

Humor als Führungskompetenz

Humor ist eine zentrale Kernkompetenz der Mitarbeiterführung. Führungskräfte können von ihm doppelt profitieren, denn er verbindet und schützt gleichermaßen. Zum einen schafft er starke Verbindungen im Kontakt mit Mitarbeitern und im Kundengespräch. Und zum anderen fördert er das persönliche Wohlbefinden, weil er Distanz zu belastenden Situationen schafft.

Ein humorvoller Führungsstil hilft u. a. die Motivation zu steigern, Konflikte zu entschärfen, Ängste zu überwinden, Kommunikationsfähigkeiten auszubauen, Lern- und Erinnerungsprozesse zu unterstützen sowie Disstress zu reduzieren. Sowohl bei den Mitarbeitern als auch bei der Führungskraft selbst. Er fördert zudem die Kreativität sowie Flexibilität und erhöht das Durchsetzungsvermögen und die Arbeitszufriedenheit.

Indem er Kräfte, die durch Krisen, Ärger, Niedergeschlagenheit oder Angst verloren gehen, regeneriert, leistet Humor einen wesentlichen Beitrag zur individuellen Widerstandsfähigkeit (Resilienz) der Führungskraft und deren Mitarbeiter.

Ein großer Vorteil des Humors gegenüber anderen Interventionsmethoden ist, dass er kostenfrei vorhanden ist und nicht extra neu gelernt sondern nur geübt werden muss. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass humorvolle Menschen erfolgreicher und gesünder sind.

Kann man Humor lernen?

Ja, denn das Erlernen von Humor gehört zur kindlichen Entwicklung und verändert sich in den verschiedenen Lebensphasen (junge Menschen haben z. B. ein anderes Humorverständnis als ältere). In der Regel haben alle Menschen seit ihrer frühen Kindheit Humorkompetenz erworben. Wie stark diese ausgeprägt ist, hängt von persönlichen Ressourcen (z. B. intro-/extravertiert) und Umwelteinflüssen (Eltern, Erzieher etc.) ab. Ob die Kompetenz im Erwachsenenalter erhalten oder ausgebaut werden kann, ist ebenfalls von diesen Größen (nun Arbeitsfeld, Unternehmenskultur etc.) abhängig.

Auf dieser Grundlage wurden verschiedene Lern- und Trainingsprogramme entwickelt und evaluiert. Theoretische Grundlage der angebotenen Maßnahme sind vor allem das Programm des US-amerikanischen Psychologieprofessors Paul McGhee sowie die Arbeiten des Persönlichkeitspsychologen Prof. Willibald Ruch (Uni Zürich) und der Neuropsychiaterin Prof. Barbara Wild (Uni Tübingen).

Was sind die Quick wins?

- Höhere Arbeitszufriedenheit von FK und Mitarbeitern
- Veränderungsprozesse werden wohlwollender betrachtet und vermittelt
- Wertschätzung und Kommunikationsverhalten sind verbessert
- Schädigender Stress (Disstress) ist verringert
- Häufig sinkt die Anzahl der Ausfälle durch Krankheit

Was beinhaltet eine Maßnahme?

Die Maßnahme soll Führungskräfte befähigen, Humor bewusst zur Mitarbeiterführung und zur Selbstregulierung einzusetzen. Dafür ist das Trainieren einer humorvollen Grundeinstellung zu sich selbst und den Widrigkeiten der Arbeitswelt notwendig. Es geht nicht darum, großartige Witze erzählen zu können oder „Probleme wegzulachen“. Stattdessen soll die Humorkompetenz ausgebaut und für die Persönlichkeitsentwicklung genutzt werden. Im Mittelpunkt steht nicht die Verdrängung von Schwierigkeiten, sondern der souveräne Umgang mit Fehlern, Problemen, unvorhersehbaren Situationen und anderen Widrigkeiten.

Die Maßnahme ist sehr praxisorientiert. Das Gelernte wird umgehend in spielerischen Übungen erprobt. Im Mittelpunkt stehen Teamarbeit und Kommunikation.

Vermittlung theoretischer Grundlagen erfolgt durch

- Lehrvorträge
- Gruppen-/Paararbeit
- Diskussion

Praktische Umsetzung erfolgt in Form von

- Gruppen-/Paarübungen
- Spielerischen Übungen
- Einzelarbeit
- Fallsupervision

Themen der Maßnahme

- Den eigenen Humorstil erkennen und schätzen lernen
- Eine humorvolle Grundhaltung entwickeln
- Über sich selbst lachen können
- Humor in Stresssituationen anwenden
- Wie unterstützt Humor Veränderungsprozesse?
- Humorvolle Kommunikation mit Mitarbeitern
- Grenzen und Gefahren des Humors

Seminare können auch auf ein spezielles Thema konzipiert angeboten werden. Mögliche Themen sind z. B.

- Konflikte und Verhandlungen mit Humor managen
- Zufriedenheit und Motivation durch Humor
- Stressfrei führen
- Teamarbeit verbessern
- Produktivität und Qualität fördern

Welche Investitionen müssen eingesetzt werden?

Zur Umsetzung empfehlen wir ein zweitägiges Seminar sowie zusätzlich ein eintägiges Seminar als Nachbereitung.

Die beiden ersten Seminartage sollten in einem Abstand von ca. 14 Tagen erfolgen, damit die erworbenen Kompetenzen ausprobiert und auf ihre Praxistauglichkeit geprüft werden können. Das Seminar zur Nachbereitung sollte ca. 6 Monate nach dem zweiten durchgeführt werden.

Was ist für Ihr Unternehmen nach einer Maßnahme anders?

- Selbstregulation der FK funktioniert besser (Eigenverantwortung, Resilienz)
- Größere Zufriedenheit im Team und bei der FK
- Potentiale und Ressourcen werden besser genutzt, anstatt Defizite bearbeitet
- Kommunikationskompetenzen sind erhöht
- Lösungs- statt Problemorientierung
- Improvisationsvermögen, Kreativität und Flexibilität sind erhöht
- Störgrößen wie Disstress, Überforderungsgefühle, Ärger und Ängste sind verringert
- Das situative Verhaltensspektrum ist größer
- Die Akzeptanz von Veränderungen steigt an
- Positive Außendarstellung (Attraktivität, Identifikation für Mitarbeiter)

Ihr Ansprechpartner:

Wenn Sie Fragen haben oder sich unverbindlich informieren möchten, rufen Sie am besten Jan-Rüdiger Vogler unter der Telefonnummer +49 40 23 55 64 02 an oder schreiben eine E-mail an vogler@rollenwexel.de.