

# #work



**WELCHER  
HUMOR  
BRINGT UNS  
WEITER?**

**TRÖSTER IN ZU  
GROSSEN SCHUHEN –  
HUMOR IN DER KLINIK**

**VERLOREN IM NICHTS –  
HUMOR IN DER KRISE**

**DAS WÄRE DOCH GELACHT –  
HUMOR IN DER FÜHRUNG**

# INHALT

- 04 Energie-Krisen überwinden
- 06 Verloren im Nichts – und doch nicht allein
- 08 Focus on the good stuff – Meetings positiv gestalten
- 10 Zusammenhalt geben! – Eindrücke einer Keynote
- 14 Schokoladenseiten zeigen – Warum es aufs Detail ankommt
- 16 Grenzen des Humors
- 18 Mehr Humor im Arbeitsalltag
- 20 Eine Führungskraft, wie ich sie mir wünsche

## IMPRESSUM

Ausgabe 05  
#WORK ISSN 2627-2849

**Herausgeber**  
die kommunikätöre  
Frieg und Hummel GbR  
Barfußbertor 25, 35037 Marburg

work-magazin.de

**Konzept & Redaktion**  
Sabine Frieg, Gaby Schön,  
Dennis Siepmann

**Layout & Illustrationen**  
die kommunikätöre

**Druck**  
Jürgen Haas Print Consulting e.K.

Alle Inhalte (falls nicht anderweitig gekennzeichnet) sind unser (geistiges) Eigentum und unterliegen dem Urheberschutz. Vervielfältigung oder Veröffentlichungen – auch nur auszugsweise – bedürfen einer schriftlichen Zustimmung.

- 22 Teams durch den Dschungel führen – Warum die komplexe Arbeitswelt ein neues Führungs-Mindset braucht
- 24 Das wäre doch gelacht – Humor in der Führung
- 26 Tröster in zu großen Schuhen
- 28 Der Hamster, das Rad und eine simple Frage
- 30 Lache ich genug auf der Arbeit?
- 31 Kann Lach-Yoga uns wirklich glücklich machen?
- 32 Lachen tut uns allen gut
- 33 Über sich selbst lachen
- 34 Kichererbbsen – Kraftpakete aus der orientalischen Küche



## Liebe Leser\*innen,

„Haben Sie heute schon gelacht?“ Mit dieser Frage begrüße ich meine Seminarteilnehmer\*innen häufig, wenn es um Themen wie Gesundheit oder Stressprävention geht. Denn wir alle wissen: Lachen ist gesund. Lachen ist sozialer Kitt. Lachen bzw. Humor sollte auch am Arbeitsplatz nicht fehlen.

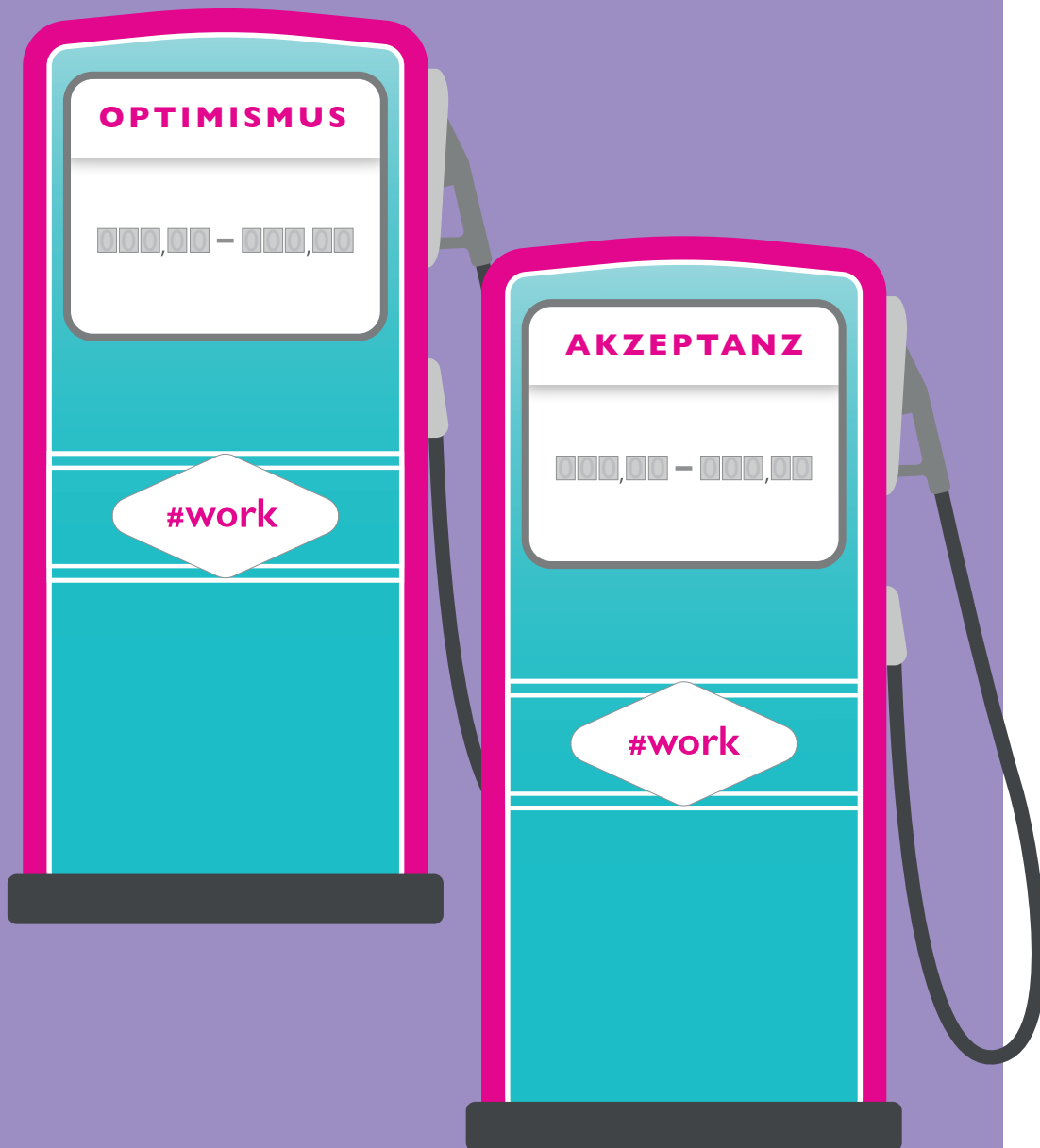
Doch gerade in Zeiten, die von großer Unsicherheit geprägt sind, von Inflation, Klima-Krise oder Fachkräftemangel, sind viele Menschen dünnhäutig geworden. Wenn wir unter starkem Druck stehen, neigen wir dazu, Worte eher auf die Goldwaage zu legen. Und vielen ist das Lachen am Arbeitsplatz ohnehin vergangen. Sollen wir jetzt ausgerechnet eine #work-Ausgabe zum Thema Humor machen?

Nach reger Diskussion im Redaktionsteam waren wir uns einig: Ja, auf jeden Fall! Wir brauchen Humor gerade jetzt. Einen feinen, sozialen Humor, der uns guttut und wieder zu mehr Leichtigkeit verhilft. Darüber schreiben wir in dieser Ausgabe von #work und wünschen Ihnen und uns, dass wir alle bald wieder viele Gründe haben, unbeschwert lachen zu können.

*S. Frieg*

Ihre Sabine Frieg





# Energie-Krisen überwinden

Dass in jeder Krise eine „Chance“ steckt, können wir angesichts der massiven Krisen, mit denen die Welt konfrontiert ist, kaum glauben. Corona-Krise, Russland-Ukraine-Krise, Klimakrise... wer jetzt noch von Optimismus oder Akzeptanz spricht, gilt allgemein als naiv.

Die geballte Ladung schlechter Nachrichten hat vielen von uns den Stecker gezogen. Wir stecken deshalb häufig in einer ganz persönlichen „Energie-Krise“: Den meisten fehlt die Energie, sich von allein zu befreien.

Mit Distanz betrachtet, zwingen Krisen uns vor allem zu einem: zum Umdenken. Denn so, wie es ist, kann es nicht weitergehen. In welche Richtung wir umdenken, ist abhängig von unserer inneren Haltung.

Jetzt helfen **Optimismus** und **Akzeptanz**, denn ohne den Glauben, etwas bewirken zu können, sind wir handlungsunfähig. Optimismus jedoch nicht im Sinne von „Wird schon alles gut werden“, sondern ganz im Sinne des Psychologen Viktor Frankls: „Das Beste aus einer Situation machen“.

Akzeptanz heißt in diesem Zusammenhang, keine weitere Energie in Grübeln, Jammern und Klagen zu stecken. „Trotzdem Ja zum Leben sagen“, fasst Viktor Frankl das zusammen. „Ärmel hoch und raus aus der Opferrolle“, sagen wir.

Die Opferrolle zu verlassen ist ein wichtiger Schritt für unsere psychische Gesundheit. Und da Körper und Geist untrennbar miteinander verbunden sind, wirkt die psychische Stabilität auch positiv auf unsere Gesundheit. Probieren Sie es selbst und überwinden Sie Ihre persönliche Energie-Krise.

## 5 Tipps für mehr Energie in Krisenzeiten

1. Bleiben Sie optimistisch.
2. Üben Sie sich in Akzeptanz.
3. Tauschen Sie den Horrorfilm in Ihrem Kopf gegen Realismus.
4. Kommen Sie körperlich in Bewegung.
5. Planen Sie kleine, erreichbare Schritte aus der Krise und feiern Sie auch Ihre kleinen Erfolge.

