternat. Man griner staccato i de lyse toner så man lyder som en pingvin. Helt lyst "hi hi hi hi hi..." Med kroppen trækker man sine skulder op mod ørene. Armene skal være stive ned ad kroppen og hænderne vippede med håndryggen opad. Benene skal også være stive og med små skridt så man vralter som en pingvin. Med denne gakkede-gangart går alle deltagerne ind mod midten mens de griner. Man skal komme helt tæt på hinanden så deltagernes skuldre skubber blidt til hinanden.

Latter rutsjebanen:
I denne øvelse skal man enten gå efter hinanden eller to og to, i en lang række. Den der går forrest skal styre rutsjebanen igennem styrken i sin latter. Når latteren går op i styrke går deltagerne op på

tær. Når styrken falder, går man ned i knæ. Pointen er at latteren i sig selv også kommer til at lyde som en rutsjebane tur.

Det latterlige håndtryk:
Her går man rundt i mellem hinanden og giver hinanden håndtryk. Når man tager hinandens hånd skal man kigge hinanden ind i øjnene og grine alt hvad man kan. Man skal holde øjenkontakten lidt længere end hvad der føles rart.

Ønskelatter:
Her skal en eller to deltagere stå i midten af den cirkel som resten af deltagerne laver. Deltagerne i midten skal stå med lukkede øjne og må meget gerne holde om hinanden. Ligesom med brudevalsen skal deltagerne rundt om går ind mod midten, mens de griner. Til sidst står man i en stor grinende klump med en eller to i midten som ønsket er til.

To do list latter:
Her har vi en usynlig to do liste som vi folder ud. Når vi ser den begynder vi at grine alt hvad vi kan over de ting vi forestiller os der kan stå på den. Bagefter viser vi den til de andre så vi kan grine af hinandens to do lister

Græsslåmaskinen:
Her skal vi forestille os at vi har en gammel græsslåmaskine med benzin/diesel motor. Græsslåmaskinen skal startes ved at vi trækker i snoren nede ven motoren. Vi skal trække tre gange før maskinen starter. Hver gang vi trækker i snoren griner vi så det lyder som en græsslåmaskine der ikke vil starte "Ha ha hahahaha". Efter tredje træk starter maskinen og nu leger vi at vi skubber en græsslåmaskine rundt i lokalet. Græsslåmaskinens tempo er bestemt af latterens intensitet og styrke.

Navnerunden:
Til denne øvelse skal vi skiftevis grine af eller hylde hinanden. Alle står i en rundkreds og skal sige deres navn efter tur. Ved den første der siger sit navn skal alle de andre deltagere grine lige så højt som de kan, som om det var det sjoveste navn de nogen sinde havde hørt. Den næste der siger sit navn skal alle de andre hujje og hylde som om det var det bedste navn de nogensinde havde hørt. Formålet med denne øvelse er

Fri latter:

Her er der ingen kropsliggørelse i form af øvelser. Her skal man bare grine. I forbindelse med denne undersøgelse hvor lattersessionen kun varede 10 minutter, satte jeg en tidsramme på, på 45 sekunder eller 1 minut. Her skulle deltagerne grine konstant i et minut eller 45 sekunder.

Bilag 2 – Tidsplan

Dato	Tidsforbrug	Indhold	Deltager	Øvelser
8. marts	1 time	Møde med gatekeeper. Her blev rammerne for forløbet aftalt.	Mig og gate-keeper	
20. april	Ca. 30 min Oplæg om undersøgelsen Ca. 30 min latterøvelser	Introduktions gang for medarbejderne.	6 deltagere til en start, men 3 måtte gå da vi var ca. halv-vejs	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail Pingvinlatter Græsslåmaskinen Latterrutsjebanen Det latterlige håndtryk Ønskelatteren Navnerunden
24. april	14 min. 47 sek.	Første gang med latter-øvelser	8 deltagere (alle)	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail Pingvinlatter Navnerunden
25. april	10 min. 11 sek.	Latter øvelser	6 deltagere	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail
27. april	11 min 03 sek.	Latter øvelser	5 deltagere	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail Frilatter (45 sek)
1. maj		Aflyst pga. helligdag		
2. maj	10 min 49 sek.	Latter øvelser	4 deltagere	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail To-do-list latter
4. maj	9 min 57 sek.	Latter øvelser	5 deltagere	Godmorgen latter Latter i metermål Lattercocktail Lydens by latter
8.maj	3 min 22 sek.	Latter øvelser	2 deltagere	Godmorgen latter

