

Humor und Nachhaltige Entwicklung an der Pädagogischen Hochschule Tirol

Alexandria Bott*

Zusammenfassung

Im vorliegenden Artikel wird eine Studie präsentiert, die sich mit dem Humor von Lehrerinnen und Lehrern an der Pädagogischen Hochschule Tirol beschäftigt. Ziel dieses Forschungsprojektes war es herauszufinden, welcher Humor an den Instituten „Institut für berufsbegleitende Professionalisierung“ (IPR) und dem „Institut für Schulentwicklung und Innovation“ (ISI) anzutreffen ist. Nach einem Überblick über das Phänomen Humor werden Tendenzen der Humorforschung präsentiert, die den theoretischen Hintergrund der Studie darstellen. Im Forschungsteil werden die Ergebnisse der Studie auf der Grundlage von bisherigen Erkenntnissen der Humorforschung aufgezeigt und reflektiert.

Humor and Sustainable Development at the Pedagogical University of Tyrol

Abstract

This paper is a study which deals with the humor of teachers at the Pedagogical University of Tyrol. The aim of this research project was to find out what sort of humor can be found at both institutes responsible for in-service teacher training and school development. After an introduction to the phenomenon “humor”, the paper focuses on various trends of humor research, which represent the theoretical background of the study. In the research part the results of my research are presented and reflected.

Schlüsselwörter:

Humor
Humorforschung
Nachhaltige Entwicklung
Pädagogische Hochschule Tirol

Keywords:

humor
humor research
Sustainable Development
Pedagogical University of Tyrol

1 Zum Phänomen Humor

Mit dem Phänomen „Humor“ beschäftigt sich die Menschheit bereits seit Jahrhunderten. Bei der Durchsicht von Nachschlagewerken fällt auf, dass die Definitionen von „Humor“ sehr unterschiedlich sind. Diese Tatsache legt den Schluss nahe, Humor als vielschichtiges, schwer einzugrenzendes Phänomen, gelten zu lassen (Bott, 2008, S. 8).

Zugegebenermaßen ist „Humor“ kein Thema, das die Pädagogik explizit beschäftigt. Vielleicht noch nicht, vergegenwärtigt man sich den Einzug der Thematik „Humor und Lachen“ in einschlägigen Unterrichtsbehelfen und Elternmagazinen (Michel, 2013, S. 12-21) im deutschsprachigen Raum, in denen über die heilsame Kraft des Humors und seiner Möglichkeiten berichtet wird.

Nach der Humorforscherin Robinson Vera wird jede Kommunikation als Humor bezeichnet, die „von den Beteiligten als komisch wahrgenommen wird und dazu führt, dass diese lachen oder lächeln und Belustigung empfinden“ (Bott, 2008, S. 8).

* Pädagogische Hochschule Tirol, Adamgasse 22/1, 6020 Innsbruck. E-Mail: alexandria.bott@ph-tirol.ac.at

Damit wird Humor als Fähigkeit verstanden, etwas als lustig zu erkennen oder zu erzeugen. Diese Gabe, etwas als lustig zu empfinden, bildet die Basis, um humorvoll durch das Leben zu wandern. Menschen, die den Absurditäten des Lebens mit augenzwinkerndem Humor – statt mit Gefühlen von Bedrohlichkeit, mit Ängsten – begegnen, kommen gelassener und demnach gesünder durch das Leben. Daher bietet sich an, den Sinn für Humor weiter zu entwickeln und zu bewahren. So ganz nach dem Motto Karl Valentins, der bemerkte: „Alles hat drei Seiten. Eine positive, eine negative und eine komische.“

Wenn der bekannte Schauspieler, Heinz Rühmann, meint: „Man kann den Humor nicht auftragen wie auf einem Servierteller. Der Ton macht die Musik und der Resonanzboden muss das Herz sein“, so wird ein weiteres Charakteristikum des Humors deutlich. Häufig wird betont, dass zu wahren Humor die Empathie, die Herzenswärme gehöre. Im umgekehrten Fall wäre ein Lachen, das aus einem destruktiven Humor von einem aggressiven Lachen über die Fehler und Schwächen einer anderen Person, genährt wird, humorlos (Korp, 2014, S. 42). Den Aspekt der Herzenswärme betont bereits der Individualpsychologe, Alfred Adler, in seinem Werk „Menschenkenntnis“, wenn er den heiteren Menschen als „guten Menschen“ bezeichnet und ausführt:

„Es sind Menschen, die ein heiteres Wesen haben, nicht immer bedrückt oder besorgt einhergehen, die es über sich bringen, im Zusammensein mit anderen Heiterkeit auszustrahlen, das Leben zu verschönern und lebenswerter zu machen. Man spürt den guten Menschen nicht nur in ihren Handlungen, in der Art, wie sie sich uns nähern, mit uns sprechen, auf unsere Interessen eingehen, [...] sondern auch in ihrem ganzen äußeren Wesen, in ihren Mienen und Gebärden, in freudigen Affekten und in ihrem Lachen“ (Bott, 2008, S. 86).

Eine grundlegende Ressource des Humors wird deutlich mit der nicht unbekanntenen Definition des Schriftstellers Otto Julius Bierbaum, der meint: „Humor ist, wenn man trotzdem lacht“ (Bott, 2008, S. 6). Hier wird abermals die Möglichkeit des Humors angedeutet, Schwäche in Stärke umwandeln zu können, indem man selbst einer leidvollen, schwierigen Situation etwas Humorvolles abgewinnen kann. Humor wird hier als Geisteshaltung verstanden, als Fähigkeit, den Widrigkeiten des Lebens gelassen zu begegnen und sich selbst nicht allzu ernst zu nehmen. Durch diese Fähigkeit erreichen die Betroffenen einen Perspektivenwechsel und somit eine Distanzierung zu ihrem Problem.

Nach diesen Betrachtungen könnte man vermuten, dass Leid und Schmerz geradezu den Nährboden für Humor bilden. Der deutsche Schriftsteller Jean Paul sieht das ähnlich, indem er feststellte:

„Humor ist überwundenes Leiden an der Welt.“

Komik

„Komisch“ besitzt in der deutschen Sprache eine Doppelbedeutung. So kann etwas komisch im Sinne von lustig oder im Sinne von befremdlich sein. Meistens ist das Befremdliche nicht lustig. Wohl aber das Lustige manchmal befremdlich. Das Komische lebt von der Erwartung, die durch einen überraschenden Kontrast durchbrochen wird. Denken wir nur an Charly Chaplin, der mit seinem Spazierstock pfeifend die Straße entlang schlendert, neugierig herum guckt, um dann gegen einen Laternenmast zu donnern (Korp, 2014, S. 56).

Humor und Komik sind eine außerordentlich wichtige personale Ressource in der Entwicklung junger Menschen. Das Humorverständnis ist mit dem Wachstum sozio- emotionaler, sprachlicher und kognitiver Fähigkeiten verknüpft. Sobald das Kind sprechen kann, beginnt es, in humorvoller Art und Weise seine unmittelbaren Erfahrungen zu bearbeiten, indem es diese verzerrt, verkehrt und verlacht: Zweijährige verdrehen gerne Namen, indem sie beispielsweise lachend den Hund als Katze bezeichnen. Dreijährige, die in ihrer Geschlechtsidentität einigermaßen gefestigt sind, beginnen, mit dem einst Beängstigendem zu spielen, indem sie versichern, als Junge ein Mädchen zu sein oder den Bruder als Schwester zu bezeichnen (Bott, 2008, S. 72)

Im Kindergartenalter beginnt das Kreieren von Scherzfragen als beliebte Erheiterungsauslöser. Was ist orange und wandert? Eine Mandarine. Mit Schuleintritt verstehen Kinder einfache Witze, wobei vorrangig das Erzählen von Rätselwitzen sich besonderer Beliebtheit erfreut. Das Wissen um die Lösung eines Rätsels führt zu einem Gefühl der Überlegenheit gegenüber Erwachsenen und noch mehr gegenüber Gleichaltrigen und ist für das Selbstwertgefühl von Bedeutung.

Mit zunehmendem Alter und dem damit verbundenem Zuwachs an sprachlichen Fähigkeiten werden Witze, die eine komplexe sprachliche Struktur aufweisen, beherrscht (Bott, 2008, S. 74).

Somit wird der Zusammenhang zwischen sprachlich-kognitiver Entwicklung und dem Verstehen von Pointen von Witzen erkennbar. Durch Witze und Spaß nützen Kinder die Möglichkeit, Tabus zu brechen, den „Erdball auf den Kopf zu stellen“ und erfahren dadurch eine andere Sicht auf die Welt (Michel, 2013, S. 14).

Der Psychoanalytiker Sigmund Freud sieht im Humor – analog zur Traumanalyse – einen zweiten Königsweg zum Unbewussten. Er unterscheidet in seinem 1905 verfassten Werk „Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten/Der Humor“ zwischen Witz, Komik und Humor. Für ihn behauptet sich der Humor gegen die Realität, wenn er schreibt:

„Das Großartige liegt offenbar im Triumph des Narzißmus, in der siegreich behaupteten Unverletzlichkeit des Ichs. Das Ich verweigert es, sich durch die Veranlassungen aus der Realität kränken, zum Leiden nötigen zu lassen, es beharrt dabei, dass ihm die Traumen der Außenwelt nicht nahe gehen können, ja es zeigt, daß sie ihm nur Anlässe zu Lustgewinn sind.“ (Freud, 2006, S. 254)

Nach dem Verständnis von Freud tritt der Humor für die Durchsetzung des Lustprinzips ein und ist als unverzichtbare Trotzmacht anzusehen. Freud sieht den Humor – im Gegensatz zu anderen Abwehrmechanismen, wie Neurose, Rausch, Wahnsinn – als gesunde Abwehr des Leidens. Indem selbst einer schmerzvollen Situation etwas Humorvolles abgewonnen wird, ermöglicht das Lachen Befindlichkeiten, die an die geschützte, unbeschwerte Kindheit erinnern, wo das Herumalbern wie das Scheitern möglich war.