# VERLOREN IM NICHTS – UND DOCH NICHT ALLEIN



Thomas Dickel setzt sich schon seit Kindheitstagen mit Herzblut für das Technische Hilfswerk (THW) ein. In Katastrophensituationen wie dem Ahrtalhochwasser konnte er sich auf sein jahrelanges Training verlassen. Heute blickt der 42-Jährige für einen Moment zurück. Er berichtet von Tragödien, echter Menschlichkeit und von der Kraft des Humors.

Einsam steht er da. Verloren. Den Schlamm überall am Körper blickt er ins Leere. Nur wenige Schritte entfernt hat er noch vor ein paar Tagen mit seinen kleinen Kindern gespielt. Da wo das Haus, sein ganzer Stolz, ihm und seiner Familie so viel Sicherheit versprach, ist nun nur noch Dunkelheit. Das Zuhause ist einem Berg aus Dreck und Matsch gewichen.

Thomas Dickel ist Zeuge dieser Szene im Juli 2021 – mitten im Katastrophengebiet an der Ahr. Mit einer Schippe in der Hand, tritt Dickel an den Familienvater heran und fragt, ob er ihm helfen darf. Dickel erkennt nun die Tränen, die dem Mann übers Gesicht laufen.

Kurze Zeit später stehen weitere Helfer des THW in den Trümmern des Hauses und schaufeln unablässig Erde, Dreck, Gestein und Wasser. „Dieser Mann hatte einen Kredit für den Bau seines Hauses aufgenommen und über Nacht alles verloren. Es hat einem das Herz gebrochen, das zu sehen“, sagt der Ortsbeauftragte des THW-Schwalmstadt.

Die ersten drei Tage im Einsatzgebiet überkommt Dickel noch nicht einmal ein leichtes Lächeln. Zu groß ist der Schmerz, der in der Luft liegt, zu anstrengend sind die langen Tage im Morast. In dieser größten Not erkennt Dickel aber auch eine „Solidarität, die ich so noch nie erlebt habe“.

## BLAUES BLUT UND EINFACHSTE PHYSIK

Denn Not schweißt zusammen und die Menschen im Ahrtal helfen sich, wo sie nur können. Aber die Opfer der Katastrophe erfahren auch unheimlich viel Unterstützung. Aus dem ganzen Land melden sich ehrenamtliche THW-Helfer\*innen einsatzbereit – so wie der THW-Ortsverband aus Schwalmstadt, der über vier Wochen mit 20 freigestellten Einsatzkräften 4.000 Stunden im Hochwassergebiet tätig ist.

Das „blaue Blut“, das den THW-Mitglieder\*innen nachgesagt wird, durchströmt Dickel bereits seit Kindheitstagen. Im Jahr 1990 gründet sich eine Jugendgruppe der Bundesorganisation in Schwalmstadt. Zusammen mit guten Freund\*innen findet er sofort Gefallen an den spielerisch vermittelten Rettungsübungen.

„Im Prinzip wenden wir zunächst einmal einfachste Physik an“, erklärt Dickel, der sich noch gut an seine ersten Tage beim THW erinnert. Wie wirken sich Hebelkräfte aus? Welche Werkzeuge sind wie zu verwenden? Begriffe wie Umlenkrolle, Verzäpfung, Dreibockbund oder Flaschenzug gehören bald zum ganz normalen Sprach-Repertoire der Jugendgruppe.

Ein riesiger Vorteil des THW ist laut Dickel die Tatsache, dass das THW eine Bundesorganisation ist, die überall gleich aufgestellt ist. „Wenn ich beispielsweise in einen Ortsverband nach Hamburg käme, wüsste ich sofort, welches Werkzeug wo auf welchem Fahrzeug zu finden ist“.

## EINE ZUTIEFST MENSCHLICHE EIGENSCHAFT

Zurück im Ahrtal: Stark be- und teilweise überlastet sind die Helfer\*innen nicht nur körperlich, sondern vor allem seelisch. Die Einsatzkräfte sehen Leichen und kümmern sich fast rund um die Uhr um Menschen, die am Ende ihrer Kräfte sind. Das ist auf Dauer nur schwer zu ertragen. Abhilfe schafft in diesen Krisensituationen etwas zutiefst Menschliches: Humor.

Gemeinsames Lachen kann therapeutisch wirken. Im Fall von Thomas Dickel und seinem Team aus der Schwalm sind es die Menschen vor Ort, die für Ablenkung sorgen. So lädt zum Beispiel die örtliche Feuerwehr zum Grillen ein. „An diesem Abend haben wir dann das erste Mal gelacht“, sagt Dickel. Es sind einfache Gespräche, die ein wenig der Last von den Schultern der Frauen und Männer nehmen.

Was Dickel in Gefahrensituationen wie dem Ahrtal-Einsatz lernt, hilft ihm auch bei seinem Beruf als Leiter Produktentwicklung Werkzeuge bei der Firma Fritz Winter in Stadallendorf. Denn auch dort muss er die „Soft Skills“ einbringen, die in Zeiten von Tragödien besonders gefragt sind. „Oft brauchen die Leute ja erstmal nur jemanden, der ihnen zuhört und der sie ernst nimmt. Reden erleichtert die Seele“, sagt Dickel. Das sei während eines Katastropheneinsatzes so, gelte aber auch für jede gute Führungskraft. Erweitert hat Dickel die „gute Kommunikation“ auch durch mehrere Seminare bei der Trainerin Sabine Frieg. Inhaltlich ging es dabei um die Themen „Achtsamkeit“, „Wertschätzung“ und „Soziale Kompetenz“.

## MEETINGS POSITIV GESTALTEN

Wer in unsinnigen Meetings festsetzt, hat längst persönliche Überlebensstrategien entwickelt. Vielleicht gehören Sie sogar selbst zu denen, die Meetings nutzen, um E-Mails zu bearbeiten, andere Aufgaben zu erledigen oder zumindest über diese nachzudenken?

Meetings ganz abzuschaffen, ist keine echte Option. Doch wenn wir davon ausgehen, dass Sie nicht der einzige Mensch sind, der in Meetings häufig eher körperlich als geistig anwesend ist – wie lassen sich Treffen so gestalten, dass sie für alle einen Mehrwert bieten?

# FOCUS ON THE GOOD STUFF



## EIN RICHTIG GUTES MEETING ORGANISIEREN

- 1 Nur relevante Teilnehmer\*innen einladen (ideal sind fünf bis sieben Personen) und mit der Einladung schon die Agenda verschicken oder mindestens das Thema nennen. Obwohl das selbstverständlich sein sollte, wird dieser Schritt nur selten konsequent umgesetzt.
- 2 Ab der ersten Minute für eine positive Atmosphäre sorgen. Wenn möglich, nicht gleich mit schlechten Nachrichten beginnen. So kann zum Beispiel jede\*r Teilnehmer\*in in einem Satz berichten, was seit dem letzten Meeting gut gelaufen ist, worauf er\*sie stolz ist oder worauf er\*sie sich in dieser Woche freut.
- 3 Auf positive Wortwahl achten. Wenn ein Projekt gut lief, dann lief es gut – und nicht „nicht schlecht“.
- 4 Kreative Diskussionseinsteige wählen, z.B. „Wenn Hollywood einen Film über unser Problem drehen würde, welchen Titel hätte der Film?“ Das sorgt für eine lockere Ebene und kann der Kristallisationspunkt für neue Lösungen sein.
- 5 Leise Personen einbeziehen. Nicht jede\*r kann Ideen sofort vor dem Team präsentieren. Geben Sie zum Beispiel 2 Minuten Bedenkzeit oder lassen Sie Ideen auf Karten notieren. So können alle zu Wort kommen und fühlen sich wahrgenommen.
- 6 Bei Kritik an die Losada-Rate denken! Diese Rate beschreibt das Verhältnis zwischen negativen und positiven Beiträgen und sollte in der Regel 1:3 betragen. Das heißt, dass auf einen Kritikpunkt (mindestens) drei positive Impulse folgen sollten, um die Selbstwirksamkeit der Menschen trotz Kritik nicht zu schwächen.

Erfolgreiche Menschen sprechen über Erfolg. Achten Sie bei Ihren Meetings daher auf die Sprache und Inhalte. Steuern Sie gegebenenfalls bewusst gegen: „Ist Euch schon mal aufgefallen, in welchem Ton wir miteinander sprechen?“ oder „Gibt es denn auch gute Nachrichten?“ Oft sind die Teilnehmer\*innen überrascht und die Stimmung verändert sich. Denn insgeheim weiß ja jede\*r, worauf es ankommt. Schließlich gehört auch das zur Überlebensstrategie.

Mehr Tipps für gelungene Team-Kommunikation im kommunikatore-Seminar:

Negative Impulse	Positive Impulse
Abwertungen	Bestätigung
Zynismus	Dank
Sarkasmus	Lob
Geringschätzung	Unterstützung
In-Frage-stellen	Blickkontakt



# ZUSAMMEN- HALT GEBEN!

## EINDRÜCKE

## EINER

## KEYNOTE

Der erfolgreiche Umgang mit Krisen ist in Unternehmen zum Dauerthema geworden. Entsprechend gut besucht war eine Veranstaltung in Salzburg, bei der Sabine Frieg als Keynote-Speakerin zu hören war. Die gespannte Erwartung des Publikums war auf der Bühne spürbar. Das Bildungs- und Konferenzzentrum St. Virgil hatte in Zusammenarbeit mit der Salzburger Gesellschaft für gesundheitsfördernde und partnerschaftliche Unternehmenskultur und der österreichischen Gesundheitskasse geladen.

