

Humor und Gesundheit: Ein Überblick über die Wirksamkeit der „besten Medizin“

L. Korock, T. Scheel

Das Sprichwort „Lachen ist die beste Medizin“ wird durch die Forschung unterstützt: Humor steht in einem engen Zusammenhang mit Wohlbefinden und Gesundheit im Allgemeinen sowie im Arbeitskontext. Lachen wird wissenschaftlich sowohl als (der expressive) Teil von Humor betrachtet als auch als Reaktion auf Humor. Während Lachen eher ein physisches Phänomen ist, ist Humor kognitiv-affektiv zu verorten. In diesem Beitrag ist Lachen bei Humor tendenziell meist mitgemeint. Als Persönlichkeitsmerkmal (beispielsweise Sinn für Humor) oder Verhalten verstanden, wird Humor als soziales Phänomen definiert, welches durch Inkongruenz entsteht (das heißt, etwas passt nicht zusammen) und affektive Reaktionen wie Heiterkeit beinhaltet.

Hinsichtlich physischer Effekte von Humor ist die Befundlage nicht einheitlich. Während Laborstudien zeigen, dass Lachen Prozesse wie Herz-Kreislauf-, Atmungs- und Muskelaktivität anregt, Schmerzen lindert und kurzfristig entlastend wirkt, bestätigen Selbstberichtsstudien im Alltag diese Zusammenhänge nur bedingt. Besonders im Arbeitskontext fehlen bislang umfassende Untersuchungen, sodass ein direkter Einfluss von Humor auf die körperliche Gesundheit zwar plausibel, wissenschaftlich aber noch nicht gesichert ist. Deutlich konsistenter sind Ergebnisse im Bereich der psychischen Gesundheit: Humor hilft Stress zu puffern, indem er Perspektiven verschiebt und Distanz zu Belastungen ermöglicht, aber auch soziale Beziehungen erleich-

tert. Diese Mechanismen wirken sowohl im Alltag als auch am Arbeitsplatz. Im Folgenden werden die aktuellen Erkenntnisse zu verschiedenen Arten von Humor und psychischer und physischer Gesundheit, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit mit besonderem Fokus auf den Arbeitskontext dargestellt.

„Humor ist ein multidimensionales Konstrukt und kann sowohl förderliche als auch hinderliche Folgen haben.“

Humor, Wohlbefinden und wahrgenommene Gesundheit

Humor ist ein multidimensionales Konstrukt und kann sowohl förderliche als auch hinderliche Folgen haben. In der Forschung wird daher oft zwischen vier Humorstilen unterschieden [3]: Positiv wirken insbesondere der Soziale Humor, der durch gemeinsames Lachen auf Augenhöhe Beziehungen stärkt, und der Selbstaufwertende Humor, der es ermöglicht, auch in belastenden Situationen eine humorvolle Haltung einzunehmen. Im Gegensatz dazu geht der Selbstabwertende Humor auf eigene Kosten, was mit geringerem Wohlbefinden und erhöhter psychischer Belastung verbunden ist. Aggressiver Humor geht durch Spott und Sarkasmus auf Kosten anderer und kann dadurch soziale Beziehungen belasten, zeigt jedoch in allgemeinen Kontexten meist keine

direkte Beziehung zur eigenen psychischen Gesundheit.

Im Arbeitskontext bestätigt eine Metaanalyse [4], dass insbesondere der Einsatz positiver Humorstile von Mitarbeitenden mit höherem Wohlbefinden und selbstberichteter Gesundheit einhergeht, Aggressiver Humor dagegen Beziehungen zu Mitmenschen belasten kann. Auch das Wohlbefinden anderer kann durch die Nutzung von Humor verändert werden.

Humor und die Bewältigung von Angst und Stress

Auch im Hinblick auf Ängste und Stress zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Humorstilen. Im Allgemeinen geht der Selbstabwertende Humorstil tendenziell mit höherer Ängstlichkeit von Personen einher, während der Aggressive Humorstil keine eindeutige Beziehung zur eigenen Angst zeigt. Die positiven Humorstile wiederum sind mit geringerem Angstniveau sowie besserer Stressbewältigung verbunden. Studien zeigen darüber hinaus, dass die Nutzung des Selbstaufwertenden Humorstils und aktives Lachen Wohlbefinden sogar in hochbelastenden Situationen, etwa nach traumatischen Situationen, stärken kann.

Im organisationalen Kontext bestätigen sich diese Muster. Während die positiven Stile mit geringerem wahrgenommenem Stress sowie besserer Bewältigungskompetenz in Verbindung stehen, hängt der Aggressive Humor tendenziell mit höherem Stress zusammen. Selbstabwertender Humor zeigt hier keine eindeutigen Beziehungen.