Demnach betrachtet er die Technik des Witzes und findet Phänomene, wie Verdichtung und Verschiebung, die bereits aus der Traumarbeit bekannt sind (Bott, 2008, S. 10).

Freud findet allerdings Unterschiede zwischen Traum- und Witzbildung. Für ihn besitzt der Witz – im Gegensatz zum Traum – durch seine Bezogenheit auf Zuhörer, eine soziale Komponente. Wenn er schreibt, *„Der Traum dient vorwiegend der Unlustersparnis, der Witz dem Lusterwerb [...]“*, vergleicht er den Witz mit dem Spiel, mit einer Suche nach Lustgewinn (Bott, 2008, S. 19).

Zieht man unterschiedliche Witze als Beispiele heran, wird alsbald eine Gemeinsamkeit deutlich: Im Witz wird eine Erwartung aufgebaut und durch eine überraschende Pointe gelöst. In einem Witz werden Tabus angesprochen und Normen verletzt. Nach Freud stellt sich der Witz immer in den Dienst einer aggressiven oder sexuellen Tendenz. Dies setzt Energie frei, die sich in einem Lachen entlädt (Korp, 2014, S. 68).

Im Folgenden sind die unterschiedlichen, gängigen Humorarten kurz erörtert.

Galgenhumor

Dieser entfaltet sich angesichts einer ausweglosen Situation, in der jemand unter starker Belastung steht – wie beispielsweise in Konfrontation mit Krieg, einer schweren Krankheit, mit dem Sterben – und stellt einen Hilfeschrei und eine Möglichkeit, sich zu entlasten, dar (Korp, 2014, S. 108).

Schwarzer Humor

Dieser Begriff geht auf Bruce Jay Friedman zurück und wird folgendermaßen definiert: Die sarkastische Betonung des Absurden, die uns lachen lässt, damit wir nicht weinen müssen. Im Unterschied zum Galgenhumor greift der schwarze Humor auch das Leid der anderen auf lustige Art auf (Korp, 2014, S. 50).

Ironie

spielt mit einer Doppeldeutigkeit zwischen Gesagtem, Geschriebenem und Gemeintem. Diese Art von Humor verstehen Kinder im Alter von 7-10 Jahren, auch manche Erwachsene schwer. Denn das Verständnis von Ironie setzt Erfahrung und Wissen voraus, wie beispielsweise, das Wissen, dass manche Menschen Ironie verwenden. Die Chancen von Ironie? Kritik kann dadurch sozial verträglich, weil weniger verletzend und weniger bissig angebracht werden. Allerdings ist auch das Gegenteil möglich, dass Kritik bewusst verletzend ermöglicht wird (Korp, 2014, S. 51).

Sarkasmus und Zynismus

Sarkasmus stammt aus dem Griechischen „sarkasmos“, sich das Maul zerreißen, zerfleischen, verhöhnen“, und meint beißenden Spott, der absichtlich verletzen will.

Ein ähnliches Ziel hat der Zynismus, der wörtlich „die Hundigkeit“ von griechisch „Kyon“, im Sinne von Bissigkeit, meint. Zynismus drückt somit eine Haltung der Verbitterung gegenüber der Welt aus.

Allerdings müssen weder Sarkasmus noch Zynismus grundsätzlich negativ sein, ermöglichen sie doch eine „geistige Verteidigungswaffe“ gegenüber Ungerechtigkeit, wie dies beispielsweise der jüdische Humor zeigt. Wohl dosierter Sarkasmus oder Zynismus können auch eine kathartische Wirkung haben, auf einen heilenden Effekt abzielen, wenn das „Opfer“ nicht verletzt, jedoch gepikst werden soll (Korp, 2014, S. 53).

1.1 Humor in der Forschung (Tendenzen)

Die wissenschaftliche Untersuchung von Humor und Lachen geht auf den amerikanischen Wissenschaftsjournalisten, Norman Cousins, zurück. Er erkrankte an einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung der Wirbelsäule (Spondylarthritis). Diese Krankheit war von großen Schmerzen begleitet. Um die durch die Schmerzen ausgelösten unheilvollen Gemütszustände abzumildern, kam er auf die Idee, sich durch das Ansehen lustiger Filme systematisch zum Lachen zu bringen. Und siehe da: er spürte, dass durch zehninütiges Lachen seine Schmerzen nachließen. Dies bestätigen Studien, dass durch die neurohormonale Humorreaktion des Lachens körpereigene Endorphine freigesetzt werden, die das Immunsystem stärken, Stress abbauen und somit das körperlich-seelische Wohlbefinden fördern. (Bott, 2008, S. 62)

Der Psychiater, William Fry, lehrte an der Stanford University „Psychiatrie“ und gilt als Vater der Humorforschung, der „Gelotologie“. Im Jahre 1953 beteiligte sich Fry an einem Forschungsprojekt, das sich mit Paradoxien in der Kommunikation beschäftigte: in Träumen, in der Dichtkunst, in der Interaktion mit Delfinen und im Humor. Nachdem er sich bereits während seiner Schulzeit mit unterschiedlichen Formen von Humor beschäftigte, war es naheliegend, dass er – in der inzwischen weltbekannten „Palo Alto-Gruppe“ – die Funktion des „Humorbeauftragten“ übernahm. Die für diese Einrichtung damals offizielle Bezeichnung hieß „Mental Research Institute“, an dem Wissenschaftler, wie Gregory Bateson, Don Jackson, Virginia Satyr, Jay Haley und Fry's Zimmernachbar, Paul Watzlawick, zusammenarbeiteten.

Fry war wie erwähnt für den humorspezifischen Aspekt der Forschung zuständig. Dies brachte ihm zur damaligen Zeit von Kolleg/innen-Kreisen entweder Hohn oder Unverständnis ein. Aussagen, wie „*Why waste your time with something so ridiculous as humor?*“, hörte er nicht selten. Im Jahre 1963 – ein Jahr nach seinem Ausscheiden aus dem MRI – veröffentlichte Fry das Buch „Sweet Madness“, das die Humorstudien der Palo-Alto-Gruppe beinhaltet (Titze, 2013, S. 238).

Ein Jahr später gründete Fry das erste gelotologische Institut, das sich mit Lächeln und Lachen beschäftigte. Damit bereitete Fry den Weg für eine neue Wissenschaft: der Gelotologie (Bott, 2008, S. 61).

Allerdings wurde erst in den 80er Jahren die Humorforschung (in den USA) als wissenschaftliches Fach anerkannt. Sicherlich förderte die „International Society for Humor Studies“, die jedes Jahr internationale Humorkongresse organisierte sowie die damit im Zusammenhang stehende Herausgabe einer Fachzeitschrift „Humor“ die Ernsthaftigkeit der Humorforschung (Titze, 2013, S. 239).

Die Gelotologie setzt sich aus unterschiedlichen Fachrichtungen zusammen. So erforschen Psycholog/innen, wie Willibald Ruch und Michael Titze an der Universität Zürich den Humor und das Lachen im Zusammenhang mit Komponenten der Persönlichkeit.

Im landläufigen Sinne wird Humor häufig mit Lachen gleich gesetzt, doch signalisiert ein Lachen nicht immer Humor. Lachen kann auch ein Krankheitssymptom darstellen, wie dies bei einigen neurologischen Erkrankungen vorkommt, beispielsweise bei: Pseudobulbärparalyse, Multipler Sklerose und Muskelatrophie (<http://goo.gl/mvTMKA>, o.J., S. 30).

Bedenkt man, dass erwiesenermaßen die meisten Witze, über die Menschen lachen, auf Erniedrigung, Beschämung und Kleinmachen beruhen (also degradierenden Charakter haben), wird klar, dass diese Art der Erheiterungsauslöser nichts mit der lebensfördernden, kreativen Kraft des Humors zu tun hat (Hirsch, 2010).

Die Lachforschung widmet sich den Phänomenen der „Gelotophobie“, „Gelophilie“, sowie des „Katagelastizismus“.

Gelotophobie

Dieses Phänomen wurde vom deutschen Humorforscher Michael Titze im Jahre 1995 entdeckt und hat inzwischen Eingang in die Humorforschung gefunden. Titze stellte fest, dass manche Menschen unter übermäßiger Angst leiden, von anderen ausgelacht zu werden.

