



Landespsychologentag am 13. Juli 2013 in Stuttgart*)

Gesünder und kreativer durch Humor?

Dr. Tabea Scheel erforscht Humorstile und ihre Wirkung in Schulen und am Arbeitsplatz

Sie haben sich bereits an der Universität Leipzig mit Humor beschäftigt und setzen Ihre Forschungen als Stipendiatin der Alexander von Humboldt-Stiftung derzeit in Wien fort. Was macht die Humorforschung so interessant und förderungswürdig?

Bei Humor denken viele Menschen zunächst häufig an Witze, die der eine gut erzählen kann, der andere weniger. Humor ist jedoch viel mehr als das – vom Scherz über den Witz und die Satire bis zur Selbstironie, was alles zum positiven Humor zählt. Auf der anderen Seite gibt es den negativen Humor, der vom Sarkasmus über Zynismus bis zu Spott und Hohn reicht. Wissenschaftlich belegt sind Wirkungen auf die Gesundheit und die Kommunikation. Um die positiven Wirkungen auf die Gesundheit wissen wir aus mehreren Studien schon länger. Aber auch für die Beziehung zwischen Psychotherapeuten und Patienten und für den Erfolg der Psychotherapie kann Humor genutzt werden.

Lassen sich die positiven Wirkungen auch an einem Beispiel verdeutlichen?

Ein Projekt an Schulen in Sachsen mit Lehrern und Schülern der 8.-10. Klassenstufe hat gezeigt, dass negativer Humor mit Gereiztheit zusammenhängt, aber auch mit Müdigkeit und Kraftlosigkeit. Als besonders nachteilig schätzten wir den in diesem Zusammenhang auftretenden Fehlerstress ein. Das bedeutet, Schüler erwarteten regelrecht, dass sie Fehler machen würden und sie neigten zur Vertuschung derselben. Aus Fehlern lernen kann aber nur der, der offen damit umgeht. Positiver Humor erleichterte das Reden über Fehler und geht zudem mit besserem Schlaf, mehr Elan und Kreativität einher.

Die Jugendlichen bescheinigten sich selbst überwiegend einen positiven Humor. Bei den Lehrerinnen und Lehrern ist dies auch so, allerdings mussten wir feststellen, dass sie deutlich weniger positiven oder sozialen Humor an den Tag legen als die Jugendlichen. Je länger sie den Beruf ausüben, desto weniger positiven Humor gaben die Lehrerinnen und Lehrer an - dies ist allerdings auch typisch mit zunehmendem Alter.

Ist das Schicksal oder kann man gegensteuern?

Letzteres ist möglich, z.B. durch Trainings. Die Beteiligten – das können genauso gut Ärzte oder Menschen aus anderen Berufen sein – lernen zunächst, den eigenen Humorstil zu reflektieren, den Humor anderer besser zu erkennen und zu deuten. Sie trainieren Perspektivwechsel, wie Psychologinnen und Psychologen bzw. Psychotherapeuten sie im Coaching und in der Therapie

*)http://www.bdp-bw.de/aktuell/2013/2013_lg_ltp_ausfuehrlich.html

einsetzen. Jemand leidet z.B. unter einer Führungskraft, sieht sich als Opfer, das ständig durch Anfragen oder neue Aufträge aus Arbeitsprozessen gerissen wird. Wie er oder sie damit umgehen kann, hängt auch vom eigenen Humor und einem dadurch ggf. erleichterten Perspektivwechsel ab. Im Training wird zudem die Aufmerksamkeit auf bestimmte Verhaltensweisen gelenkt. Wenn jemand sich z.B. häufig selbst abwertet, über eigene Misserfolge mit einem Scherz hinweggeht, dann muss man fragen, ob er genug Selbstbewusstsein hat, um sich das leisten zu können. Wenn die Relation zwischen dem eigenen Selbstbewusstsein und der humorvollen Abwertung der eigenen Person stimmt, ist das kein Problem. Aber es kann auch passieren, dass jemand dadurch immer mehr an Selbstwert verliert und depressiv wird.

Im Übrigen ist es nicht so, dass ein negativer Humorstil, der aggressiv ist und andere abwertet, sich automatisch immer ungünstig auswirkt. So ergab die Untersuchung an den sächsischen Schulen, dass dort weniger gemobbt wird, wo Lehrerinnen und Lehrer einen leicht aggressiven Stil an den Tag legen. Über die Gründe können wir bis jetzt nur Vermutungen anstellen; es besteht weiterer Forschungsbedarf.

Was vermuten Sie?

Eventuell schreckt dieser Stil potenzielle Täter ab; sie erleben die Lehrerin oder den Lehrer als „stark“, als eine Person, die die „Lage im Griff“ hat.

Lassen sich Erkenntnisse aus dem Projekt an den Schulen auf andere Bereiche übertragen?