9. maj	11 min 35 sek.	Latter øvelser	5 deltagere	Godmorgen latter Lattercocktail Pingvinlatter Det latterlige håndtryk Lydens by latter Ønskelatter Navnerunden
11. maj	13 min 32 sek.	Latter øvelser	5 deltagere	Godmorgen latter Lattercocktail Pingvinlatter Lydens by latter Navnerunden
22. maj		Interview		Interview med deltager 1
24. maj		Interview		Interview med deltager 2, 3 og 4
29. juni		Interview		Interview med deltager 5

Bilag 3 – Interviewguides

Interviewguide deltager 1:

1. Hvordan har du oplevet forløbet?
    - Hvad var godt?
    - Hvad kunne være anderledes?
    - Var der noget der var decideret skidt/dårligt?
    - Var det noget i gerne ville blive ved med?/ gøre igen?

2. Det er jo ingen hemmelighed at du oplevede det her som enormt grænse overskridende. Men heldigvis kom du alligevel
    - Hvad tror du det handlede om?
    - Var du bange for at blive for useriøs?
    - Var du bange for hvordan andre ville opfatte dig, i forhold til dit job?
    - Oplevede du at latteren påvirkede dig positivt
    - Tror du det kræver en særlig personlighed for at få noget ud af det her?

3. Hvad tror i gjorde den største forskel for jer?
    - Kaffe og kage?
    - Generel opmærksomhed på jeres velbefindende?
    - Det at "grine" sammen?
    - Eller var det bare kombinationen?

4. Jeres afdeling/hele organisationen undergår rigtig mange forandringer. Det kan jo både skabe nyt håb, men også stresse en hel del. Hvordan har det påvirket dig?

5. Da I hørte om det her forløb tænkte i så "yes, det bliver fedt" eller var det mere "arghh, endnu mere jeg skal nå"?
    - Gav det overskud/underskud

6. Har dette forløb påvirket medarbejdernes indbyrdes forhold?
    - Er det nemmere at grine sammen

7. Hvis man nu skulle lave sådan noget her fremadrettet. Hvad skulle så ændres? Hvordan kunne forløbet så se ud?
    - Nu når I har prøvet det, tror i så det ville have en effekt for jer hvis man fx bare sagde "Nu griner vi 20 - 30 min hver mandag"?

Interviewguide til deltager 2 og 4:

8. Hvordan har du oplevet forløbet?
    - Var det svært for dig?
    - Var det grænseoverskridende?
        - Hvorfor?
    - Hvad var godt?
    - Hvad kunne være anderledes?
    - Var der noget der var decideret skidt/dårligt?
    - Var det noget i gerne ville blive ved med?/ gøre igen?
    - Hvad tror du der var den største udfordring?
    - Tror du det kræver en særlig personlighed?

9. Hvad tror i gjorde den største forskel for dig/jer?
    - Kaffe og kage?
    - Generel opmærksomhed på jeres velbefindende?
    - Det at "grine" sammen?
    - Eller var det bare kombinationen?

10. Jeres afdeling/hele organisationen undergår rigtig mange forandringer. Det kan jo både skabe nyt håb, men også stresse en hel del. Hvordan har det påvirket dig?

11. Da I hørte om det her forløb tænkte i så "yes, det bliver fedt" eller var det mere "arghh, endnu mere jeg skal nå"?"
    - Hvordan oplevede du det?