Ruch konnte in einer Studie nachweisen, dass Gelotophobie in allen sozialen Schichten sowie in allen Altersstufen vorkommt. Vermutet wird, dass diese Angst vor dem Ausgelachtwerden zum einen in einer Wahrnehmungsstörung, die es unmöglich macht, unterschiedliche Arten von Gelächter zu unterscheiden,

begründet liegt. Zum anderen liegt die Ursache aus einem in der Kindheit (durch ein Nicht-ernstgenommen-werden im Elternhaus) entstandenen Gefühl der Scham und Minderwertigkeit. Obwohl Gelotophobiker/innen nur allzu gut wissen, wie schmerzhaft das Auslachen sein kann, sind diese häufig nicht abgeneigt, andere Menschen auszulachen. (Korp, 2014, S. 30)

Gelotophilie

Beschreibt das Phänomen der besonderen Freude daran, ausgelacht zu werden. Diese Menschen schämen sich kein bisschen, eigene peinliche Dinge zu erzählen, sondern inszenieren ihre Missgeschicke und Pannen gerne, um andere und sich selbst über sich zum Lachen zu bringen. Wie Psycholog/innen annehmen, erfreuen sich diese Menschen an der Freude, am Lachen der Mitmenschen und zeigen das Bedürfnis, besondere Aufmerksamkeit auf sich ziehen zu müssen.

Ganz im Gegensatz zu diesen Menschen, die es genießen, wenn über sie gelacht wird, haben Menschen mit

Katagelastizismus

eine übermäßige Lust, andere auszulachen. Dieses Phänomen kann manchmal sadistische Züge annehmen. So manche/r Katagelastizist/in kreierte bissige Witze über andere. (Korp, 2014, S. 30)

Gelotophobie, Gelotophilie und Katagelastizismus zeigen verschiedene Arten des Lachens und Auslachens auf.

William F. Fry erläuterte in einem Vortrag im Hospitalhof Stuttgart am 16. 09. 1993 über die „Kraft des Humors“ folgende Erkenntnisse:

„Sein Verständnis über die positive Kraft des Humors geht weit über den Aspekt des Unterhaltungswertes von Humor hinaus, wenn er betont, dass Humor die psychischen Funktionen des Menschen zu verbessern vermag. „Negative Emotionen“ (Ärger, Furcht, Depression) können durch Humor vermindert oder sogar ganz aufgelöst werden. Humor vermag eine spielerische Seite hervorzubringen. Dadurch wird das Problematische (Angst, Furcht, Depression) ver-rückt, heißt in einen anderen Bezugsrahmen gesetzt, womit ein Perspektivenwechsel ermöglicht wird, der zu einer veränderten Wahrnehmung der negativen Emotionen führt. Dadurch können mitunter die vermeintlichen Ursachen der negativen Emotionen der Lächerlichkeit preisgegeben werden“ (Titze, 2013, S. 240).

Als wichtig sieht Fry den zwischenmenschlichen Aspekt des Humors an. Humor kann bei der Herstellung von positiv besetzten Beziehungen zwischen Menschen, selbst wenn ihre Herkunft, Sozialisation, Glauben oder ideologische Orientierung unterschiedlich sind, behilflich sein. Er spricht hier von einer „synergetischen Funktion“ des Humors, die sich durch gemeinsames Lachen ergibt, weil sich die Humorreaktion bei verschiedenen Menschen gleichzeitig einstellt und es demnach zum (Mit)Teilen von Heiterkeit, sprich zu einem affektiven Miteinandersein im Lachen und zu einem Geben und Nehmen spielerischen Vergnügens kommt (Titze, 2013, S. 241).

Humor als „soziales Schmiermittel“ wurde bereits von Moody erkannt, weil durch gemeinsames Lachen die Gruppenkohäsion gefestigt wird (Bott, 2008, S. 48).

Spätestens hier stellt sich die Frage, ob und welche Unterschiede zwischen dem Humor von Frauen und dem Humor von Männern anzutreffen sind? Die Linguistin und Humorforscherin, Helga Kotthoff, beschäftigte sich bereits im Jahre 1975 mit den geschlechtsspezifischen Unterschieden zur Heiterkeit und ist im Jahre 2007 auch noch überzeugt: „Männer sind nach wie vor die Meister der vorgefertigten Witze, den sie jederzeit und überall wiederholen können.“ (Zittlau, 2007, S. 1)

Der amerikanische Lachforscher, Paul McGhee, fand heraus, dass der geschlechtsspezifische Humor bereits im zarten Kindesalter von ca. 3 Jahren beobachtbar ist: in der Kita präsentieren sich die Jungen in der Rolle des Spaßmachers, während die Mädchen zusehen und lachen – oder auch nicht. Diese „Aktiv-Passiv-Aufteilung“ soll nach Ansicht von Paul McGhee, bis zum Erwachsenen-Alter größtenteils unverändert bleiben (Korp, 2014, S. 84). Demnach könnte man zusammenfassen: Das Männliche macht, das Weibliche lacht.

Frauen lachen zwar doppelt so häufig wie Männer, doch zielen ihr Humor und ihre Witze überwiegend auf ein positives Miteinander ab. So erzählen sie gerne in spontan-ironischer Art Geschichten über eigene Missgeschicke (Korp, 2014, S. 87). Obwohl heutzutage die weibliche Scherzkommunikation im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Frustrationserlebnissen in der Partnerschaft an Bissigkeit und Sexismus zulegte, bleiben aggressive und diskriminierende Witze über Blondinen und Schwiegermütter, Männersache (Zittlau, 2007, S. 1).

Humor ist – wie bereits in Kapitel 2 erwähnt – ein hochkomplexes, vielschichtiges Phänomen. Dass Lachen und Lächeln ansteckend sind, kennt jede/r, wenn sie/er Erheiterung mit anderen teilt. Wieso gelingt dies auch, selbst wenn das echte Lachen und Lächeln nur von einem Foto ausgeht? Nun, dafür verantwortlich sind die Spiegelneuronen, das sind Nervenzellen, die bei der Beobachtung einer Bewegung in einem selbst aktiviert werden. Die Hirnforschung steht einigen offenen Fragen zum Forschungsgegenstand „Humor“ gegenüber. Insbesondere die Frage nach dem Unterschied zwischen heiteren Menschen und humorlosen Genoss/innen, wird die Hirnforschung weiterhin beschäftigen (<http://goo.gl/A8FZ3V>, o.J.).

Wie bereits erwähnt, gilt die Gelotologie nicht als eigene Wissenschaftsdisziplin, sondern setzt sich aus mehreren Fachrichtungen zusammen. Dank der Entdeckung der Positiven Psychologie, die das „gute Leben“ im Fokus hat, rückt auch die Humorforschung verstärkt in den Vordergrund. Es herrscht Einigung darüber, dass jeder Mensch Humor besitzt. Allerdings unterliegt der Humor unterschiedlichen Entwicklungen im Laufe des Lebens. Humorverständnis und Humorproduktion sowie die Humors sind wesentlich von kognitiven, sprachlichen und sozialen Fähigkeiten in den einzelnen Lebensabschnitten abhängig (Bott, 2008, S. 69).

Wie der österreichische Humorforscher und Psychologe, Willibald Ruch, meint (<http://goo.gl/1jtt4E>) gestaltet sich das Erfragen von Humor recht schwierig, da „humorvoll“ zu sein, ein beliebtes Persönlichkeitsmerkmal darstellt und es demnach für die meisten erwachsenen Proband/innen verlockend ist, dem Idealtyp des humorvollen, unterhaltsamen Menschen – der täglich mehrmals schallend lacht, dem alles leicht zu fallen scheint, der auf die Widrigkeiten des Lebens stets eine humorvolle Antwort findet – zu entsprechen und in den Fragebögen alle Fragen mit „Ja“ zu beantworten.

Der verbreiteten Aussage „Humor ist, wer über sich selbst lachen kann“ würden wohl die meisten Menschen als auf sie zutreffend zustimmen und behaupten, dass sie dies können.

Nun stellt sich für mich die Frage, ob es denn auch „humorlose Menschen“ gibt? Ruch ist der Ansicht – nachdem alle Kinder dieser Welt spielen und Humor auf Spiel aufbaut – dass allen Menschen die Fähigkeit zu Humor gegeben sei und es lediglich darauf ankäme, wie man den Humor praktiziert. Wenn er meint: *„Oft überlagert der Drang, der Beste zu sein, die Tendenz zum Spielen“*, wird für mich eine Alltagsbeobachtung bestätigt: Menschen, die sich zu ernst und zu wichtig nehmen, sind nur schwer imstande, die Leichtigkeit eines „verspielten, relativierenden Humors zu leben“ (<http://goo.gl/1jtt4E>).

Nun, nachdem Humor unter Menschen zum einen ein soziales Bindemittel ist, das gemeinsame Lachen die kürzeste Verbindung vom Ich zum Du darstellt, möchte ich nun genauer beleuchten, wie es mit dem Humor in Unternehmen, in Teams aussieht und darstellen, was der konstruktive Humor in Teams bewirken kann.