Im Saal saßen Unternehmer\*innen, Führungskräfte, Expert\*innen für Betriebliches Gesundheitsmanagement, Vertreter\*innen von Krankenkassen, Trainer\*innen, Coaches. Sie alle wollten mehr erfahren zum Thema „Die Krise & ihre Lehren: Anerkennung und Solidarität in der Wirtschafts- und Arbeitswelt“.

Das Thema der Keynote: „Zusammen-Halt in der Krise“. Die Schreibweise mit Bindestrich war bewusst gewählt, denn gerade in Krisenzeiten ist es wichtig, sich gemeinsam Halt zu geben. Im Unternehmenskontext bedeutet das: Führungskräfte und Mitarbeiter\*innen sind zusammen gefordert. Wertschätzung ist dabei die Kraft, welche die Ebenen verbindet. Als Gesund führen-Trainerin ein Thema, das Sabine Frieg leidenschaftlich vertritt!

Allein die Abstimmung mit Dr. Gunter Graf und Brigitta Gruber per Telefon, Teams oder E-Mail im Vorfeld der Veranstaltung war ein Musterbeispiel für wertschätzenden Umgang. Was erzählt man dem Publikum im Nachbarland Österreich, denen Freundlichkeit und Service in die Wiege gelegt scheint, zum Thema Wertschätzung? ▶



Sabine Frieg mit Moderator Peter Mörwald

Die Antwort: etwas Aktuelles. Für fundierte Informationen haben die Kommunikatöre deshalb eine Umfrage bei Führungskräften gestartet und im Vorfeld der Veranstaltung über 100 Personen in Unternehmen qualitativ befragt. Geprägt war die Umfrage hier noch von den Auswirkungen des Lockdowns auf die Führung: **Welche Ängste mussten Führungskräfte in der Zeit des Lockdowns auffangen? Was haben sie am meisten vermisst? Was haben sie für ihr Team getan?** Die einen waren zu Hause überfordert, bei anderen machte sich Einsamkeit breit, die dritten mussten lernen, mit dem Schreckgespenst Kurzarbeit umzugehen und wieder andere hatten so viel Arbeit zu bewältigen, wie noch nie im Leben.

Die Herausforderung für die Kommunikatöre als Spezialisten für Management-Beratung und Coaching bestand darin, Tipps zu entwickeln, die allen Führungskräften in Krisenzeiten nützen. Aus den einzelnen Antworten hat das Strategie-Team deshalb ein großes, gemeinsames Bild entwickelt. Das Verblüffende: **Tipps für die Krise unterscheiden sich nur marginal von Tipps für gute und gesunde Führung.** Wer schon vor der Krise ein\*e gute\*r Leader\*in war, kann das Team auch in Krisenzeiten stützen und schützen. Die Aufgabe ist anstrengender als sonst, aber machbar, wenn die innere Haltung stimmt.

**Wichtige Erkenntnis: Zusammenhalt ist gut. Doch auch Freiheit muss sein!** Zusammenhalt bzw. Solidarität sollen daher geschmeidig sein.

Nicht wie Beton, sondern eher wie Himbeermarmelade zwischen zwei Brotscheiben. Menschen brauchen Nähe und gleichzeitig Bewegungsfreiheit. Allerdings setzt jede Form von Freiheit Vertrauen voraus – gerade, wenn Teams remote arbeiten. Führungskräfte haben daher die herausfordernde Aufgabe, ein Arbeitsverhältnis zu formen, in dem Menschen sich frei und gleichzeitig wahrgenommen fühlen, in dem sie ihre Stärken entfalten und Eigenverantwortung übernehmen.

Oft erleben Mitarbeiter\*innen am Arbeitsplatz jedoch weder Vertrauen noch Wertschätzung. Die Folge ist ein emotionaler Mangel. Nähe gibt es dann zwar noch innerhalb des Teams. Wird diese Nähe durch Homeoffice-Regelungen genommen, kann es bei vielen Menschen zur Entfremdung kommen. Distanz-Menschen mag das nicht schrecken. Nähe-Typen spüren nach Wochen und Monaten, wie sehr sie den persönlichen Austausch vermissen. Das gilt auch für die Kommunikation zum Teamlead.



Himbeermarmelade als „Give away“ für die Teilnehmer\*innen



#### Daher Tipp Nr. 1

Schaffen Sie Orte für einen direkten, informellen Austausch – zwischen Führungskraft und Team aber auch für das Team untereinander: Im Unternehmen gilt: Unterschätzen Sie niemals die Kaffeeküche. Machen Sie diese deshalb zu einem schönen Ort für eine (Mini-) Pause, für Beziehungsaufbau, für einen kreativen Austausch. Sie kann der Geburtsort für Innovationen sein.

#### Tipp Nr. 2

Mitarbeiter\*innen brauchen Emotionen – möglichst positive. Emotionen sind der unsichtbare Zusammenhang zwischen Führung und Erfolg. Mitarbeiter\*innen, die ihre Führungskraft schätzen, sind eher bereit, eine Extrameile zu gehen. Führungskräfte sollten deshalb mit gutem Beispiel vorangehen und für positive Emotionen sorgen – auch in Krisenzeiten. Das kostet Kraft. Deshalb ist das Thema Selfcare für Führungskräfte auch so wichtig.

#### Tipp Nr. 3

Setzen Sie auf eine Erlaubniskultur: Vertrauen ist die wichtigste Kompetenz einer Führungskraft im New Normal. Das bestätigt auch eine repräsentative Umfrage des Fraunhofer-Instituts für Arbeit und Organisation. Kommunikationsfähigkeit belegt hier übrigens Platz 2, dicht gefolgt von Empathie auf Platz 3. Hätten Sie's gedacht? Fachwissen wird erst auf Platz 12 genannt.

#### Tipp Nr. 4

Belastbare Beziehungen leben von Kontinuität und Sicherheit. Mitarbeiter\*innen möchten wissen, woran sie sind. Und nur wer auf eine freundliche, wertschätzende Basis bauen kann, traut sich auch mal „zwischenmenschliche Risiken“ einzugehen. Dazu gehört, Fehler einzugestehen, um Hilfe zu bitten oder Kritik zu äußern. Hilfreich ist das nicht nur in Krisenzeiten.

#### Tipp Nr. 5

Wertschätzung ist eine Frage der Haltung. Sie braucht weder ein eigenes Budget noch besonders viel Zeit. Sie braucht einfach nur einen Blick auf die Menschen. Schauen Sie Ihren Kolleg\*innen gerne mal wieder in die Augen, bevor Sie zu sprechen anfangen. Das wäre ein guter Anfang.

Warum schreiben wir über einen Krisen-Vortrag in der #work-Ausgabe zum Thema Humor? Weil die Veranstaltung in Salzburg bei aller Ernsthaftigkeit des Themas immer wieder von Humor durchzogen war: Sei es durch die brillante Moderation von Peter Mörwald oder durch anregende Cartoons auf den Vortragsfolien. Humor sorgt für positive Emotionen und dafür, dass unser Gehirn besser lernen kann. Wenn beim gemeinsamen Abendessen dann nicht nur die Teller dampfen, sondern auch die Diskussionen, haben die Speaker\*innen alles erreicht. Gemeinsam zu lachen, schafft Nähe und Zusammenhalt. Und genau darum geht es doch in jeder Krise.

## SCHOKOLADENSEITEN ZEIGEN

# WARUM ES AUFS DETAIL ANKOMMT

Haben Sie schon einmal Tontechniker\*innen bei der Arbeit beobachtet? Mit einem riesigen Mischpult stimmen sie den Sound ab – wohl wissend, dass es nicht die eine gute Einstellung gibt, sondern der optimale Klang an Raum und Publikum angepasst werden muss. So ist das auch mit einer gelungenen Kommunikation. **Nur, wenn wir unsere verbale und nonverbale Kommunikation auf unsere „Auftrittssituation“, in diesem Fall auf unser Gegenüber, abstimmen, kommen unsere Schokoladenseiten richtig zur Geltung.** Es genügt daher nicht nur zu wissen, wo unsere Stärken liegen, sondern diese auch passgenau zu platzieren.

Die Schieberegler-Idee ist für viele Lebensbereiche hilfreich. Daher kommt sie in den Seminaren der Kommunikatöre in unterschiedlichen Varianten zum Einsatz.

