

Titel (Nr. G – 03 / 2019)	Lachen am Arbeitsplatz – Ja bitte!
Zentrale Botschaft	Humor am Arbeitsplatz als Schutzfaktor vor Burnout.
Schlüsselworte	Humor; Arbeitsplatz; Wohlbefinden; Burnout; Gesundheit
Praxisbezug/ Anwendungskontext	Physische (z.B. Rücken- und Gelenksbeschwerden) und psychische (z.B. emotionale Erschöpfung als Leitsymptom von Burnout) Erkrankungen von Mitarbeitenden können Folge ungünstiger Arbeitsbedingungen (z.B. Zeitdruck) sein. Die daraus resultierenden Fehlzeiten der Mitarbeitenden ziehen Leistungseinbußen und wirtschaftliche Verluste für Organisationen nach sich. Daher richtet sich das Interesse vieler Organisationen zunehmend auf den Faktor Mensch („Human Capital“), dessen Bedürfnisse, Entwicklungschancen sowie die Bewahrung der Mitarbeitergesundheit. Durch gezielte Maßnahmen können Führungskräfte Arbeitsbedingungen und das Arbeitsklima gesundheitsförderlich gestalten und damit positiv beeinflussen.
Wissenschaftliche Einordnung	Die Meta-Analyse von Mesmer-Magnus und Kollegen (2012) fasst Forschungsbefunde zu der positiven Wirkung von Humor am Arbeitsplatz zusammen. Humor bezeichnet laut Autoren eine verbale/nonverbale Kommunikation ohne Feindseligkeit und Diskriminierung anderer, die beim Gegenüber positive Gedanken und/oder Gefühle hervorrufen kann und sich förderlich auf das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit auswirkt. Humor unterstützt Mitarbeitende beispielsweise darin, Spannungen abzubauen, eine neue Sichtweise auf ihre Arbeit zu erlangen, Ereignisse optimistisch zu re-interpretieren und soziale Unterstützung durch das Arbeitsumfeld zu erwirken.
Wissenschaftlicher Befund	Je mehr positiven Humor ein Mitarbeitender mitbringt, desto weniger Burnout-Symptome zeigt er oder sie ($p = -.23$, $k = 13$). Zudem gilt Humor in stressigen Arbeitsphasen als Schutzfaktor. Indirekt zeigt sich eine positive Wirkung von Humor auf weitere arbeitsbezogene Faktoren, wie beispielsweise die Arbeitsleistung oder den Teamzusammenhalt.
Methoden / Datenbasis	Die Meta-Analyse von Mesmer-Magnus et al. (2012) berücksichtigt 13 Studien ($N = 2.058$) zur Beziehung zwischen Humor und Burnout. Eine Meta-Analyse integriert die Ergebnisse mehrerer Studien zur Beziehung derselben Variablen, sodass sich eine bestmöglich wissenschaftlich untersuchte Gesamtaussage zu dieser Beziehung formulieren lässt.
Qualität der Aussage (Belastbarkeit, Evidenz)	Bei der Auswahl der zugrundeliegenden Studien wurden Ausschlusskriterien und Einflussvariablen festgelegt. Obgleich der kleinen Anzahl an inkludierten Einzelbefunden, sind die Ergebnisse als richtungsweisend für zukünftige Untersuchungen einzustufen. Die Verfahrensschritte werden transparent dargestellt, die Ergebnisse differenziert beschrieben. Anzumerken ist, dass die inkonsistenten Definitionen von Humor zu Verzerrungen in den Ergebnissen führen kann. Eine zusätzliche Einschränkung ist, dass potentielle Einflussvariablen für den gefundenen Zusammenhang bestehen. Dazu gehört u.a. die Art des Humors, die berufliche Position, die Branche oder auch mit Humor einhergehende Persönlichkeitseigenschaften, wie Optimismus.
Konklusion	Für die Praxis besteht die Empfehlung, positiven Humor am Arbeitsplatz zu kultivieren und Humor seitens der Mitarbeitenden sowie Führungskräfte zu befürworten. Zur Förderung von Humor sind Humor-Trainings-Seminare denkbar. Beispielsweise zeigte sich, dass eine humorvolle, unbeschwerte und fröhliche Einstellung der Mitarbeitenden mit einer stärkeren Kameradschaft unter Kollegen und Kolleginnen sowie mit Leistungssteigerungen und einer höheren Kundenzufriedenheit einhergeht (Cooper, 2008). Darüber hinaus ist zu beachten, dass feindseliger oder diskriminierender Humor, aufgrund der negativen Auswirkung auf die Mitarbeitergesundheit unterbunden werden sollte. Für die Forschung schlagen die Autoren vor, den Begriff „Humor“ näher und einheitlich zu definieren.
Literatur/Quelle	Cooper, C. (2008). Elucidating the bonds of workplace humor: A relational process model. <i>Human relations</i> , 61(8), 1087-1115. Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., Viswesvaran, C. (2012) A meta-analysis of positive humor in the workplace, <i>Journal of Managerial Psychology</i> , Vol. 27 Issue: 2, pp.155-190, https://doi.org/10.1108/02683941211199554
Autoren	Julia Kreutzmann und Juliana Hammermeister Masterstudiengang Psychologie der Universität Trier Forschungsorientierte Vertiefung „Gesundheit am Arbeitsplatz“ (Dr. Henrike Peiffer)
Datum	15.05.2019
Veröffentlichung	Kreutzmann, J. & Hammermeister, J. (2019). Lachen am Arbeitsplatz – Ja bitte!. In T. Eilwart & H. Peiffer (Hrsg.) <i>Forschungspakete aus dem Seminarraum</i> , (G – 03/2019), Download: https://www.uni-trier.de/index.php?id=64878