1.2 Teambildung durch Humor

Der uns bereits bekannte Humorforscher und Professor für Psychologie an der Universität Zürich, Willibald Ruch, ist davon überzeugt, dass Menschen, die miteinander lachen können, auch besser kooperieren. „Humor kann ein positives Klima erzeugen, das auch bei Firmen die Widerstandskraft, auch während Belastungen erhöhen kann“ (<http://goo.gl/omzOcM>). Außerdem vermag (wertschätzender und aufwertender) Humor auch Spannungen unter den Teammitglieder/innen abzubauen und das Arbeitsklima zu verbessern, meint die Tübinger Neurologin und Psychiatrieprofessorin, Barbara Wild. Gleichzeitig zweifelt sie, dass das ein Arbeitgeber bei seinen Angestellten immer begrüßt, zumal „[...] sich humorvolle Mitarbeiter/innen nicht so stark unter Druck setzen lassen“ (<http://goo.gl/cqqW5>). Manche Betriebe nehmen sozusagen den Humor ernst, indem sie den Humor als Ressource, als soziales Bindemittel wertschätzen, indem sie dem Humor als „soziale Kompetenz“ Platz einräumen. Manche Unternehmen engagieren Humor-Berater/innen oder Humor-Coaches, um betriebsinterne Seminare oder Workshops anzubieten. Dabei arbeiten manche Humorberater/innen mit Karikaturen – die professionelle Zeichner/innen während des Seminars anfertigen – oder die Teilnehmer/innen skizzieren selbst beispielsweise eine Konfliktsituation. Diese von wem auch immer zu Papier gebrachte Darstellung kann manchmal der Ausgangspunkt für Rollenspiele als Bearbeitungsmöglichkeit von Konflikten sein. Dass das gemeinsame Lachen eines Teams auch kathartische Wirkung haben kann, zeigt beispielsweise „der Kummerkasten“. So notieren anonym alle Mitarbeiter/innen im Laufe einer Woche, Situationen, Begebenheiten, die ihnen in der Arbeit missfallen beziehungsweise in ihnen Unbehagen auslösen. Zu einem vereinbarten Termin wird eine Teamsitzung einberufen, die von einem Humor-Coach, von einem/einer Kommunikationstrainer/in oder von einem therapeutischen Clown moderiert oder geleitet wird. In diesem Setting stellen die Arbeitnehmer/innen die Probleme in kurzen Szenen, übertrieben und parodistisch dar. Dabei geht es um Situationen, die jedem

bekannt sind und von der Betroffenheit aller ausgehen. Das gemeinsame herzhaftes Lachen führt zu einer Problemdistanzierung, richtiggehend zu einer Katharsis, zum anderen lassen sich in dieser Form Probleme lustbetont darstellen, um anschließend durch das Herauskrystallisieren der Kernprobleme, konstruktive Lösungen zu erarbeiten. Dabei gelten folgende Regeln: Es darf niemand verletzt werden und jede/r kann nicht nur jede/n spielen, sondern auch jederzeit aussteigen (Korp, 2014, S. 116). Vorgesetzte, die gerne dabei sind, zeigen meiner Ansicht nach schon durch ihre Anwesenheit ein gewisses Maß an Kritikfähigkeit, eine Eigenschaft, die als Führungskraft wohl zu den Kernkompetenzen zählt. Außerdem brauchen besonders Führungskräfte eine extra große Portion „Humor“, um sich selbst und ihre komplexe Aufgabe zu erleichtern. Der Wiener Psychoanalytiker Alfred Kirchmayr spricht sich in diesem Zusammenhang für die Umsetzung der „Heiteren Dreifaltigkeit“ aus: Leichtigkeit, Lockerheit und Lachen (<http://goo.gl/omzOcm>).

Trotz belegter Ergebnisse, dass Aufgaben, die als Spiel verstanden sind, schneller und effektiver erledigt werden, als die gleichen Aufgaben, die als Arbeitsaufgaben benannt sind, ist in wenigen Betrieben Humor anzutreffen. Leider ist bei vielen Vorgesetzten die Meinung vertreten, dass sich Arbeit mit Spaß und Spiel nicht verträgt. Offensichtlich „spielen“ bei diesen Führungspersönlichkeiten einerseits die Sozialisation, auch Grundsätze, wie „Zuerst die Arbeit, dann das Spiel“ eine wichtige Rolle, sodass sie dem Spaß und Spiel bei der Arbeit nicht viel abgewinnen können.

Die Unternehmensberaterin und Führungskräfte-trainerin, Osterbauer-Hofer, spricht sich dafür aus, seine „Maske“ auch im Beruf zugunsten von mehr Authentizität abzulegen, seine Persönlichkeit zu transportieren und Freiräume für Witz, Humor und ein entspanntes Arbeitsklima zu schaffen (<http://goo.gl/NwJIW8>, o.J.).

Unternehmen in den USA, wie die Fluggesellschaft „Southwest Airline“ sowie „Hewlett Packard“ setzen auf die Kraft des Humors und engagieren Humorberater/innen. Bei Einstellungstests sollen die Bewerber/innen ihre Humorfähigkeit unter Beweis stellen.

Dass Humor die fachliche Kompetenz nicht zu ersetzen, jedoch zu verstärken vermag, ist unumstritten. Immerhin ist erwiesen, dass Humor die Kreativität fördert. Durch Unsinn und Spiel kommt man häufig auf (innovative) Ideen, indem sich eine andere Perspektive eröffnet und eingenommen wird.

Humor verbessert die Kommunikation. Gemeinsames Lachen erleichtert die Arbeitssituation. Wer Spaß an der Arbeit hat, ist offener und eher bereit, den Mitarbeiter/innen unterstützend zur Seite zu stehen.

Das gemeinsame Lachen fördert das „Wir-Gefühl“ und somit den Team-Geist. Gut gelaunte, heitere Mitarbeiter/innen sind motivierter als schlechtgelaunte. Ersteren unterlaufen auch nur halb so viele Fehler wie schlechtgelaunten Kolleg/innen. Somit sind gut gelaunte Teams motivierter und erfolgreicher. Humor wirkt arbeitsbedingtem Stress entgegen, indem er diesen zu reduzieren vermag (<http://goo.gl/cqqW5>).

Schön und gut, sagt sich vielleicht die/der geneigte Leser/in. Doch wie soll man denn Humor überhaupt in Unternehmen etablieren? Welcher Humor ist denn dem Teambildungsprozess förderlich? Hier geht es um Humor, der wertschätzend und aufrichtig ist, der Begegnungen zulässt. Genau dieser konstruktive Humor, der beispielsweise bei passender Gelegenheit auch einmal dem Gegenüber ein aufrichtiges Kompliment humorvoll zu schenken vermag, bewirkt Nähe. Eine Nähe, die eine wertschätzende Dialogfähigkeit sowie eine respektvolle Haltung gegenüber der Heterogenität und Vielfalt von Menschen und Meinungen ermöglicht. Dieser Aspekt spielt im „KOMBINE-Modell“ auf der Ebene der Werte eine wesentliche Rolle. Was ist nun das „KOMBINE-Modell“?

2 Das KOMBINE-Modell

Das Kombi-Konzept versteht sich als lernende Strategie, da es während der Umsetzung weiter entwickelt wird und neue Erfahrungen adaptiert (BNE, S. 3). Das KOMBINE-Konzept behandelt BNE-Kompetenzen für Lehrende und nimmt Bezug auf Bildungsprozesse in formellen (Schulen, Lehrerbildungsinstitutionen) und informellen (z. B. NGO's) Bildungsbereichen.

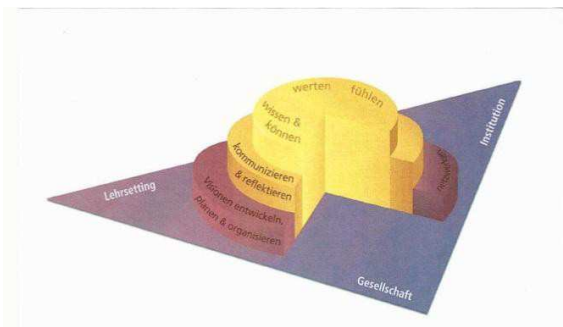


Abbildung 1: Kompetenzen eines BNE-Lehrenden-Teams (Rauch Franz, 2008, S. 15)

Dieses Konzept stützt sich auf die Interpretation von Kompetenz, die die OECD auf der Grundlage des Projektes DeSeCo, aufbauend auf Vorarbeiten von Franz E. Weinert, entworfen hat. Die Umsetzung von Kompetenzen in bestimmten Handlungsfeldern zeigt die Verbindung und Wechselwirkung (Retinität) zwischen Individuum und Gesellschaft auf. Hier wird deutlich, wie wichtig es ist, Kompetenzen für Nachhaltige Entwicklung nicht ausschließlich im Hinblick auf persönliche Ressourcen, sondern das Augenmerk auf die umgebenden Rahmenbedingungen und Handlungsfelder zu richten. In den letzten Jahrzehnten rücken vermehrt Teamkompetenzen oder Gruppenkompetenzen in den Vordergrund, wie auch Weinert postuliert. Im Kontext für Bildung für Nachhaltige Entwicklung gilt Kooperation und gemeinsame Aufgabenbewältigung als wesentlich. (Rauch Franz, 2008, S. 13)

Wissen und Können

Die Erarbeitung von Inhalten zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung und dessen kritische Auseinandersetzung ist unabdingbar.

Die Lehrenden besitzen ein Repertoire an entwicklungsfähigen Methoden und didaktischen Strategien, mithilfe derer sie bei den Lernenden kritisches Denken und Reflexionsfähigkeit, Entwicklung von Zukunftsperspektiven, den Umgang mit Komplexität, Fähigkeit zum Problemlösen, Partizipation und Verantwortlichkeit und eigenständiges Handeln und Gestalten fördern.

Werten

Lehrende machen es sich zur Aufgabe, sich eigener Vorannahmen und Werturteile bewusst zu werden. Zu den Werten, die sie vertreten, zählen Gerechtigkeit und eine respektvolle Haltung gegenüber Lernenden und Kolleg/innen. Sie schätzen die Heterogenität und Meinungsvielfalt und erleben dies als Bereicherung. Lehrende sind bemüht, bei Lernenden Eigenverantwortlichkeit zu fördern. Wesentliche Bedeutung für BNE sind Aspekte, wie die globale Dimension und die Beachtung der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern.