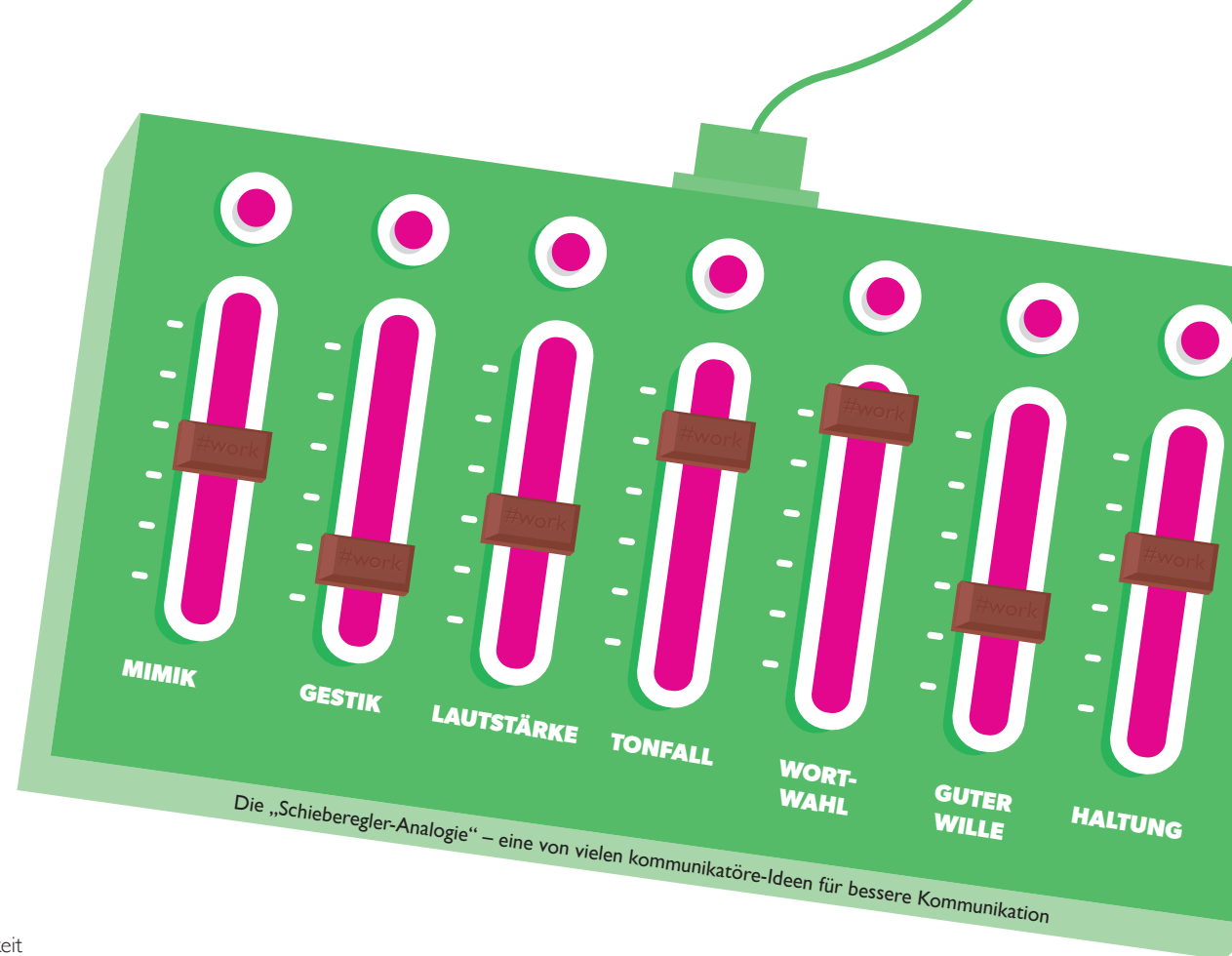
Sie hilft zum Beispiel dabei, „schwierige“ Menschen besser zu verstehen: Wenn der pingelige Chef nervt oder die chaotische Kollegin, wenn der verschwenderische Ehemann Sorgen bereitet oder die übergriffige Nachbarin – dann können wir uns darüber Gedanken machen, wie die negative Eigenschaft sich zeigen würde, wenn wir den Regler dafür einfach mal herunternehmen.



Dann wird aus „pingelig“ vielleicht genau oder sorgfältig. Aus chaotisch wird flexibel. Aus verschwenderisch wird großzügig und Übergriffigkeit können wir als Freundlichkeit bewerten.

Wenn wir aus der negativen Eigenschaft eine positive gemacht haben, können wir Kritik wertschätzend formulieren: „Ich schätze Ihre Genauigkeit. Das Projekt können wir jedoch nur dann pünktlich beenden, wenn...“ „Ich staune immer wieder, wie flexibel Du Dich auf Neues einlassen kannst. Hier wäre jedoch hilfreich, wenn...“ „Ich danke Dir sehr für Deine Großzügigkeit. Mir würde es jedoch schon genügen, wenn...“

Und sollten Sie selbst angegriffen werden, zum Beispiel: „Sei doch nicht immer so ängstlich!“, dann **denken Sie an den Schieberegler und wenden Sie die Kritik ins Positive:**



„Ich bin einfach ein vorsichtiger Mensch, bemühe mich jedoch, in Zukunft mehr Vertrauen...“ Seien Sie gespannt auf die positive Resonanz, wenn Sie Ihre Schokoladenseiten so bewusst in Szene setzen.

Achtung: Manchmal müssen Dinge klar ausgesprochen werden. Dann ist Kritik mit Samthandschuhen nicht mehr angebracht. Und keine Sorge – solange dies nicht zum Dauerzustand wird, kann eine gute Beziehungskultur das aushalten.

Wer seine Schokoladenseiten entdecken und im Beruf nutzen möchte, erfährt mehr in einem Seminar der Kommunikatöre.



# GRENZEN DES HUMORS

War doch nur 'n Witz!



## HUMOR ist etwas Lustvolles.

Er bringt uns zum Lachen und die Laune steigt. Wer coole Witze reißt, kann in der Status-Hierarchie des Teams aufsteigen. Dabei gehört es zum Wesen des Humors, dass dieser von Übertreibung und Grenzüberschreitung lebt. Die Pointe stellt die ursprüngliche Annahme auf den Kopf. Darum lachen wir.

Ernst wird es mit dem Humor, wenn er persönliche Grenzen überschreitet. Scherze können verletzend sein. Besonders wenn sie unter dem Deckmantel: „War doch nicht so gemeint“ daherkommen.

Wie verhalte ich mich als „Opfer aggressiven Humors“, wenn alle anderen lachen? Bin ich Spielverderber\*in oder beleidigte Leberwurst, wenn ich offen auf Rassismus oder Sexismus hinweise? Wie reagiere ich souverän bei Witzen auf meine Kosten?



## TIPPS

### Noch einen Draufsetzen!

Das verlangt nach Schlagfertigkeit oder einem souveränen Umgang, um eine Win-Win-Situation herzustellen. Beides ist trainierbar.

### Den Tiefstatus nicht annehmen.

Achten Sie bewusst auf Ihre Körpersprache: Kopf hoch, Blickkontakt, Gewicht gleichmäßig auf beide Beine verteilen.

### Die Provokation bewerten:

„Sieh an, da zeigt sich doch der gute alte Chauvi/Rassist...“

### Mit einer Frage kontern:

„Was willst Du mit dieser unqualifizierten Aussage sagen?“

### Zur Rede stellen:

„Können wir nachher mal unter vier Augen sprechen?“

Hinweis: Die Tipps eignen sich für den Umgang im Team bzw. auf gleicher Ebene. Fingerspitzengefühl ist geboten, wenn die Führungskraft oder wichtige Kund\*innen mit verletzenden Witzen aus der Rolle fallen. Hier kann es lohnend sein, direkt das Gespräch unter vier Augen zu suchen.



## MEHR HUMOR IM ARBEITSALLTAG MIT DEN #WORK STICKERN

Ist der Büroalltag heute etwas trist? Könnte eine Kollegin oder ein Kollege etwas Heiterkeit oder Leichtigkeit gebrauchen? Dafür sorgen unsere #work-Aufkleber, denn damit werden Alltagsgegenstände zu einem freundlichen Bürobegleiter.

Egal ob Locher, Tacker oder Kaffeetasse. Büromaterialien mit Charakter sorgen für einen witzigeren und lockeren Tag.