12. Har dette forløb påvirket medarbejdernes indbyrdes forhold?
    - Er det blevet lettere at grine sammen?
    - Hvordan oplevede du hændelsen omkring pingvinlatteren

13. Hvis man nu skulle lave sådan noget her fremadrettet. Hvad skulle så ændres? Hvordan kunne forløbet så se ud?
    - Nu når I har prøvet det, tror i så det ville have en effekt for jer hvis man fx bare sagde "Nu griner vi 20 - 30 min hver mandag"?

Interviewguide til deltager 3:

14. Hvordan har du oplevet forløbet?
    - Var det svært for dig?
    - Var det grænseoverskridende?
        - Hvorfor?
    - Hvad var godt?
    - Hvad kunne være anderledes?
    - Var der noget der var decideret skidt/dårligt?
    - Var det noget i gerne ville blive ved med?/ gøre igen?
    - Hvad tror du der var den største udfordring?
    - Tror du det kræver en særlig personlighed?

15. Hvad tror i gjorde den største forskel for dig/jer?
    - Kaffe og kage?
    - Generel opmærksomhed på jeres velbefindende?
    - Det at "grine" sammen?
    - Eller var det bare kombinationen?

16. Jeres afdeling/hele organisationen undergår rigtig mange forandringer. Det kan jo både skabe nyt håb, men også stresse en hel del. Hvordan oplevede du det?

17. Til de andre har jeg spurgt "Da I hørte om det her forløb tænkte i så "yes, det bliver fedt" eller var det mere "arghh, endnu mere jeg skal nå"?" Men det var jo dig der i første omgang sagde ja.
    - Hvordan oplevede du det?
    - Er dine forventninger til forløbet blev indfriet?

18. Har dette forløb påvirket medarbejdernes indbyrdes forhold?
    - Er det blevet lettere at grine sammen?
    - Hvordan oplevede du hændelsen omkring pingvinlatteren

19. Hvis man nu skulle lave sådan noget her fremadrettet. Hvad skulle så ændres? Hvordan kunne forløbet så se ud?
    - Nu når I har prøvet det, tror i så det ville have en effekt for jer hvis man fx bare sagde "Nu griner vi 20 - 30 min hver mandag"?

Artikel

Godmorgen, og så griner vi?

Helene Bylov Tanderup
Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser
Institut for Uddannelse, Læring og Filosofi
Aalborg Universitet

Abstract:
Denne artikel handler om deltager oplevelser i forbindelse med afholdelsen af et forandringsdesign baseret på latterøvelser. Under dette forløb lod jeg mig inspirere af en autoetnografisk tilgang. Det er derfor mine oplevelser og erfaringer, som forsker og facilitator der er udgangspunktet for denne artikel.

Godmorgen, og så griner vi! Sådan startede mange dage for mig i foråret 2017. Her lavede jeg en undersøgelse på baggrund af et forandringsdesign baseret på latterøvelser. Undersøgelsen skete i samarbejde med en større organisation, hvor en enkelt afdeling deltog. Selve latterinterventionen bestod af 10 minutters latterøvelser tre morgner om ugen over tre uger. Måske tænker du: "hvad er latterøvelser? Skal man bare stille sig op og grine?" Det lyder absurd for mange, men det er faktisk det man skal. Oftest er der også sat nogle bevægelser på for at kropsligøre aktiviteten.
Fokus for undersøgelsen var deltagernes oplevelse af denne forandringsproces. Deltagerne handlede i denne sammenhæng om alle deltagere i undersøgelsen. Deltagerne var hermed medarbejderne i afdelingen, men jeg var som forsker og facilitator også deltager i undersøgelsen. Derfor lod jeg mig inspirere af en autoetnografisk tilgang, hvor jeg som forsker også bliver objekt for undersøgelsen.