Fühlen

Lehrende leben Empathie, können sich in andere einfühlen, zuhören. Sie haben eine optimistische Haltung, sind von der Zukunftsfähigkeit Nachhaltiger Entwicklung überzeugt. Sie sind fähig, die Lernenden zu ermutigen, sie zu begeistern und in ihrem Engagement zu stärken.

Kommunizieren und Reflektieren

stellen in diesem grafischen Modell die mittlere Schicht dar. Nach Ansicht des Kommunikationswissenschaftlers Paul Watzlawicks 5. Axiom können „wir nicht nicht kommunizieren“. Ohne Kommunikation ist keiner der anderen Bereiche denkbar. Obwohl *Visionen Entwickeln, Planen und Organisieren* sowie *Netzwerken* nicht möglich sind, ist Kommunikation vor allem für folgende Felder unerlässlich:

- *Werten* als wertschätzender Dialog
- *Fühlen* (als Bereitschaft und Fähigkeit, Themen anzusprechen, die zwischen Lehrenden und Lernenden häufig wenig bis kein Platz eingeräumt wird)
- in Bezug auf *Wissen und Können* (beispielsweise andere an eigenen Erfahrungen teilhaben lassen)

Die Fähigkeit zur (Selbst)Reflexion, meint die kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen Wissen und Können, den eigenen Werten („Glaubenssätzen“) sowie Gefühlen. Das Reflektieren bestimmt auch weitere Handlungen, die man unternimmt. Es ist im Modell in der oberen Schicht (Wissen und Können, Werten, Fühlen) abgebildet und steht auch mit der unteren (Visionen Entwickeln, Planen, Organisieren, Netzwerken) in Verbindung.

Visionen entwickeln, Planen und Organisieren, Netzwerken

Diese Tätigkeiten stehen miteinander in engem Zusammenhang und sind daher in einem Kreis dargestellt. Das Entwickeln von Visionen, das darauf aufbauende Setzen von Zielen, sowie das anschließende Planen und Umsetzen von passenden Schritten. Dazu zählt das Organisieren von passenden Lehr-Lernbedingungen im Lehrsetting, wie das Organisieren von für BNE günstigen Rahmenbedingungen in der eigenen Institution (beispielsweise Austausch und Unterstützung) sowie der Kooperation mit dem gesellschaftlichen Umfeld (Rauch Franz, 2008, S. 16).

Hier wird die Bedeutung für die BNE-Kompetenz von Lehrenden – nämlich das Zusammenführen und Aufrechterhalten von Netzwerken nach innen (in die Organisation hinein) und nach außen (mit anderen Menschen und Institutionen) deutlich. Der Austausch und die Kooperation mit anderen Personen, ist notwendig, zumal eine einzelne Person kaum bis gar nicht in der Lage ist, dem hochkomplexen Tätigkeitsfeld von BNE, das u.a. ein Verbinden inhaltlich sehr unterschiedlicher Themenfelder, wie Wirtschaft, Umwelt, Gesellschaft und Politik, verlangt, auch nur annähernd gerecht zu werden (Rauch Franz, 2008, S. 17)

Angesichts der Komplexität der Aufgaben für BNE liegt es in der Natur der Sache, dass es zwischen den Bereichen, wie auch in den Handlungsfeldern zu Überschneidungen kommt, zumal die Felder nicht trennscharf sind. So ist beispielsweise ein respektvoller, wertschätzender Umgang miteinander zum einen ein Signal einer Werthaltung (dem Bereich *Werten* zugehörig), besitzt allerdings auch emotionale Aspekte (dem Bereich *Fühlen* zugehörig). Entscheidend ist, ob sich die/der Lehrende als Lehrende/r oder gleichzeitig als lernende Person sieht. Letztere Tatsache verlangt vom Lehrenden Handlungen, wie das Aufbauen von Wissen, das *Reflektieren* von Werten und das *Setzen* von *Handlungen*, also Tätigkeiten, die im Kompetenz-Konzept entsprechenden Ebenen zuzuordnen sind.

Beschäftigen sich hingegen die Lehrpersonen mit den „Outputs“, sprich Kompetenzen, die sie bei ihren Schüler/innen oder Seminarteilnehmer/innen erwirken können, wäre diese Tätigkeit dem Bereich der Methodenkompetenz im Bereich *Wissen* und *Können* zuzuordnen (Rauch Franz, 2008, S. 18)

Fest steht, dass die Kompetenzentwicklung von BNE-Lehrenden nie abgeschlossen ist, sondern Wunsch und Motivation zur Weiterbildung eine wesentliche Voraussetzung für BNE darstellt. Das Kombi-Konzept versteht sich als „lernende Strategie“, zumal es im Zusammenhang mit der Umsetzung weiterentwickelt wird und neue Erfahrungen miteinfließen.

Neu ist wahrscheinlich auch mein Ansinnen, Humor als soziale Kompetenz mit dem Kombi-Konzept bzw. mit BNE zu verknüpfen. Wie ich mir das vorstelle, sei nun im folgenden Kapitel erörtert.

Humor im Zusammenhang mit Kombi - mein Zugang

Im täglichen Miteinander vermag konstruktiver Humor Nähe untereinander und damit ein wertschätzendes Kommunikationsverhalten herzustellen. Aus diesem Grunde wollte ich gerne zarte „Humorpflänzchen“ säen. Ich ging davon aus, dass eine humorvolle, wertschätzende Kommunikation zu einer (noch) besseren Kooperation zwischen den Instituten IPR und ISI führen könnte. Der Austausch zwischen unterschiedlichen Gruppierungen sowie die Kooperation miteinander sind Kompetenzen, die im Kombi-Konzept enthalten sind.

Dass an Österreichs Schulen vor allem die Umweltbildung sowie interkulturelle Initiativen Förderung erfahren, zeigt beispielsweise ein in den Jahren 2010/11 vom interkulturellen Zentrum durchgeführtes interkulturelles Schulprojekt „Lachen“. Inhalte, die im Jahre 2010 Schüler/innen eines Gymnasiums in Form von nonverbalen Filmen entwickelten, wurden im Jahre 2011 in Kooperation mit jeweils einer Schule in Rumänien und Polen weiterentwickelt und fortgesetzt (<http://goo.gl/dfJ4E7>, 2010).

Wie bereits erwähnt, nahm ich an, dass durch gemeinsame „Humoraktivitäten“ die Kommunikation zwischen den beiden Instituten verbessert werden und in der Folge die Motivation zu einer (noch) besseren Kooperation zunehmen könnte.

Durch den „therapeutisch-konstruktiven“ Humor wird die Fähigkeit zur Empathie gefördert – eine Kompetenz, die im Kombi-Konzept auf der Ebene des *Fühlens* beheimatet ist.

Eine Säule im Kombi-Konzept steht für *Gesundheit*. Wie in einem vorangegangenen Kapitel aufgezeigt, fördert Humor die Gesundheit, wobei gleichzeitig der Humor als Resilienzfaktor in einschlägigen Werken bereits postuliert wird.

Gleichzeitig sah ich mich als Lernende, die Wissen aufbaut, Werte reflektiert und entsprechende Handlungen in weiterer Folge im Rahmen der „Humor- Aktionsforschung“ setzt oder nicht setzt.

3 Aktionsforschung

3.1 Definition und Merkmale von Aktionsforschung

Diese Forschungsmethode erhielt in den 1970er und 1980er Jahren Einzug in die deutschsprachigen Länder und kam von der englischen „Lehrerforschungsbewegung“ mit L. Stenhouse und J. Elliot als bekannteste Exponenten. Wenn Elliott Aktionsforschung folgendermaßen definiert:

„Aktionsforschung ist die systematische Untersuchung beruflicher Situationen, die von Lehrerinnen und Lehrern selbst durchgeführt wird, in der Absicht, diese zu verbessern“, (Altrichter, 2007, S. 13), so wird sogleich ein wichtiges Motiv der Aktionsforschung deutlich: Es geht um die Verbesserung der Qualität der Arbeit und deren Bedingungen in einem Praxisbereich, insbesondere in jenem des Lehrens und Lernens an der Schule. Lehrer/innen, die sich dieser Herausforderung stellten, leisteten durch ihre Aktionsforschungsprojekte nicht nur Forschungs- und Entwicklungsarbeit für ihre Schulen, sondern erweiterten ihr Wissen und verbesserten in gleichem Maße auch ihre berufliche Kompetenz (Altrichter, 2007, S. 13). Diese Lehrer/innen bewiesen „Professionalität“, indem sie sich nicht nur auf ihre berufliche Routine beschränkten, sondern sich mit schulischen und gesellschaftlichen Entwicklungen auseinandersetzten, um neue Sichtweisen ihrer beruflichen Arbeit zu verwirklichen. Hier handelt es sich um „reflektierende Praktiker/innen“, die sich mit den schwierigen Seiten des Berufes nicht abgefunden, sondern stattdessen nach Lösungsmöglichkeiten Ausschau gehalten und daran interessiert waren, ihre Stärken weiterzuentwickeln und Schwächen zu überwinden. Im Zusammenhang mit dem gegenwärtigen raschen gesellschaftlichen Wandel bietet sich für die Weiterentwicklung von Schule eine große Chance, wenn sie die Herausforderung annimmt, die Kultur des Lehrens und Lernens an der Schule dynamischer zu gestalten. Das bedeutet, dass sich Lehrer/innen und Schulleiter/innen als „professionelle Lerngemeinschaft“ verstehen und gemeinsam wie individuell das Funktionieren ihrer Institution, mit ihren Schwächen und Stärken, erforschen, Visionen entwickeln und durch entsprechende Handlungen sowie durch das Schaffen von Strukturen der Verwirklichung dieser Visionen und Zukunftsperspektiven näher kommen (vgl. Altrichter & Posch, 2007, S. 14).