Weitere Studien weisen darüber hinaus darauf hin, dass selbst der Humor von Führungskräften mit dem Stressniveau ihrer Mitarbeitenden zusammenhängt: die Nutzung der positiven Humorstile kann deren Stress senken, Aggressiver Humor ihn dagegen erhöhen.

Humor und Burnout im Arbeitskontext

Während Humor kurzfristig zur Reduktion von Stress und zur Förderung des Wohlbefindens beitragen kann, rückt zunehmend auch seine Bedeutung im Hinblick auf längerfristige Aspekte psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz in den Fokus der Forschung. Insbesondere die Beziehung zwischen Humor und Erschöpfung sowie Burnout wird untersucht, wobei Befunde vor allem auf Korrelationen beruhen und kausale Mechanismen bislang nur eingeschränkt belegt sind.

Burnout ist im Arbeitskontext durch emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und ein vermindertes Gefühl persönlicher Leistungsfähigkeit gekennzeichnet. Positiver Humor von Mitarbeitenden wird dabei regelmäßig mit geringerem Burnout in Verbindung gebracht. Umgekehrt deutet sich an, dass insbesondere Selbstabwertender Humor mit stärkerer Erschöpfung und einem erhöhten Burnout-Risiko einhergeht. Da Längsschnittstudien weitgehend fehlen, ist nicht auszuschließen, dass – im Sinne umgekehrter Kausalität – Personen mit höherer Erschöpfung auch weniger guten Humor produzieren, sondern im Gegenteil, eher zu Zynismus neigen.

Humor und Leistungsfähigkeit

Da Produktivität und Wohlbefinden von Mitarbeitenden sehr eng miteinander verknüpft sind, sind die Zusammenhänge von Humor und Leistungsfähigkeit (Arbeitsleistung, Arbeitsengagement und Flow) sowie Bindung von Mitarbeitenden (Kündigungsabsicht, Com-



Humor fördert nicht nur die Leistung von Mitarbeitenden, sondern auch ihre Bindung an den Arbeitsplatz.

mitment, Arbeitszufriedenheit) nicht überraschend.

Die Nutzung der positiven Humorstile steht mit höherer Arbeitsleistung der Mitarbeitenden in Verbindung. Das trifft selbst in stressigen Situationen zu, insbesondere, wenn der Humor selbst aktiv erzeugt wird. Auch der positiv wahrgenommene Humor von Führungskräften ist für Mitarbeitende relevant: Wird der Humor von Führungskräften als selbstaufwertend wahrgenommen, schätzen Mitarbeitende auch die Leistung der Führungskräfte als höher ein. Andere Stile – wie Aggressiver, Sozialer oder Selbstabwertender Humor – zeigen hier keine Zusammenhänge.

Einige Studien unterstützen auch den Zusammenhang beider positiver Humorstile mit höherem Arbeitsengagement. Eine Tagebuchstudie deutet zudem darauf hin, dass Mitarbeitende an Tagen, an denen sie adaptiven Humor einsetzen, engagierter sind. Auch Spaß im Arbeitsalltag, der spielerische oder

humorvolle Elemente beinhalten kann, wird mit höherem Arbeitsengagement in Verbindung gebracht.

Das Flow-Erleben, verstanden als Zustand tiefer Konzentration und Motivation, kann durch Humor gefördert werden. Eine Interventionsstudie mit angehenden Krankenschwestern zeigte, dass nach einer dreistündigen Humorintervention sowohl kurz- als auch langfristig mehr Flow bei der Arbeit erlebt wurde, vermittelt durch einen gesteigerten Sinn für Humor [1].

Humor scheint nicht nur mit der Leistung von Mitarbeitenden in Verbindung zu stehen, sondern auch mit ihrer Bindung an den Arbeitsplatz. Positiver Humor der Mitarbeitenden oder als positiv empfundener Humor der Vorgesetzten geht jeweils mit weniger Rückzugsverhalten und geringerer innerer Kündigung einher. Dabei spielen Arbeitszufriedenheit und das Gefühl der Zugehörigkeit eine wichtige vermittelnde Rolle. Wird Humor im Arbeitsalltag als unterstützend und positiv erlebt, sind Mitar-

beitende tendenziell zufriedener, fühlen sich stärker eingebunden und zeigen eine höhere Bereitschaft, langfristig im Team zu bleiben (Commitment). Negativer Humor, insbesondere Aggressiver Humor, wirkt dagegen eher belastend und kann das Zugehörigkeitsgefühl schwächen.