Autoetnografi

Da jeg ikke kender hver følelse, som deltagerne oplever under forløbet, valgt jeg at inddrage mine egne oplevelser som et mere direkte element i projektet. Dette gjordes igennem en autoetnografisk undersøgelsestilgang. Igennem denne metode fik jeg mulighed for at sætte større fokus på min egen oplevelse som forsker, og den subjektive vinkel kom derfor mere til udtryk igennem projektet. Baarts udtrykker det således: "Forskeren tager afsæt i sit personlige liv ved at være opmærksom på egne fysiske reaktioner, tanker og følelser" (2015, s. 169).
Igennem forløbet har jeg derfor dokumenteret min egen oplevelse i form af notater indtalt på diktafon efter hver session. I mine notater har jeg dokumenteret, hvordan mine følelser var før, under og efter en session. Nogle gange dukkede der noget op i løbet af dagen/dagene efter. Disse efterrefleksioner har jeg også dokumenteret. Jeg har dokumenteret alt fra nervøsitet, svedeture og ondt i maven til glæde, adrenalin og overraskelse. Alt dette er med til at skabe et billede af, hvordan jeg som forsker og deltager har oplevet forløbet. Derved bliver mine egne erfaringer og følelser relevante for at forstå eksperimentet og de præmisser, der gør sig gældende herfor. Sociologen Carolyn Ellis kalder dette for sociologisk introspektion og emotionel genkaldelse (Baarts, 2015, s. 170)

Et af de kritikpunkter, der er til autoetnografi, hvor der bliver lagt meget vægt på forskerens oplevelser, bunder i relevansen af selvudforskning for andre end forskeren selv og dennes nærmeste. Der kan til tider være en tendens til, at det autoetnografiske bliver for selvoptaget og derved mangler den fornødne refleksivitet, som det kræver for at sikre validiteten og derved det videnskabelige niveau (Baarts, 2015, s. 172).
Når denne metode anvendes i en undersøgelse, bruges der oftest en narrativ fortælleform. Dette betyder, at der kan opstå en problematik med det videnskabelige niveau, ved at det kan være svært for læseren at gennemskue, hvornår kilder er observerede i felten eller bygger på forskerens egne erindringer. Dette betyder, at linjerne mellem virkelighed og fiktion ofte kan blive udvasket (Baarts, 2015). I denne undersøgelse gør jeg brug af denne fortælleform for at understrege mine overvejelser. I analysen bliver det brugt til at belyse de oplevelser, jeg, som forsker, har haft i feltet. Både i forbindelse med møder, lattersessionerne, interview og den uformelle interaktion.
Generelt er det vigtigt at være opmærksom på de problematikker, der kan være ved at bruge sine egne minder, erfaringer og følelser som empiri. For hvornår er empirien et udtryk for deltageroplevelsen, og hvornår er det mine egne personlige følelser? Problemet ved at anvende forskerens, i dette tilfælde, mine minder eller erindringer, er altså, at de kan være farvet af de følelser, jeg oplevede i situationen eller "forvrænget" af den efterrationalisering, jeg sidenhen har underlagt situationen, som kan være skjulte for læseren (Baarts, 2015).
I dette projekt vil jeg forsøge at imødekomme denne problematik ved at tydeliggøre, hvornår der er tale om mine egne tanker og følelser, opståede situationer og deltagernes udtalelser fra interviews. Derved kan denne metode desuden blive en styrke for undersøgelsen, da alle mennesker/forskere har følelser i forbindelse med deres eget arbejde. Ikke alle forskere og metoder giver dog meget plads til, at disse følelser kan komme frem, men her bliver de præsenteret som en naturlig del af empirien.
Ved at lade sig inspirere af autoetnografien giver jeg derved en mulighed for at vise nogle af de elementer, der har gjort sig gældende for min egen udvikling omkring latterforløbet. Undersøgelsen har dog ikke kun fokus på min udvikling, og derfor er der her kun tale om en inspiration, og autoetnografien ikke den eneste metode, der har været afgørende for mine observationer.

Følelser i mig

Igennem dette forløb har det ikke kun været deltagerne, der har været under observation. Jeg har også opdaget en udvikling i mig selv, som jeg vil komme nærmere ind på i dette afsnit. Jeg medtager disse observationer for at vise en anden side af deltageroplevelsen, blandt andet den del der handler om at være facilitator.