In der Zwischenzeit wurden unzählige Aktionsforschungsprojekte in verschiedenen Bildungsbereichen durchgeführt und dokumentiert: in der Lehrerbildung, der Lehrerfortbildung, der Hochschuldidaktik, der Umweltbildung und in der Schulentwicklung (<http://goo.gl/PEbh7P>, o.J.).

Auch für mein Vorhaben, Humor am IPR und am ISI zu erforschen, erschien mir die Aktionsforschung als geeignet. Ich wollte zunächst erkunden, welcher Humor am IPR und am ISI anzutreffen war. Dies entspricht einem Ziel von Aktionsforschung: dem *Erkenntnisinteresse* (als Ergebnis von Reflexion). Außerdem beabsichtigte ich, Humor am IPR und am ISI zu etablieren bzw. weiter zu entwickeln. Diese Absicht korrespondiert mit dem zweiten Ziel von Aktionsforschung: dem *Entwicklungsinteresse* (als Ergebnis von Aktion). Meine diesbezüglichen Humor-Aktivitäten am IPR und am ISI sind von mir als bewusste Versuche geplant und umgesetzt, um Werte des humorvollen, kooperativen Miteinanders – basierend auf meinen Wertvorstellungen – zu fördern. Auch in der Aktionsforschung wird den Wertaspekten pädagogischer Tätigkeit eine bedeutsame Rolle eingeräumt, zumal Handlungen in pädagogischer Praxis selbst als pädagogische Werte angesehen werden (Altrichter, 2007, S. 21).

Ein weiteres Merkmal von „Aktionsforschung“ stellt der „Ethische Code“ dar. Dieser umfasst zum einen das Prinzip der *Vereinbarung* über die Vorgangsweise bei der Datengewinnung und Interpretation der Ergebnisse mit den Betroffenen der erforschten „Wirklichkeit“. Bereits zu Beginn meiner „Aktionsforschung“ vereinbarte ich mit meinen Kolleg/innen, dass von mir zunächst eine online-Befragung sowie Interviews durchgeführt werden würden. Das Prinzip der *Vertraulichkeit* fand von mir Berücksichtigung, indem ich meine Kolleg/innen darüber aufklärte, dass ich sehr delikat mit deren Daten umgehen wollte, diese anonymisierte und in ihrem Eigentum bleiben würden, bis diese ihre Veröffentlichung ‚autorisiert‘ hätten (Altrichter, 2007, S. 19).

John Elliot ist davon überzeugt, dass die *Veröffentlichung von Praktiker/innen-Wissen* für andere Lehrer/innen gleich interessant ist wie für pädagogische Forscher/innen. Sein Konzept der Aktionsforschung hat zum Ziel, „das pädagogische Wissen einzelner Lehrer/innen aus seiner privatistischen Isolation zu befreien“ (Altrichter, 2007, S. 19). Mein Humor und ich sind zwar häufig in Begleitung von anderen „Humor-Kolleg/innen“, von Kolleg/innen, die sich hauptberuflich mit dem therapeutischen Humor in unterschiedlichen Berufsgruppen beschäftigen. Allerdings handelt es sich dabei um eine relativ kleine Gruppe von Menschen im deutschsprachigen Raum, sodass meinen nebenberuflichen „Humoraktivitäten“ ein bisschen etwas von „Privatem“ anhaftet. Gerne stelle ich meine Expertise – eben nicht nur als Referentin im Rahmen meiner nebenberuflichen Tätigkeit, wie auf Kongressen, bei Workshops und Humorseminaren – auch meinen Kolleg/innen an der PHT zur Verfügung. Durch die Installation einer „Humorwand“ am IPR wird der Stellenwert des Humors am Institut sichtbar und sozusagen „öffentlich gemacht“. Ich denke, dass die Humorwand für manche Kolleg/innen ein Anstoß sein könnte, sich grundsätzlich über (ihren eigenen) Humor und über die pädagogischen Möglichkeiten des Humors als Lehrende im Unterrichtsgeschehen Gedanken zu machen, sich darüber auszutauschen, zu diskutieren.

Ein weiteres Merkmal von Aktionsforschung, nämlich das *In-Beziehung-Setzen von Aktion und Reflexion*, ist für meine Aktionsforschungsarbeit ebenso relevant. Aktionsforschung findet mit einfachen Methoden ihr Auslangen, um die Praxis zu untersuchen und weiterzuentwickeln, wobei für diese Methoden ein vertretbares Verhältnis von Aufwand und Erfolg charakteristisch ist. Auch ich habe über einen längeren Zeitraum das Handeln in der Praxis und das Schlüsse-Ziehen aus der Handlungserfahrung erprobt, also Aktion und Reflexion in Beziehung gesetzt (Altrichter, 2007, S. 15), wie folgende Skizze zeigt:

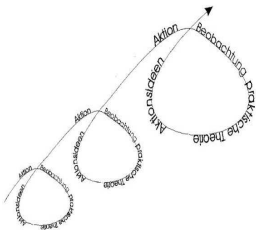


Abbildung 2: Längerfristige Forschungs- und Entwicklungszyklen (Altrichter, 2007, S. 15)

3.2 Meine Aktionsforschung zu „Humor & Nachhaltige Entwicklung“



Abbildung 3: Rückmeldung zur Humorwand (MakeBeliefsComix.com)

Ausgangspunkt und Fragestellung:

„Welche Rolle spielt Humor an den Instituten IPR (Institut für berufsbegleitende Professionalisierung) und ISI (Institut für Schulentwicklung und Innovation) der Pädagogischen Hochschule Tirol?“

Meine Entwicklungsidee zum einen der Forschungsfrage, welcher Humor an den Instituten Akzeptanz erfährt und zum anderen beschäftigt mich die Frage, ob sich zum dort anzutreffenden Humor ein anderer Humor – zugunsten eines (noch) besseren Betriebsklimas – durchsetzen kann.

Zuerst einmal wollte ich durch einen online Fragebogen, den ich an die Mitarbeiter/innen der Institute IPR sowie des ISI verschickte, beziehungsweise die Institutsleiterin des ISI um Versand an ihre Mitarbeiter/innen bat, eruieren, welcher Humor an den beiden Instituten überhaupt anzutreffen war.

Methoden

Um möglichst genaue Einblicke über den Humor an den Instituten zu erhalten, wählte ich eine Untersuchungsmethode aus der Qualitativen Forschung, nämlich die „Triangulation“, die verschiedene Datensammlungsmethoden kombiniert (Altrichter, 2007, S. 178). Als erste Methode wählte ich einen online-Fragebogen. Rückmeldungen zur Aktivität „Lachyoga-Setting“, boten sich als zweite Methode an. Abschließend führte ich 4 leitfadengestützte Interviews mit Kolleg/innen, die an meinen Aktivitäten teilnahmen, durch.

Aktivitäten

- Zu Beginn meiner Forschungsarbeit, am 11.06.2013, verschickte ich 65 online-Fragebögen. Trotz der bevorstehenden Sommerferien und einer verständlichen Müdigkeit der Kolleg/innen, erfolgten 40 Antworten, die einer Rücklaufquote von 61,54 % entsprechen.
- Im Herbst 2013 installierte ich eine Humorwand am Gang des Institutes für Berufsbegleitende Professionalisierung (IPR).
- Eine weitere Aktionsidee setzte ich in der Adventzeit um. Ich lud für den 5. Dezember 2013 alle Mitarbeiter/innen der beiden Institute zu einem adventlichen Beisammensein mit einer kleinen Lesung „Weihnachten – Fest des Lachens“ (Heinz Marecek) ein. Als Abschluss dieses adventlichen „Stell- dich-eins“ bastelten wir alle gemeinsam einen witzigen Adventkalender, der an der Humorwand angebracht wurde.
- Am 30.1.2014 führte ich eine Lachyoga-Aktion durch.
- Im Juni 2014 schlossen vier Interviews das Aktionsforschungsprojekt ab.

3.2.1 Online-Fragebogen

Wie bereits erwähnt, schickte ich am 11.06.2014 einen online-Fragebogen, der 23 Fragen beinhaltete, an alle Mitarbeiter/innen unseres IPR aus bzw. ersuchte die Institutsleitung des ISI, diesen an ihre Mitarbeiter/innen zu verschicken. Fest steht, dass insgesamt 40 Proband/innen aus beiden Instituten den online-Fragebogen ausfüllten, was einer Rücklaufquote von 61,54 % (65 ausgesandte Fragebögen, siehe Anhang 1) entsprach. Die Teilnahme am online-Fragebogen erfolgte von 24 Probandinnen und 16 Probanden.



Abbildung 4: Google Drive-Antworten zum online-Fragebogen zu "Humor"

Zu meiner Freude über die Rücklaufquote von 61,54%, stellte sich auch gleich – angesichts der vielen Daten – meine Ratlosigkeit ein. Mir war bewusst, dass dieser von mir gestaltete Fragebogen zu umfangreich ausfiel. Um alle Komponenten zueinander in Beziehung zu setzen, hätte es eine breit angelegte Studie gebraucht. Das wäre grundsätzlich sehr interessant für mich (gewesen), meine zeitlichen Ressourcen ließen dies jedoch nicht zu.