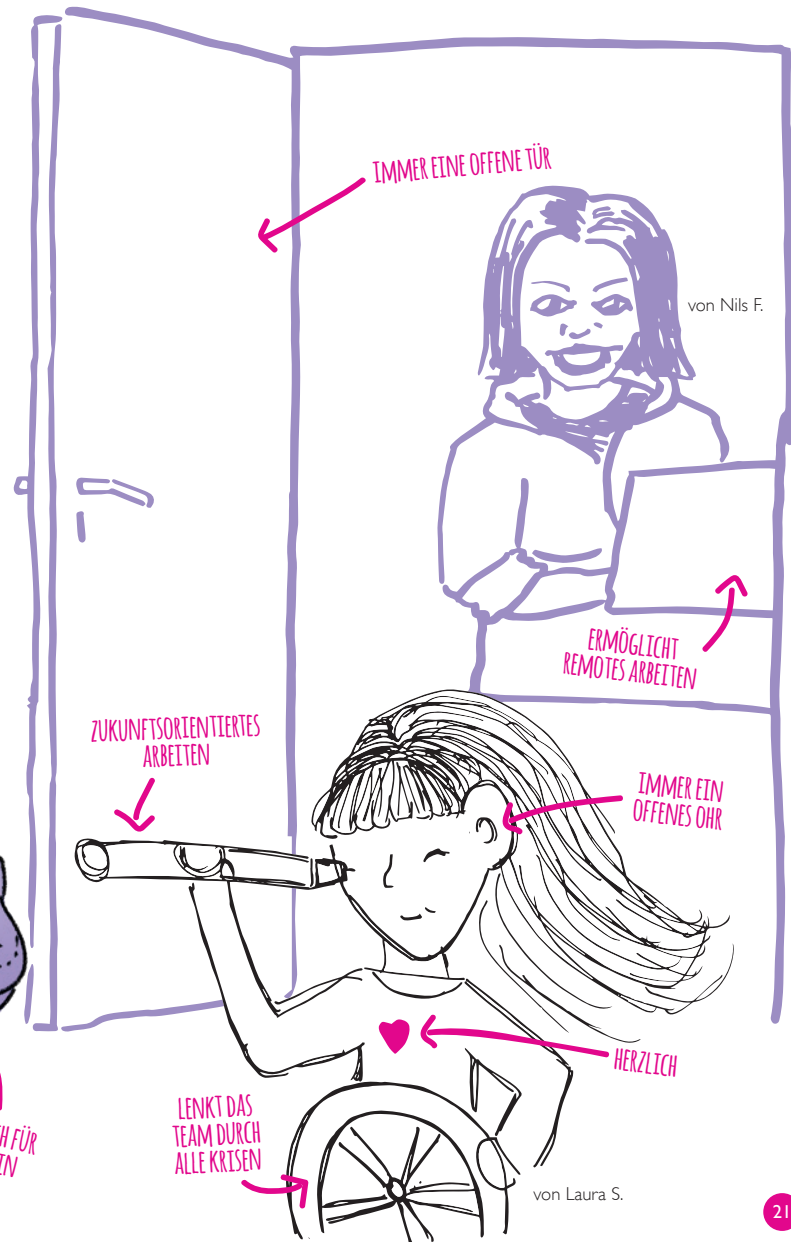
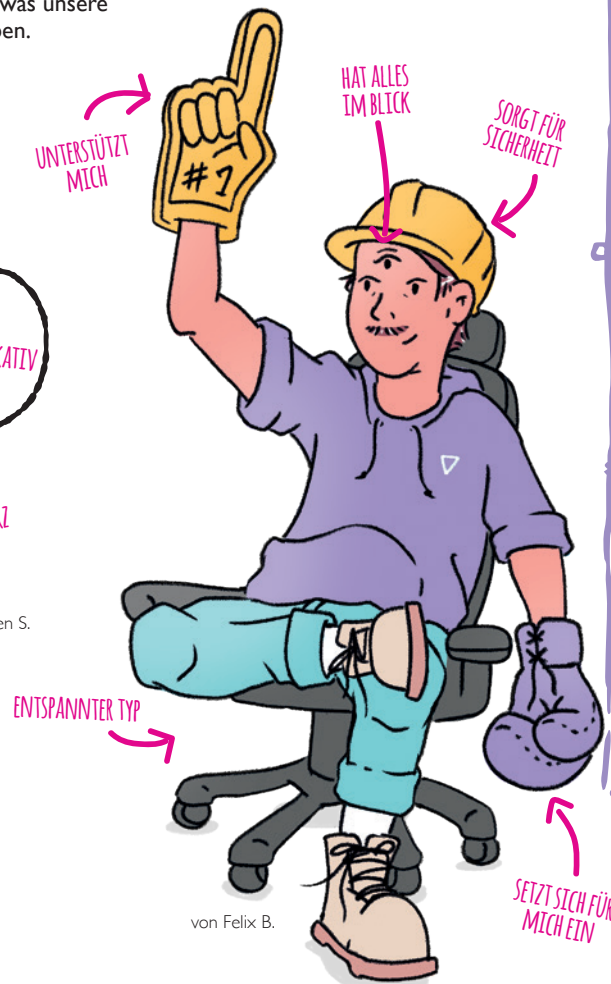
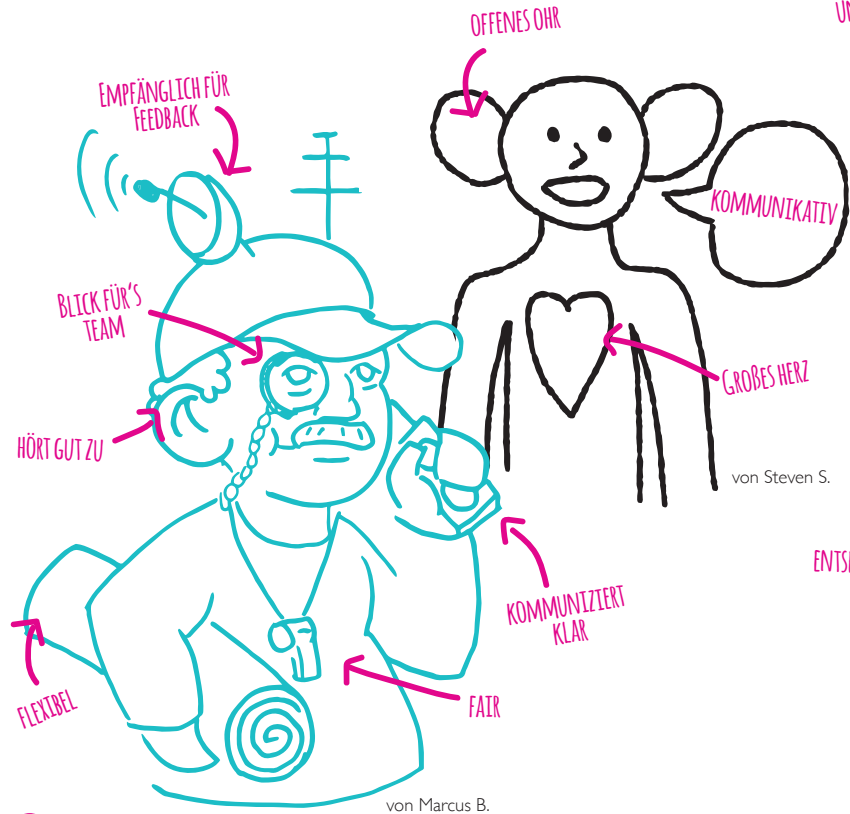
Posten Sie Ihre witzigsten Bilder gerne auf Facebook oder Instagram mit dem Hashtag #worksticker.



# EINE FÜHRUNGSKRAFT, WIE ICH SIE MIR WÜNSCHE

Was macht eine gute Führungskraft aus? Sind es die Ohren, die hinhören? Sind es die Augen, die sehen, was im Unternehmen vor sich geht? Oder ist es doch das Herz, das fühlt und weiß, was das Team gerade braucht? Fragen, die sich auch das Team der Kommunikatöre gestellt hat.

Wir haben Kolleginnen und Kollegen einen Stift in die Hand gedrückt und gefragt, wie sie sich die perfekte Führungskraft vorstellen. Was das Ganze mit „Humor“, dem Kernthema dieser Ausgabe, zu tun hat? Nun ja. Sehen Sie selbst, was unsere unterschiedlich begabten „Künstler\*innen“ da zu Papier gebracht haben. Wir hatten auf jeden Fall großen Spaß beim Zeichnen.



von Nils F.

# TEAMS DURCH DEN DSCHUNGEL FÜHREN

## Warum die komplexe Arbeitswelt ein neues Führungs-Mindset braucht

Hand aufs Herz: Wie fühlen Sie sich in der heutigen (Arbeits-)Welt? Begeistert Sie der schnelle Wandel? Die stetigen Veränderungen und die damit verbundenen neuen Möglichkeiten? Oder haben Sie das Gefühl, dass Ihnen ein vorübergehender Stillstand gerade mehr helfen würde, um Atem zu schöpfen und Kraft zu sammeln?

Die schlechte Nachricht für alle, die sich eine Pause wünschen: Einen Stillstand wird es nicht geben. Aus unserer einstmals sorgfältig gepflegten Unternehmens-Schrebergartenkolonie ist ein Dschungel geworden. Änderungen sprießen in einer Welt, die auf Wachstum getrimmt ist, schneller, als wir sie häufig verarbeiten können.

Die gute Nachricht: Wir sind nicht allein in diesem Dschungel. Menschen wurde die Teamarbeit in die Wiege gelegt. Passen wir sie deshalb einfach an die neue Welt an.

Wirtschaftswissenschaftler\*innen wie Dr. Willms Buhse empfehlen VOPA+ als Antwort auf die undurchsichtige **VUKA-WELT**. Was genau das für Führungskräfte bedeutet, erfahren Sie in diesem Artikel.

**VUKA** ist ein Akronym, ein Kunstwort, das durch die Zusammensetzung von Anfangsbuchstaben verschiedener Wörter entstanden ist.

### **V** = Volatilität (Unbeständigkeit)

Die Veränderungsgeschwindigkeit ist enorm. Neue Technologien scheinen uns über den Kopf zu wachsen. Gerade ältere Mitarbeiter\*innen können mit dem technischen Wandel nur schwer mithalten. Auch Produktlebenszyklen verkürzen sich dramatisch.

### **U** = Ungewissheit (Unsicherheit)

Durch die schnellen Veränderungen werden langfristige Planungen immer schwieriger. Um im Dschungel-Bild zu bleiben: Wo gestern noch ein Weg war, bringen uns heute Schlingpflanzen zu Fall. Diese Ungewissheit, was unsere Zukunft angeht, macht uns unsicher.

### **K** = Komplexität

Während man komplizierte Dinge noch lernen kann, beinhaltet Komplexität immer etwas Unberechenbares. Unser Umfeld besteht aus zu vielen unbekanntem Elementen. Globale Märkte, neue Regularien, neue Wettbewerber, sich wandelnde Kundenanforderungen bilden ein System, das wir nicht mehr beherrschen können.

### **A** = Ambiguität

Der Begriff steht für Mehr- bzw. Doppeldeutigkeit. Wir können die Auswirkungen unserer Entscheidungen nicht mehr vorhersagen. Ob es für uns besser ist, im Dschungel rechts oder links abzubiegen, ist daher unklar. Es gibt keine eindeutigen Lösungen.

Wenn wir beim besten Willen nicht mehr vorhersagen können, wie unsere Zukunft aussieht, wie können wir sicher planen? Die Antwort: Nur noch kurzfristig.