Nervøsitet

Der var mange ting på spil i dette forløb, og en af dem var min egen præstation. Dette gik for alvor op for mig, da jeg planlagde den første introduktionsgang. Denne erkendelse skabte til tider en enorm nervøsitet hos mig. Omfanget af denne nervøsitet kom i mange henseender som en overraskelse for mig.
Jeg var klar over, at mine erfaringer som latterinstruktør var små, men jeg havde dog prøvet at lave lattersessioner i flere forskellige sammenhænge. Ofte var det spontane og mindre lattersessioner til mindre begivenheder, hvor jeg kunne se en mulighed for at træne mine evner som latterinstruktør og altid med mennesker, som jeg kendte. Jeg følte derfor, at jeg som udgangspunkt havde den erfaring, det krævede for at udføre latterforløbet.
Dog var der en ting, der var fælles for alle mine tidligere erfaringer som instruktør. Det handlede om alvoren af udkommet. Ved tidligere lejligheder havde jeg mit fokus hovedsageligt ligget på min

egen oplevelse. Efter hver session havde jeg hørt de pågældende deltagere om deres oplevelse, men dette handlede i højere grad om et udviklingspotentiale hos mig selv, end det handlede om at forstå deres reaktioner.
Derfor føltes det pludselig meget overvældende at have ansvaret for medarbejdernes oplevelse. Det gik op for mig, at det var mig, der havde ansvaret for, at det her forløb blev en god oplevelse for dem.
På samme tid blev det også klart for mig, at den nervøsitet, jeg oplevede, udsprang af en erkendelse af, at min indsats her ville blive afgørende for de endelige resultater, som hele projektet bygger på. Jeg blev derfor også meget opmærksom på, at min formidling og praksis ville få konsekvenser for det endelige resultat (Jensen, Grundbog i Kulturforståelse, 2013, s. 45). Desuden blev jeg opmærksom på, hvordan jeg ville arbejde med deltagerne, og hvordan jeg skulle gribe de forskellige øvelser an.

Underskud til overskud

Igennem dette forløb har jeg set en klar tendens hos mig selv i forhold til den energi, der skulle bruges på interventionen.
Grundet den nervøsitet jeg tidligere har beskrevet, brugte jeg i starten meget tid på at forberede mig mentalt til hver lattersession. Jeg forestillede mig forskellige scenarier og tænkte meget over, hvordan jeg skulle håndtere dem. Dette resulterede i, at jeg brugte enormt meget energi på at skulle afholde en aktivitet på ca. 10 minutter tre gange om ugen.
Jeg tænkte på det, fra jeg vågnede, og til aktiviteten var i gang. Derefter tænkte jeg på meningen af denne session i forhold til specialet og hvordan jeg skulle argere fremadrettet.
Dette betød, at undersøgelsen sugede alt det overskud, jeg havde, og efterlod kun lille energi til andre gøremål. Det var lidt af en skuffelse for mig, og jeg frygtede at det ville få en negativ effekt på de endelige resultater.
Det vidste sig dog heldigvis at, efter den første uge begyndte det at vende, og underskuddet blev til overskud. Ligeså stille forsvandt min grundlæggende nervøsitet, og jeg kunne slappe af i rollen som facilitator. Dette betød også, at det overskud, som jeg havde håbet ville blive et resultat af interventionen, begyndte at melde sig hos mig. I sidste ende kunne jeg mærke, at lattersessionen begyndte at give mig et energiboost, inden jeg skulle videre med dagens gøremål.