Beim online-Fragebogen stellte ich zu jeder Frage eine fünfstufige Antwortskala zur Auswahl:

- a) trifft sehr gut auf mich zu
- b) trifft etwas auf mich zu
- c) ist auf mich weder zutreffend noch unzutreffend
- d) trifft auf mich kaum zu
- e) trifft auf mich überhaupt nicht zu

3.2.2 Reflexion der Ergebnisse

Bei der Datensammlung beziehungsweise Reflexion dieser anonymen online- Befragung wählte ich aus zeitlichen Gründen (siehe oben) nur einige Fragestellungen aus.

Im Zusammenhang mit der in Kapitel 1.2. erläuterten Unterschiedlichkeit von weiblichem und männlichem Humor, war es für mich von Interesse, zu erfahren, ob und wie sich dieser geschlechtsspezifische Humor in den Antworten der Proband/innen widerspiegelte. Aus diesem Grund interessierte mich vor allem der Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Ergebnissen. Dabei fokussierte ich bei meiner Fragestellung folgende Kategorien:

1. Selbsteinschätzung bezüglich Humor im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Probanden
2. Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lachen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Personen
3. Tendenz, andere Menschen auszulachen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Probandinnen und Probanden
4. Fähigkeit, über sich selbst zu lachen im Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Proband/innen
5. Kommentare von Proband/innen

Ich ging von der Annahme aus, dass sich die Mehrheit der Befragten wohl als humorvoll einschätzen würde. Wie in Kapitel 1.2. erläutert, konnte der Humorforscher, Willibald Ruch, feststellen, dass „humorvoll“ zu sein, ein beliebtes Persönlichkeitsmerkmal darstellt und die Mehrheit der Menschen diesem Idealtyp des „humorvollen“ Menschen entsprechen will (<http://goo.gl/1jtt4E>).

Die Aussage „*Ich bin eine humorvolle Person*“ empfinden sich 18 der weiblichen Personen für sich als *sehr gut zutreffend*. Somit schätzen sich 18 der weiblichen Personen als humorvoll ein während lediglich 6 der Proband/innen diese Eigenschaft als für sich als „etwas“ zutreffend sieht.

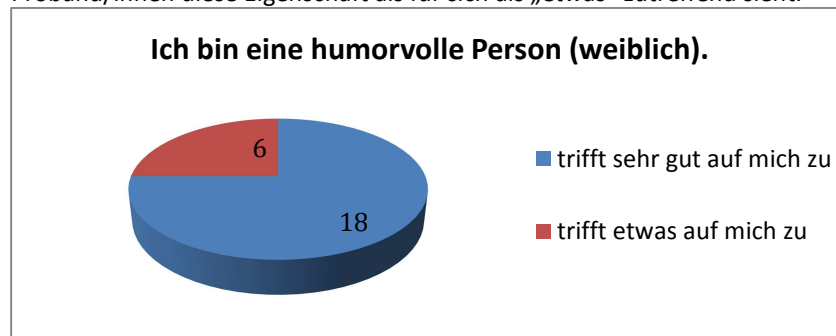


Abbildung 5: Selbsteinschätzung der Humorfähigkeit (weiblich)

Demgegenüber schätzen sich nur 4 der männlichen Probanden als sehr humorvoll ein und 9 der Männer meinen, dass diese Aussage „etwas“ auf sie zutrifft.

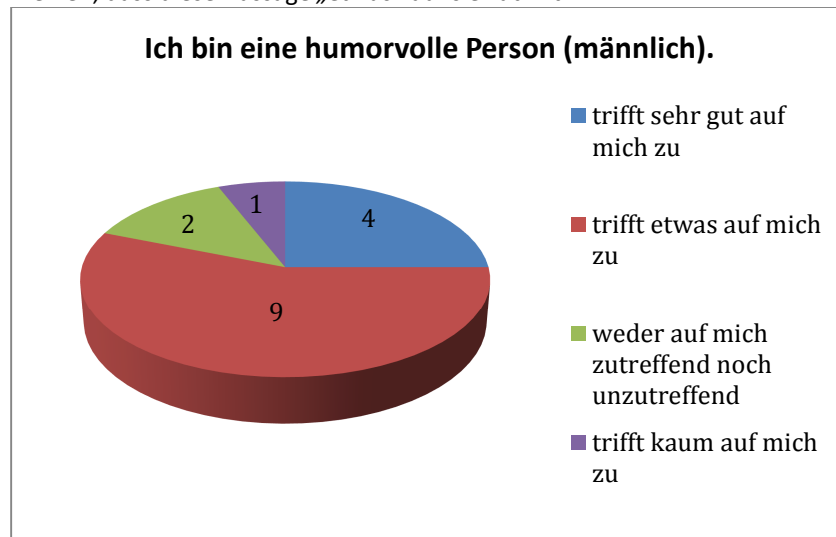


Abbildung 6: Selbsteinschätzung der Humorfähigkeit (männlich)

Hier stellt sich für mich die Frage, ob die männlichen Personen tatsächlich weniger humorlos als die weiblichen Probandinnen sind oder lediglich sehr vorsichtig mit der Selbsteinschätzung ihres Humors umgehen. Wahrscheinlich liegt es auch an einem anderen Verständnis von Humor. Doch zur möglichen Klärung dieser Fragestellung, sollen die zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführten Interviews vielleicht mehr „Licht ins Dunkel“ bringen.

Meine zweite Annahme, dass es am Arbeitsplatz, sprich an den Instituten, nicht viel zu lachen gäbe, konnte durch die online-Umfrage nicht bestätigt werden, wie folgende Ergebnisse zeigen:

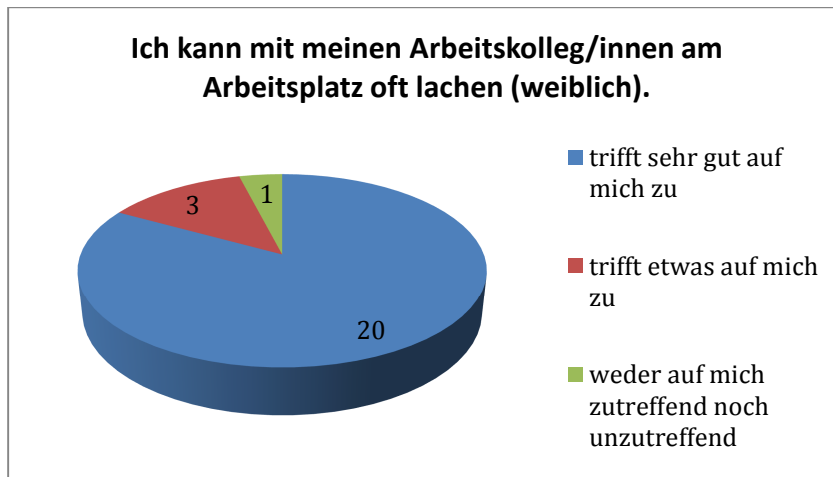


Abbildung 7: Frauen, die an ihrem Arbeitsplatz lachen können

Wie die Grafik aussagt, können und machen das 20 der weiblichen Personen: Lachen mit Kolleg/innen am jeweiligen Institut (IPR bzw. ISI).

Was meinen die Kollegen zu dieser Frage?

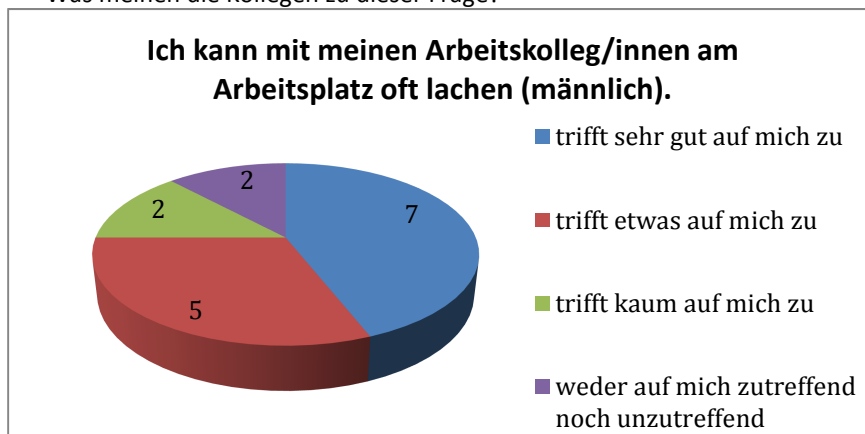


Abbildung 8: Mit den Kolleg/innen am Arbeitsplatz lachen (männlich)

Wie aus der Grafik ersichtlich, ist es für 7 der männlichen Kollegen, also der Mehrheit der Kollegen „*sehr gut zutreffend*“, am Arbeitsplatz mit Kolleg/innen lachen zu können.

Reflexion

Vielleicht schätzen die männlichen Personen das gemeinsame Lachen dezenter ein, wie auch ihren eigenen Humor (siehe Abbildung 7), zumal 5 die Frage mit „*etwas zutreffend*“ beantworteten. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, dass die männlichen Personen, die ja hier an den Instituten in der Minderzahl und überwiegend als „Mitverwendete“ an den Instituten beschäftigt sind, ergo nur einige wenige Stunden an den Instituten weilen und demnach seltener die Gelegenheit vorfinden, mit Kolleg/innen zu lachen. Es liegt allerdings auch im Bereich des Möglichen, dass Männer an den Instituten wenig zu lachen haben, wie ein Kommentar eines

männlichen Probanden im Fragebogen vermuten lässt: „*Ich gehe gerne zur Arbeit, aber nicht in die Institute.*“ Als Ursache dafür, könnte auch die Tatsache gesehen werden, dass mehrheitlich Frauen an den Instituten beschäftigt sind und der Humor an den Instituten demnach „weiblich“ und für Männer nicht erheiternd ist?