Doch das Navigieren auf Sicht geht mit einem Kontrollverlust einher. Dieser Kontrollverlust fühlt sich für viele Menschen ungut an. Sie neigen dann dazu, das stärker zu kontrollieren, was sie noch im Griff haben können – zum Beispiel ihre Mitarbeiter\*innen.

Diese werden in der Folge häufig mit neuen Regelungen drangsaliert, mit noch mehr Dokumentationen, Listen oder Reports, um das Unbegreifliche irgendwie begrifflich zu machen.

Das Paradoxe: Die wachsende Datenflut führt häufig zu einer Verschlechterung der Fähigkeit, Ursache-Wirkungsmechanismen zu erkennen und Situationen richtig einzuschätzen.

Eine mögliche Lösung heißt **VOPA+**. Schon wieder ein Akronym und dieses Mal die Bezeichnung eines neuen Führungsstils in der Welt voller Unsicherheit. VOPA steht für Vernetzung, Offenheit, Partizipation und Agilität.

Es ist heutzutage wichtiger denn je, in Netzwerken Wissen und Erfahrungen auszutauschen. Aufgabe der Führungsebene ist, Formate zu entwickeln, in denen ein permanenter Informationsaustausch gelebt werden kann.

Offenheit konfrontiert Unternehmen mit dem Anspruch, offen für neue Wege zu sein. Offenheit erfordert eine Änderung des Mindsets von oben nach unten. Ziel ist, ein Klima zu etablieren, das Fehler und Experimente zulässt.

Auch Partizipation kann über die Führungsebene angestoßen werden. Mitarbeiter\*innen möchten an

für sie relevanten Entscheidungen beteiligt werden. Der Vorteil für die Führungskräfte: Sie können von Schwarmintelligenz profitieren und sich die Perspektive des Teams zunutze machen, um bessere Entscheidungen zu treffen.

Agilität erinnert uns daran, dass starre Hierarchien und lange Entscheidungsprozesse heutzutage vielfach hinderlich sind. Wenn Entscheidungsprozesse flexibler werden müssen, beginnt der Weg dorthin ebenfalls auf der obersten Führungsebene.

Das Plus bei **VOPA+** steht für Vertrauen. Vertrauen ist die Basis von allem. Nur wenn Führungskräfte auf die Kompetenz und Leistungswillen ihres Teams vertrauen und Verantwortung abgeben, können sich neue Arbeitsweisen entwickeln.

Hinweis: **VOPA+** ist nicht in allen Branchen umsetzbar. Gerade Unternehmen, deren Prozesse seit Jahrzehnten darauf getrimmt sind, Fehler zu vermeiden, tun sich schwer mit dem plötzlichen Anspruch, Fehler zuzulassen. Auch in Kliniken sollten bei der Betreuung von Patient\*innen natürlich keine Fehler geschehen. Hier sei der Tipp erlaubt, dass es bei **VOPA+** nicht darum geht, Fehler absichtlich zu machen oder kleinzureden, sondern mit Fehlern gewinnbringend umzugehen.

Mit **VOPA+** verschwindet der Dschungel nicht. Doch der veränderte Führungsansatz hilft, in der Dynamik der **VUKA-Welt** gemeinsam Ziele zu erreichen.

*Mehr Tipps zum Thema Führung in der Arbeitswelt 4.0 erhalten Sie in passgenauen Seminaren der kommunikatöre. Denn es gilt das chinesische Sprichwort: „Wenn der Wind bläst, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen!“*

# V U K A

# DAS WÄRE DOCH GELACHT

## HUMOR in der Führung

Gibt es ihn noch, den Humor am Arbeitsplatz? Schaut man in die Büros, Labore, Flure oder Werkhallen deutscher Unternehmen und Institutionen, scheint er vielfach abhanden gekommen zu sein, der positive Humor, der uns hilft, das Leben mit Leichtigkeit zu nehmen. Stattdessen finden wir häufig den schwarzen oder zynischen Humor: Zahlreichen Führungskräften und Mitarbeiter\*innen scheint das echte Lachen vergangen zu sein.

Dabei können wir Menschen der Evolution danken, dass sie uns mit einer so kunstvollen Selbstheilungskraft wie Humor ausgestattet hat. Gerade in stressigen Zeiten sollten wir unseren Sinn für Humor pflegen. **Humorvolle Menschen sind beliebt und erfolgreich. Sie können kommunikative Brücken schlagen und durch ihre Gelassenheit inspirieren.**

Humor hilft, bei Ärger oder Frust Distanz aufzubauen. Das ist wichtig, um handlungsfähig zu bleiben. Unser Lachen sorgt dafür, dass sich unangenehme Spannungen schneller lösen – sowohl körperlich als auch atmosphärisch. Eine humorvolle Arbeitsatmosphäre hilft, „Demotivatoren“ zu verringern. Nicht beeinflussbare Faktoren werden dadurch als erträglicher wahrgenommen, was Mitarbeiter\*innen stärker an das Unternehmen bindet.



## HUMOR als Führungsfaktor

Humor ist eine Schlüsselqualifikation für den Umgang mit Menschen und unabdingbar in der Beziehungsfähigkeit. Er trägt dazu bei, eine festgefahrene Situation in eine warme und offene Atmosphäre der gegenseitigen Wertschätzung zu verwandeln. Doch was genau bedeutet das für Führungskräfte? Zum Arbeitsbeginn die Clownsnase aufsetzen und auch Fehler einfach weglächeln? Natürlich nicht.

Humor ist ein wirkungsvoller Kommunikationskanal. Deshalb verdient er unsere besondere Aufmerksamkeit. Doch gerade in der Führung gilt es, die Fallstricke des Humors zu umgehen. Der größte Fehler heißt: Pseudo-Heiterkeit!

Pseudo-Heiterkeit entsteht, wenn ein Witz oder eine Situation nur für die Führungskraft selbst witzig ist – und alle anderen aus Angst oder Höflichkeit mitlachen. Diese Form von Humor baut Stresshormone auf statt ab und ist auf ganzer Linie kontraproduktiv. Ebenso schädlich ist, mit Einzelnen aus dem Team über andere zu lachen. Deshalb gilt es, mit dem Humor achtsam umzugehen.

Wenn wir davon sprechen, dass Humor Distanz schafft, sollten wir unbedingt auf die Richtung achten. Es geht um einen horizontalen Abstand, nicht um einen vertikalen. Wer sich lachend über die Dinge stellt, wird häufig als überheblich wahrgenommen.

## HUMOR ist nicht gleich HUMOR

Die Humorforschung unterscheidet vier Humorarten:

### positiv

Verbindender Humor  
miteinander lachen, für einen angenehmen, entspannten Umgang

Selbststärkender Humor  
für mehr Leichtigkeit und starke Nerven in stressigen Situationen

### negativ

Aggressiver Humor  
übereinander/auf Kosten anderer lachen, um sich selbst zu erhöhen

Selbstentwertender Humor  
sich selbst erniedrigen, um die Gunst anderer zu gewinnen

Es versteht sich von selbst, dass Führungskräfte ihr Lachen nicht als Waffe einsetzen, sondern als Vorbild darauf achten, dem positiven Humor Raum zu geben. Dazu muss die Führungskraft nicht selbst zum Comedian avancieren. Ein guter Start ist, Humor bei der Arbeit (wieder) zuzulassen. Fröhliches Gelächter ist sozialer Kitt. Den gilt es zu nutzen.

**Die Voraussetzung, den guten vom schlechten Humor zu unterscheiden, sind Empathie und soziale Intelligenz. Mehr zu diesem spannenden Thema erfahren Sie im Seminar der Kommunikatöre.**



# TRÖSTER IN ZU GROSSEN

# SCHUHEN

**Psyche, Geist und Körper im Einklang: Noch nie in seinem Leben war er so ganz und gar bei einer Sache wie jetzt. Ulrich Fey ist Clown – mit Leidenschaft und aus tiefster Überzeugung. Hier spricht er über Mut, Klischees, Bestimmung und eine gefährliche Redewendung.**

Da liegt sie. Ganz still, ganz stumm. Ulrich Fey blickt ihr lange ins Gesicht. Dann ist er wieder in seiner Rolle. Mit der roten Nase, dem geschminkten Gesicht und den großen Schuhen setzt er sich zu der alten Dame und beginnt für sie zu singen. Niemand sonst ist im Raum. Dieser Auftritt ist ein Abschied. Denn die Frau, die da neben ihm im Bett liegt, ist vor einer Stunde gestorben. Clown Albert – so heißt Feys Seniorenheim-Charakter – berührt sie, spricht mit ihr und verlässt dann das Zimmer.

„Natürlich darf ich auch Mal traurig sein“, sagt Ulrich Fey. Der Clown an sich sei nicht witzig, die Dinge, die er tut, schon. Bei seinen Auftritten in Kinderkliniken oder Seniorenheimen versuche er, sich einzufühlen. Doch gelte stets: „Mitfühlen ja, mitleiden nein“. Denn ein depressiver Clown helfe niemanden. Als Clown-doktor mache er lediglich Angebote. Angebote, sich unterhalten, ablenken zu lassen.

Diese Freiwilligkeit bei all seinem Tun betont Fey immer wieder: Denn gerade bei der Tätigkeit im Krankenhaus sei die Selbstbestimmtheit der kleinen Patient\*innen das Wichtigste. „Kinder werden dort dauernd verletzt. Sie werden mit Nadeln gestochen und sollen Anweisungen befolgen. Je kleiner sie sind, desto schwerer verstehen sie das“, erklärt Fey. Vor allem, wenn Mama und Papa dieses Verletzen erlauben. Dann komme zur schmerzhaften Behandlung auch noch das Gefühl des Verrats durch die Eltern.