Glæden

Hændelser i mit privatliv gjorde, at jeg flere dage var meget uoplagt og træt om morgenen, når jeg tog af sted. På cykelturen ned til organisationen lavede jeg en eller flere latterøvelser for at sætte kroppen i gang. For mig virkede det rigtig godt, og jeg kunne mærke, hvordan latteren også startede de positive tanker og derved havde en forstærkende effekt på glæden.
Set i lyset af James-Lange teorien, hvor følelser starter i kroppen, giver dette mig en forståelse af nogle af de mekanismer, som kunne være i spil. Latteren, det at grine, er en af de kropslige "symptomer" på glæde. Ved at kickstarte kroppen med latteren, starter jeg også nogle af de følelser, der er med til at skabe glæde hos mig. Jeg ser hverken dette som en bekræftelse eller afkræftelse af James-Lange teorien, men snarere som en mulig forklaring for hændelserne (James, 1967).
Ikke alle dage var effekten hos mig lige stor ved latterøvelserne. Dette kan igen have mange forklaringer og heriblandt kan der findes en i James-Lange teorien. William James forklarer, hvordan man godt kan efterligne de kropslige tiltag, uden at det frembringer den ønskede følelse. Han sammenligner det med et falsk nys. Kroppen laver de rigtige bevægelser, men alligevel frembringer det ikke den nøjagtige følelse af et nys, og det virker i den forstand som en "hul" bevægelse.

Selve lattersessionerne var også forbundet med glæde for mig. Det var for mig meget tilfredsstillende at lave latterøvelser sammen med deltagerne. Det at vi var flere sammen kunne inspirere, og latteren kom derved mere naturligt.
Der kan her også være mange forklaringer på denne glæde. Nogle af dem kan findes i James-Lange teorien, som jeg beskrev det ovenfor, men der er også andre, som bør nævnes.
Igennem disse øvelser var jeg i kontakt med gruppen flere gange om ugen, og ofte snakkede jeg med dagens deltagere om hverdagsting før og efter sessionerne. Dette gjorde, at jeg undervejs blev en større og større del af fællesskabet. Ved at blive en del af fællesskabet fik jeg herigennem også et større tilhørsforhold til gruppen. Trods at der var forskel i vores roller, var der en gensidig interesse i at lære hinanden bedre at kende mellem mig og deltagerne.
Den fælles praksis der blev skabt omkring latterøvelserne, var med til at danne en bestemt kultur. Alle der kom til lattersessionerne var en del af denne praksis og der ved var alle en lige del af kulturen omkring latterøvelserne.

Når alt så er sagt, må jeg dog konkludere en ting: glæde er glæde, uanset om det er sammenhold eller latterøvelserne, der var den direkte årsag. Det er vigtigt at have sig for øje, hvilke elementer der kan spille ind på resultaterne i forhold til det videnskabelige niveau og for at muliggøre og eventuelt forbedre et forløb i fremtiden. Formålet med undersøgelsen var blandt andet at skabe mere glæde i hverdagen. Så uanset om det er selve latterøvelserne, der gav udslaget, eller om det var det sammenhold, der opstod i kølvandet af latterøvelserne, vil jeg argumentere, at det for mit eget vedkommende var en succes.

Litteraturliste

Baarts, C. (2011). Autoetnografi. I S. N. Larsen, & I. K. Pedersen, *Sociologisk leksikon* (s. 50-51). København K: Hans Reitzels forlag.

Baarts, C. (2015). Autoetnografi. I S. o. Brinkmann, *Kvalitative metoder - En grundbog* (2. udg., s. 169-180). København K: Hans Reitzels forlag.

Gimmler, A. (2005). Amerikansk Pragmatisme. I M. H. Jacobsen, & S. Kristiansen, *Hverdagslivet - sociologier om det upåagtede* (s. 72 - 105). København: Hans Reitzels Forlag.

Illeris, K. (2015). *Transformativ læring og Identitet.* Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

James, W. (1967). What is an Emotion. I C. G. Lange, & W. James, *The Emotions* (s. 11-30). New York: Hafner Publishing COmpany Inc.

Jensen, I. (2007). *Interkulturel kommunikation i et komplekst samfund* (1. udg.). Roskilde: Roskilde Universitetsforlag.

Jensen, I. (2007). *Introduction to cultural understanding.* Roskilde : Roskilde University Press.

Jensen, I. (2013). *Grundbog i Kulturforståelse* (2. udg.). Frederiksberg C: Samfundslitteratur.

.