Nicht nur Erkenntnisse aus dem Schulprojekt. Es gibt Erfahrungen in provokativer Therapie, die den Klienten humorvoll spiegelt. Durch Übertreibung oder humorvolle Bestätigung seines Leidens bringt man ihn dazu, selbst einen Perspektivwechsel zu vollziehen. Dinge, die er nicht gern hören möchte, lassen sich humorvoll verpacken und geben dem Klienten die Chance, sie ebenso humorvoll anzunehmen. Sein Selbstwert ist dann weniger gefährdet. Auch zur Herstellung einer guten Beziehung zwischen Therapeut/in und Patient/in kann Humor eingesetzt werden, indem man z.B. provokante Fragen stellt, die das Gegenüber zum Nachdenken anregen.

All diese Beispiele sind auch für die Kommunikation und die Beziehungen in Teams relevant.

In der Arbeitswelt haben wir es immer öfter mit multinationalen Teams zu tun. Was bedeutet das in Bezug auf den Humor?

Es gibt interessante Untersuchungen zu den großen kulturellen Unterschieden auf diesem Gebiet. Krasse Gegenbeispiele für einen sehr unterschiedlichen Humor sind China und die USA. Amerikaner praktizieren eher einen aggressiven Humor. Menschen mit einem solchen Humorstil würden in China weniger Erfolg haben. Chinesen neigen mit dem Ziel der Harmonisierung eher zu einem positiven, sozialen oder gar selbstabwertenden Humor, drücken den eigenen Status auch schon mal etwas herunter. In den USA wäre eine solche Haltung kontraproduktiv; da muss man schon mal gegen die eigene Brust trommeln und seinen Status hervorheben.

Wie löst man das Problem unterschiedlicher Humorstile in einem Unternehmen? Muss sich eine Seite anpassen?

Das wird nicht gelingen. Vielmehr ist ein hochgradiges gegenseitiges Verständnis erforderlich. Allerdings unterscheiden sich nicht alle Kulturen so krass in ihrem Humor wie die beiden genannten. Anpassung ist leichter, wenn man als Deutsche in Österreich arbeitet, obwohl auch diese beiden Länder in ihrem Humor variieren.

Es kann durchaus einen unterschiedlichen Humor in Teams geben, solange die Beteiligten darum wissen und damit umgehen können. Interkulturelle Kompetenz ist da gefragt, wie sie in international arbeitenden Unternehmen auch häufig vermittelt wird. Und schließlich kann, wenn eine offene

Atmosphäre herrscht, auch ein unternehmenstypischer Humor entstehen, mit dem Mitarbeiter aller Nationalitäten gut zurechtkommen.

Die private Zeppelin-Universität in Friedrichshafen vergibt seit Kurzem ein „Anti-Streber-Stipendium“, mit dem die Stiftungshochschule Menschen fördert, die keine perfekten Lebensläufe haben, auch schon mal gescheitert sind, eine Chance geben. Das klingt zunächst wie ein Scherz.

Ich kann mir vorstellen, dass es vor allem damit zu tun hat, wieder mehr Vielfalt an die Hochschule zu holen, vielleicht auch den Studierenden die Angst zu nehmen nicht alles perfekt genug zu machen. Es sind nicht immer die angepassten Lebensläufe, die im Berufsleben dann zu Bestehen und bester Leistung führen. Dies merken auch Unternehmen zunehmend und achten verstärkt auf Persönlichkeit statt Bestnoten. Auch Humor ist ein Indikator für Persönlichkeitseigenschaften.

Die Hochschule erlaubt damit auch ein Scheitern. Sie signalisiert, dass Fehler, die man gemacht hat und deshalb vielleicht eine Klasse wiederholen oder ein Studium abbrechen musste, dennoch wertgeschätzt werden können. Wie wichtig ist eine hohe Fehlerkultur im Arbeitsleben?

Sehr wichtig. Und das ist auch etwas, was sich aus unserem Schulprojekt gut auf die Wirtschaft übertragen lässt. Menschen mit einem negativen selbstabwertenden Humor haben mehr Angst Fehler zu machen. Das führt zu Vermeidungsverhalten und verringert ihre Kreativität. Wenn in einem Unternehmensbereich dagegen ein positiver sozialer Humor vorherrscht, die Fähigkeit besteht, über Dinge zu lachen, auch wenn sie misslungen sind, und darüber zu reden sowie nach besseren Lösungen zu suchen, dann gehen Menschen im Interesse des Unternehmens auch mal ein Risiko ein statt eine Kultur des Absicherns zu pflegen.

ACHTUNG!

Text zum vollständigen oder auszugsweisen Abdruck nur bei Terminhinweis auf den Landestag der Psychologie der Landesgruppe Baden Württemberg des BDP ab sofort freigegeben.

Ansprechpartner: Christa Schaffmann, E-Mail: landestag-pr@bdp-bw.de