Die Clowndoktoren würden in den meisten Fällen von den Kindern als willkommene Abwechslung zum Klinikalltag wahrgenommen, meint Fey. „Wir fragen immer, ob wir etwas dürfen oder eben nicht“.

Manchmal würden die Kinder auch extra „Nein“ sagen, nur um zu testen, ob auf das Wort des Clowns auch wirklich Verlass ist. „In der Klinik fungieren wir als eine Art Puffer“, erklärt Fey.

**DIE CLOWN DOKTOREN verstehen sich als Kameraden, die „ihre“ kleinen Patient\*innen beim Genesungsprozess begleiten und unterstützen. Das herausgerissen Werden aus der Normalität ihres Alltags löst bei Kindern oft Traurigkeit und Angst aus. Durch die spielerische Betreuung der Clown-Doktoren, die stets in enger Abstimmung mit dem medizinischen Pflegepersonal der Klinik ihre Visiten machen, wird dem Krankenhausaufenthalt etwas von seiner Ernsthaftigkeit und dem Stress dort genommen. Seit 2009 besuchen die Clowns auch regelmäßig Menschen in Senioren- und Pflegeheimen.**

Dass Ulrich Fey nun seine Bestimmung als „Dr. Schlau-Schlau“ gefunden hat, ist für den Friedberger eine logische Entwicklung. Das Lehramtsstudium schloss er erfolgreich ab, doch nach dem Referendariat gab es keine Stellen. Das passte aber letztlich. „In der Schule arbeitest du mit Kindern und Jugendlichen, die oft keine Lust dazu haben.“ Schließlich wurde er Sportredakteur in Frankfurt. Dem Journalismus ist er bis heute treu geblieben, aber nicht mehr in der stressigen Form eines Redaktionsalltags. „Da war ich

grenzwertig gefordert und hatte die Magengeschwür- und den Herzinfarkt bereits vor Augen.“ Schon während seiner Zeit bei der Frankfurter Allgemeinen Zeitung hatte sich Fey mit der Clownrie beschaftigt. 1996 besuchte er dann die Clownsschule in Hannover. Den endgültigen Schritt in Richtung Kleinkunstlerum hat er bis heute nicht bereut. „Meinen Körper, meinen Geist und meine Psyche: Das erste Mal in meinem Leben fordert mich etwas ganz und gar.“ Elementar für alles sei die Freude an der Sache.

„In Deutschland heißt es immer: Erst die Arbeit, dann das Vergnügen. Ich halte diesen Satz nicht nur für falsch, sondern für gefährlich“, sagt Fey. Er habe andere Prioritäten in seinem Leben und mache es auf jeden Fall genau andersrum. Aber wie kann man wissen, was gut ist, was guttut? Laut Fey gibt es

dafür nur eine Antwort: Ausprobieren. „Völlig egal, ob Sie nun Briefmarken sammeln, in einer Kneipe arbeiten oder Clown sein wollen – Sie müssen es ausprobieren“.

Bei der Clownrie habe es für Fey eben gepasst, bei anderen Sachen nicht: „Ich habe jetzt mal Golf ausprobiert, weil ich immer gerne Feldhockey gespielt habe. Ich habe aber gemerkt, dass mir das nicht soviel gibt. Das ist okay. Ich muss das ja nicht machen.“

Und Herr Fey, was kann Sie in Ihrem Clownsalltag noch überraschen? „Ganz ehrlich: Wenn nichts Neues mehr kommen könnte, würde ich sofort damit aufhören. Alles was ich mache, ist improvisiert. Von daher ist sowieso alles immer wieder anders und neu.“



Ulrich Fey in seinem Element



# DER HAMSTER, DAS RAD UND EINE **SIMPLE FRAGE**

Der Begriff Achtsamkeit ist längst keiner mehr, der Esoteriker\*innen zugeschrieben und mit dem Anzünden von Räucherstäbchen in Verbindung gebracht wird. Im historisch-buddhistischen Verständnis geht es bei der Achtsamkeit darum, in jedem Moment des Lebens präsent zu sein. Das bedeutet, den gegenwärtigen Moment bewertungsfrei und bewusst wahrzunehmen. Doch können wir das? Einfach mal „sein“ und unsere Umgebung ohne Bewertung ansehen, hören, fühlen?

Dass Achtsamkeit gerade in unserer modernen Zeit eine echte Renaissance erfährt, ist kein Wunder. Wir sind umgeben von Ablenkungen – und damit ist nicht nur der regelmäßige Blick auf das Smartphone gemeint. Ständige Störungen im Alltag führen zu einer permanenten inneren Unruhe. Hinzu kommen vielfältige mediale Reize – von der Hintergrundmusik bis zum Fernsehkonsum. Es gibt keinen Konsens über eine unbedenkliche Bildschirmzeit für Erwachsene. Im Idealfall sollte sie jedoch nicht mehr als zwei Stunden am Tag betragen.<sup>1</sup> Für viele Leser\*innen mag diese Empfehlung wie ein Witz erscheinen, da sie für moderne Berufswege utopisch ist.

Selbstoptimierung steht ebenfalls im Kontrast zur Achtsamkeit. Wer kann sich schon wertungsfrei im Spiegel betrachten? Schlanker sein, fitter sein, weniger naschen – diese Gedanken treiben uns insgeheim an und verstärken unser Gefühl, ständig etwas tun zu müssen. Wie der Hamster im Laufrad laufen wir und laufen und laufen.

Achtsamkeit zu üben, kann in diesem Zusammenhang ein entscheidender Regulator sein. Und hier liegt die Betonung auf dem Üben. Denn wie Achtsamkeit geht, hat uns in der Schule niemand beigebracht. Fangen Sie deshalb mit einer ganz simplen Frage an:

## **„WAS NEHME ICH IN DIESEM AUGENBLICK MIT MEINEN SINNEN WAHR?“**

Nehmen Sie sich für diese Frage 60 Sekunden Zeit. Geschafft? Herzlichen Glückwunsch. Sie haben gerade den ersten Schritt zum Ausstieg aus dem Hamsterrad getan.

„How Much Screen Time Is Too Much?“ Scripps Health, 22. Februar 2019, [www.scripps.org/news\\_items/6626-how-much-screen-time-is-too-much](http://www.scripps.org/news_items/6626-how-much-screen-time-is-too-much). Zugegriffen 14. April 2023.





## LACHE ICH GENUG AUF DER ARBEIT?

## LACHEN DIE WUNDERWAFFE

Beim Lachen werden vom Kopf bis zum Bauch rund 300 Muskeln angespannt, allein 17 im Gesicht. Richtiges Lachen stellt ähnlich hohe Anforderungen wie Leistungssport. Und Lachen hat mindestens drei positive Auswirkungen auf den menschlichen Körper: Die Abwehrkräfte werden gestärkt, der Stresspegel sinkt und zudem bringt der Hormon-schub Glücksgefühle.

Lachen ist also eine echte Wunderwaffe für die Gesundheit. Warum tun wir es also nicht einfach öfter? Kinder können das schließlich auch. Sie lachen im Durchschnitt etwa 400-mal am Tag. Erwachsene kommen hingegen nur auf 15- bis 20-mal. Das ist wirklich nicht besonders häufig. Kommt noch miese Stimmung im Job hinzu, kann die Zahl der Lacher leicht Richtung Nulllinie abstürzen.

### Was können wir tun, um unsere Lachmuskeln zu trainieren?

1. Umgeben Sie sich mit humorvollen Menschen. Wenn dies an der Arbeit nicht möglich ist, dann gibt es ja immer noch den Freundeskreis.
2. Vorfreude ist die größte Freude. Versuchen Sie sich an jedem einzelnen Tag auf etwas zu freuen. Das müssen keine großen Dinge sein – es kann auch die erste Tasse Kaffee des Tages sein.
3. Tun Sie in ihrer Freizeit Dinge, die ihnen wirklich Freude bereiten. Nehmen Sie sich die Zeit für spaßige Unternehmungen.
4. Schauen Sie lustige Filme oder Theaterstücke an. Lesen Sie lustige Bücher oder Witze in der Zeitung. Jeder positive Impuls von außen ist hilfreich.

## DER HERAB LACHENDE HUND

### Kann Lach-Yoga uns wirklich glücklicher machen?

Nach der Lektüre dieser #work-Ausgabe steht eines fest: Lachen ist gesund. Lachen sorgt für gute Laune. Der Körper schüttet Glückshormone aus und reduziert den Stress. Bei Lachen atmen wir tief ein und nehmen dadurch viel mehr Sauerstoff auf. Zudem haben Wissenschaftler herausgefunden, dass Lachen die Schmerzschwelle erhöht.<sup>1</sup>

Um dem Lachen auf die Sprünge zu helfen, werden vielerorts Lach-Yoga-Kurse angeboten. Der Grund für ein Lachen ist egal, meint der indische Arzt und Erfinder des Lach-Yogas Madan Kataria: „Wir lachen nicht, weil wir glücklich sind – wir sind glücklich, weil wir lachen!“ Sein Denkansatz beruht darauf, dass der Humor beim Lach-Yoga keine Rolle spielt. Das zunächst künstliche Lachen soll durch Blickkontakt und Gruppendynamik in ein echtes Lachen übergehen. Mit der Annahme, dass der Körper nicht zwischen einem echten und einem unechten Lachen unterscheidet, entwickelte Madan Kataria im Jahr 1995 mit seiner Frau, einer Yogalehrerin, verschiedene Übungen. Diese kombinieren Yoga-Atmung und verschiedene Dehn-, Klatsch- und Lachübungen.