Die positiven Humorstile stehen mit höherer Arbeitszufriedenheit in Verbindung. Auch hier scheint Humor nicht nur ein Stimmungsaufheller zu sein, sondern als Bewältigungsmechanismus zu wirken: Wer in stressigen Situationen den eigenen Sinn für Humor nutzt, kann Belastungen leichter ausgleichen und bleibt zufriedener im Job. Humor der Führungskräfte spielt ebenso eine Rolle: wird dieser als wertschätzend und unterstützend erlebt, fördert er die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Dagegen wirkt Aggressiver oder Selbstabwertender Humor von Vorgesetzten belastend und kann die Zufriedenheit mindern.

Insgesamt zeigt sich ein immer wiederkehrendes Muster: Besonders die positiven Humorstile sind mit höherer Leistungsfähigkeit und höherem Commitment verbunden – die negativen Humorstile sind eher Risikofaktoren.

Aber warum ist Humor hilfreich für Wohlbefinden und Gesundheit?

Unter anderem die Stress-Puffer-Hypothese erklärt die empirischen Befunde: Humor ist eine persönliche Ressource, die zwischen Arbeitsanforderungen und Wohlbefinden vermittelt und vor allem Stressreaktionen abpuffern kann. Lachen und Humor gehen meistens mit positiven emotionalen Zuständen einher, die sich förderlich auf das Gesamtfinden auswirken. Zudem ist Überraschung („Inkongruenz“) ein Aspekt von Humor, der die kognitive Neubewertung herausfordernder Situationen erleichtern kann – und damit die Bewältigungsfähigkeiten stärkt.

Aber auch auf der sozialen Ebene kann die förderliche Wirkung von Humor erklärt werden: Positive Emotionen wirken anziehend, und positiver Humor und Lachen können schnell Sympathien auslösen, die wiederum dafür sorgen, dass man soziale Unterstützung bekommt.

Fazit – Humor als Werkzeug für Gesundheit

Obwohl insgesamt noch Studien fehlen, die sowohl im Längsschnitt als auch kulturübergreifend kausale Mechanismen untersuchen oder replizieren, zeigt die Befundlage deutliche Tendenzen: Der Soziale Humorstil erweist sich als vorteilhaft für die psychische Gesundheit, solange die Häufigkeit im angemessenen Rahmen bleibt. Der Selbstabwertende Humor ist förderlich für die Bewältigung von Stresssituationen. Auch Führungskräfte sollten bewusst positiven Humor im Umgang mit ihren Mitarbeitenden einsetzen.

Humor ist aber ein komplexes Phänomen und nicht per se förderlich: Insbesondere die Nutzung der negativen Humorstile steht im Zusammenhang mit schlechteren Gesundheitsergebnissen. So kann Aggressiver Humor etwa Mobbing am Arbeitsplatz begünstigen und schwerwiegende Folgen für die Betroffenen haben. Umgekehrt kann bei intakter Arbeitsbeziehung der Aggressive Humor auch absolut harmlos sein.

Es ist daher grundsätzlich sinnvoll, sowohl die eigene Nutzung von Humor als auch die humoristische Kommunikation innerhalb der Organisation zu reflektieren. Die Fähigkeit, zwischen Humorstilen und ihren möglichen Folgen im Alltag zu differenzieren, kann dazu beitragen, die positiven Stile zu fördern (zum Beispiel zu versuchen, die lustigen Aspekte in stressigen Situationen zu sehen) und die negativen Stile zu vermeiden (insbesondere als Füh-

rungskraft!). Selbstabwertender Humor ist potenziell ungünstig für die psychische Gesundheit, und aggressiver Humor kann die Qualität von Beziehungen beeinträchtigen.

Die gute Nachricht ist: Humor lässt sich gezielt trainieren! Arbeitsbezogene Humortrainings fördern nicht nur positive Humorstile und den Einsatz humorvoller Kommunikation, sondern stärken zugleich das Wohlbefinden durch Förderung von Selbstmitgefühl und beruflicher Selbstwirksamkeit [2]. Richtig eingesetzt ist Humor somit ein wirkungsvolles Instrument, das – auch im Arbeitskontext – Beziehungen stärkt und das Wohlbefinden fördert. So mögen Humor und Lachen nicht „die beste“ Medizin sein, sind aber durchaus eine ernstzunehmende Ergänzung. ■

Literatur unter
www.slaek.de/aerzteblatt-sachsen.de



Laura Korock studierte International Management Studies (M. A.) an der Europa-Universität Flensburg und promoviert derzeit am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie zur Evaluation von Humorinterventionen im Arbeitskontext. E-Mail: laura.korock@uni-flensburg.de



Prof. Dr. Tabea Scheel ist Diplom-Psychologin (HU Berlin) und hat an der Universität Leipzig promoviert. Sie lehrt und forscht an der Europa-Universität Flensburg u. a. zu Humor im Arbeitskontext (z. B. [5]) und Veränderungen in der Arbeitswelt. E-Mail: tabea.scheel@uni-flensburg.de