Doch Achtung: Damit wir uns nach dem Lach-Yoga wirklich glücklicher und befreiter fühlen, ist es wichtig, dass das Lachen freiwillig stattfindet. Wenn Sie den Kurs besuchen, um Trauer oder Ärger zu überdecken oder zu maskieren, kann eine emotionale Dissonanz entstehen. Unterdrücken Sie negative Gefühle dauerhaft, kann dies massiven Stress und Druck auslösen. Nutzen Sie Lach-Yoga daher lieber, um gute Laune noch weiter zu verstärken und positive Energie in Ihren Alltag mitzunehmen.

Avoxa – Mediengruppe Deutscher Apotheker GmbH, „Lachen hebt die Schmerzschwelle“, Pharmazeutische Zeitung Online, 15. September 2011, [www.pharmazeutische-zeitung.de/index.php?id=39336](http://www.pharmazeutische-zeitung.de/index.php?id=39336). Zugegriffen 5. Mai 2023.







## LACHEN TUT UNS ALLEN GUT

Humor ist seit Jahrtausenden fester Bestandteil der Kommunikation und wird in vielen Kulturen auch in der Therapie genutzt.

Menschen, die humorvoll leben, haben ein stabileres Immunsystem und erkranken seltener als Humorlose. Sie profitieren außerdem von einer sieben Jahre höheren Lebenserwartung. Gründe könnten sein, dass sich ein erhöhter Blutdruck durch herzhaftes Lachen normalisieren kann oder dass Lachen die Durchblutung der Knochen, Sehnen und Bänder verbessert und damit eine gute Osteoporose-Prophylaxe darstellt.

Es gibt viele weitere Studien, welche die gesundheitsfördernde Wirkung von Lachen und Humor belegen. Deshalb gilt: **Mundwinkel hoch!**



**Italien:** „Lachen macht gutes Blut.“



**Indien:** „Der beste Arzt lebt in Dir und lacht.“



**Australien:** „Der Humor ist so wichtig für unser Wohlbefinden, dass du nie schlafen gehen solltest, bevor du nicht während des Tages irgendwann gelacht oder Freude empfunden hast.“



**China:** „Eine Minute in der man lacht, verlängert das Leben um eine Stunde.“

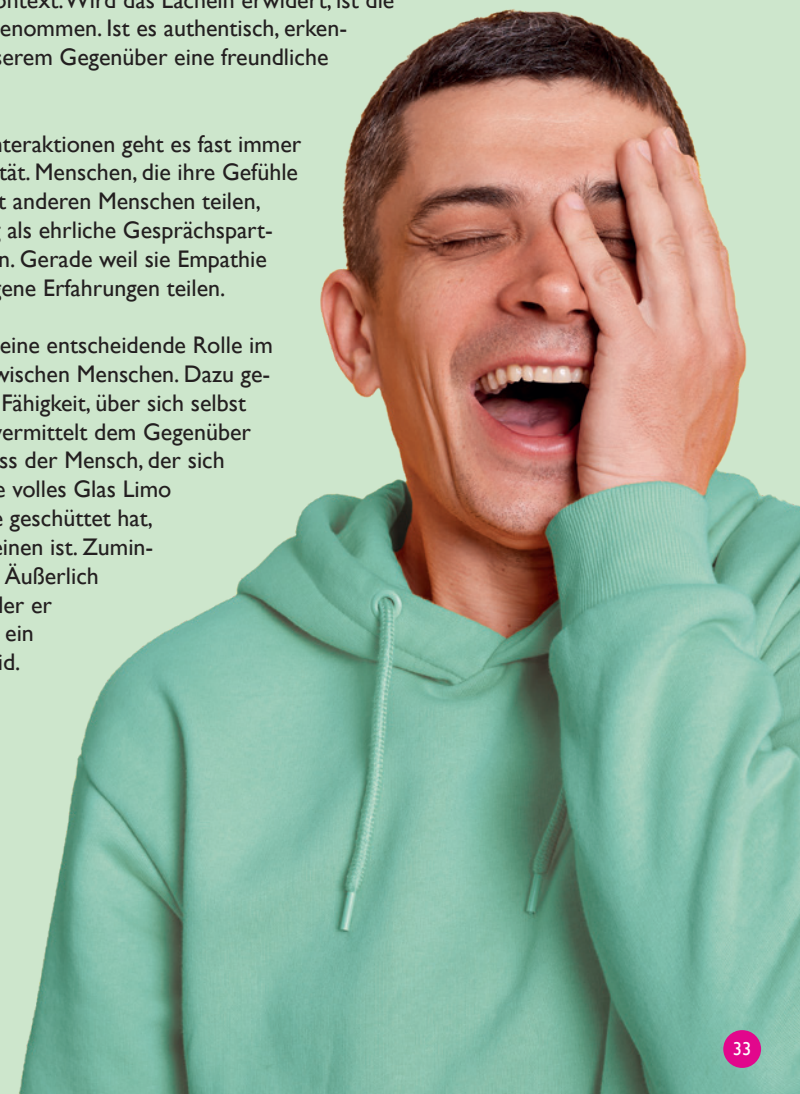
Auch für viele indigene Völker; zum Beispiel Hopi, Azteken oder Apachen wird ein Mensch erst durch sein Lachen vollständig: „Babys erhalten ihren Namen, wenn sie zum ersten Mal gelacht haben.“

# ÜBER SICH SELBST LACHEN

Lachen hilft. Lachen schweißt zusammen und baut Brücken. Ein Lächeln ist vielleicht das effizienteste Mittel, um sich in einem fremden Umfeld voranzutasten. Das gilt im privaten, aber auch beruflichen Kontext. Wird das Lächeln erwidert, ist die erste Hürde genommen. Ist es authentisch, erkennen wir in unserem Gegenüber eine freundliche Absicht.

Bei sozialen Interaktionen geht es fast immer um Authentizität. Menschen, die ihre Gefühle zeigen und mit anderen Menschen teilen, werden häufig als ehrliche Gesprächspartner verstanden. Gerade weil sie Empathie zeigen und eigene Erfahrungen teilen.

Humor spielt eine entscheidende Rolle im Verständnis zwischen Menschen. Dazu gehört auch die Fähigkeit, über sich selbst zu lachen. Es vermittelt dem Gegenüber das Gefühl, dass der Mensch, der sich da gerade eine volles Glas Limo über die Hose geschüttet hat, mit sich im Reinen ist. Zumindest innerlich. Äußerlich braucht sie oder er jetzt natürlich ein neues Beinkleid.





# KICHERERBSEN

KRAFTPAKETE AUS DER  
ORIENTALISCHEN KÜCHE

Die Kichererbse gehört zu den Hülsenfrüchten und liefert uns viel pflanzliches Protein. Zudem macht sie aufgrund ihres hohen Ballaststoffgehalts lange satt. Die kleinen Kraftpakete halten den Blutzuckerspiegel niedrig und enthalten zudem wichtige Vitamine. Dass der Verzehr von Kichererbse jedoch automatisch die Laune hebt, ist ein Mythos. Der Name leitet sich einfach nur von "cicer" ab, dem lateinischen Wort für "Kichererbse".

## ZUTATEN

500 g	Hähnchenbrustfilet
1-2	Knoblauchzehen
1	Zwiebel
2 cm	frischer Ingwer
2	Möhren
80 g	getrocknete Aprikosen
2 EL	Oliveneröl
1/2	Saft & Abrieb einer Zitrone
1 TL	Paprikapulver (edelsüß)
1 TL	Cumin
1 TL	Kurkuma
1 TL	Oregano
1 Dose	Tomaten in Stücken (400 g)
250 ml	Geflügelbrühe
2 Dosen	Kichererbsen

## ZUBEREITUNG

1. Hähnchenbrust würfeln
2. Kichererbsen abbrausen und abtropfen lassen
3. Zwiebeln, Knoblauch, Ingwer schälen und fein würfeln bzw. hacken
4. Möhren schälen und in feine Scheiben schneiden
5. Aprikosen würfeln
6. Hähnchen goldbraun anbraten und aus der Pfanne nehmen
7. Zwiebeln, Knoblauch glasig anschwitzen
8. Möhren mit Ingwer und den Gewürzen kurz mitschwitzen
9. Tomaten und Brühe zugeben
10. Hähnchen wieder in die Pfanne geben und alles ca. 15 min leise köcheln lassen
11. Kichererbsen zugeben und weitere 5 min köcheln lassen
12. Mit Salz und Zitrone abschmecken

# AUCH IM ALPHABET KOMMT DRUCK VOR ERFOLG



“ Wir begleiten Sie,  
damit Sie sich in Ihrer  
Print-Werbung optimal  
entfalten können. ”

JÜRGEN HAAS  
**PC**  
PRINT  
CONSULTING

Jürgen Haas Print Consulting e. K.  
Herrenweg 3 | 35080 Bad Endbach | [postbox@haas-pc.de](mailto:postbox@haas-pc.de)

[www.haas-pc.de](http://www.haas-pc.de)

# #work

**UNTER  
ANDEREM IN DER  
NÄCHSTEN AUSGABE:**

Resilienz – was hilft uns, immer  
wieder aufzustehen?

Zukunft heißt Veränderung –  
wie nehmen wir Menschen mit?

ChatGPT – wo sind die Grenzen  
künstlicher Intelligenz?