Zur Frage „Ich lache manchmal über andere“ zeigt sich folgende Rückmeldung bei Personen weiblichen Geschlechtes:

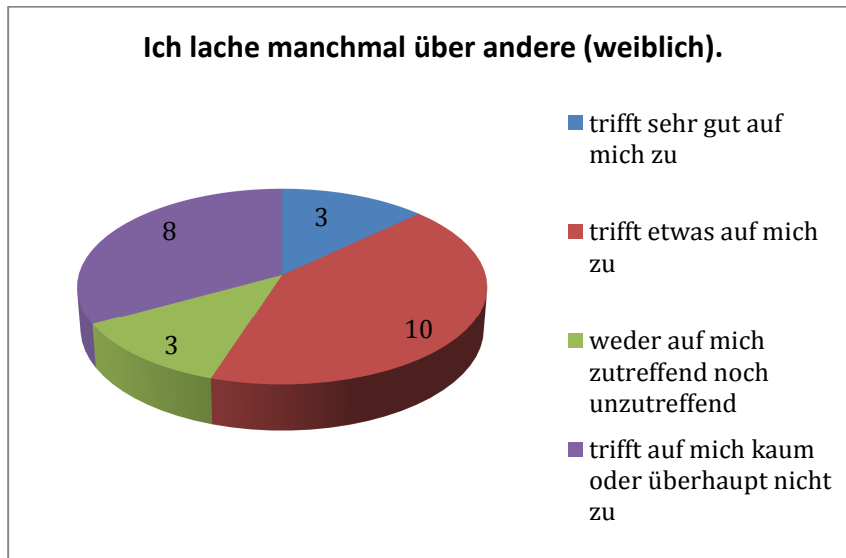


Abbildung 9: Lachen über andere (weiblich)

Nun, nur 3 der weiblichen Befragten bestätigen, dass es auf sie „*sehr gut zutrifft*“, manchmal über andere zu lachen. Immerhin geben 10 zu, dass es „*etwas*“ auf sie zutrifft, über andere zu lachen. Somit geben insgesamt 13, mehr als die Hälfte der Proband/innen die Zustimmung, über andere gerne beziehungsweise „*etwas*“ zu lachen. Was ergeben nun die Antworten der Kontrollfrage „Manche Menschen fordern es heraus, dass über sie gelacht wird?“

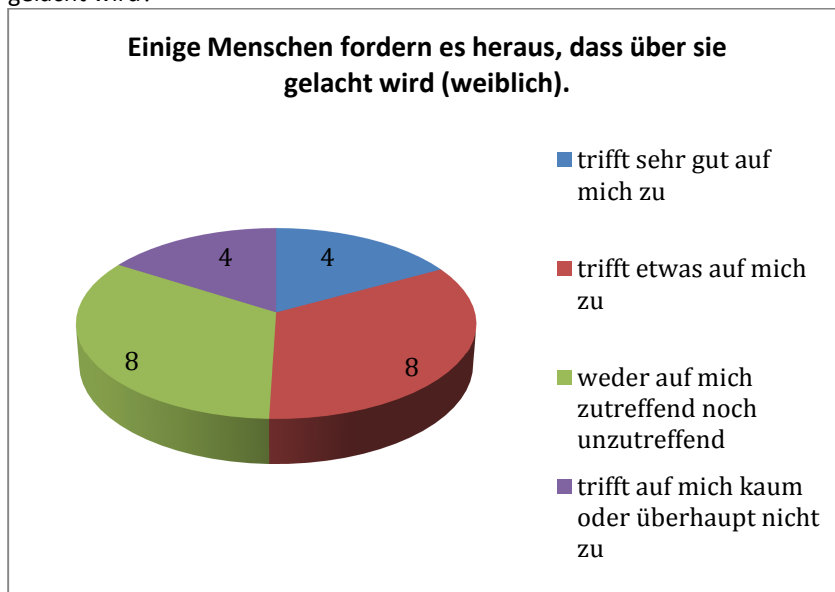


Abbildung 10: Menschen, die ausgelacht werden, fordern dies heraus (weiblich)

Die Kontrollfrage wurde in ähnlichem Ausmaß beantwortet. 4 der Probandinnen bezeichnen diese Aussage als „*sehr gut auf sie zutreffend*“, während 8 diesen Sachverhalt als „*etwas für sie zutreffend*“ angeben. Sehen wir uns als nächsten Schritt die Antworten der Personen männlichen Geschlechtes an.

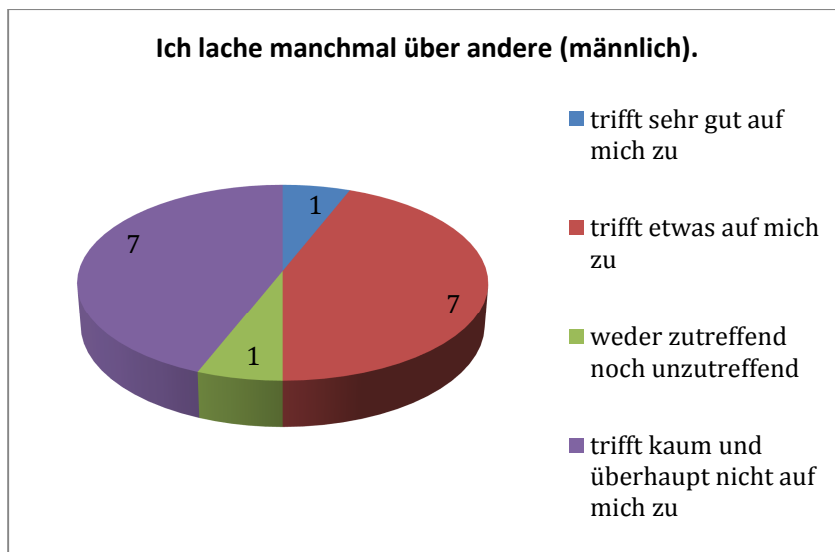


Abbildung 11: Über andere lachen (männlich)

Bei den Probanden findet sich lediglich 1, auf den nach seiner Selbsteinschätzung das Auslachen anderer Menschen zutrifft. 7 Männer geben zu, dass diese Eigenschaft „etwas“ auf sie zutrifft. Weitere 7 Personen der männlichen Befragten geben an, dass es „kaum bis überhaupt nicht“ auf sie zutrifft, andere Menschen auszulachen. Wie sieht es nun hier mit den Ergebnissen auf die Kontrollfrage aus?

Wie sieht es nun hier mit den Ergebnissen auf die Kontrollfrage aus?

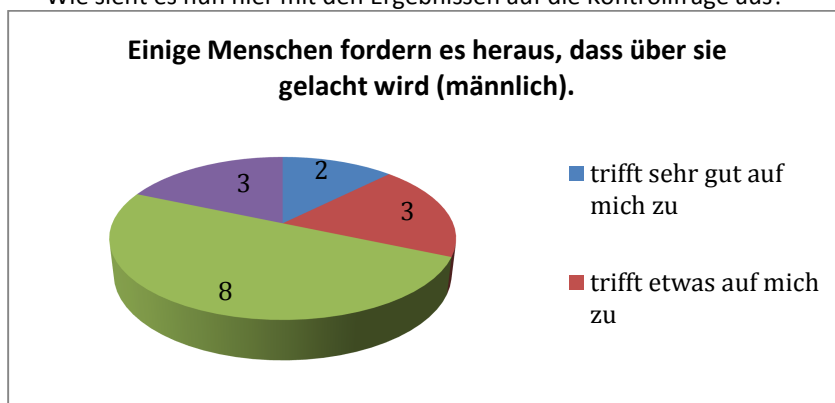


Abbildung 12: Menschen, die ausgelacht werden, fordern dies heraus (männlich).

Wie die Grafik zeigt, bleiben die Kollegen bei ihrer Überzeugung, selten andere Menschen auszulachen. Zwei Probanden bestätigen, dass es auf sie „sehr gut zutrifft“, andere auszulachen während 3 Männer zugeben, dass es auf sie „etwas“ zutrifft, andere auszulachen.

Reflexion

Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass wir alle öfters andere Menschen auslachen, als wir dies zugeben (vgl. <http://www.humorcare.com>).

Ich finde den Unterschied zwischen den Aussagen der beiden Geschlechter recht interessant. Ist das Auslachen eine typisch weibliche Eigenschaft oder sind hier Frauen in ihrer Selbsteinschätzung ehrlicher als Männer. Flunkern hier die Männer, um sozial erwünschte Antworten zu geben?

„Über sich lachen zu können, ist eine der schwierigsten Turnübungen“, meinte schon der Schauspieler und Kabarettist Werner Finck. Welchen Vorteil bringt uns diese Fähigkeit? Im besten Fall einen Muskelkater in der Bauchgegend. Und in jedem Fall eine Relativierung des „Sich-zu-ernst-Nehmens“ und der damit im Zusammenhang stehenden eigenen Probleme, die in der Folge möglicherweise auch zu Problemen der Umgebung führen.

Nun möchte ich durch die Frage „Wer nicht über sich selbst lachen kann, hat keinen Humor“, eruieren, wer glaubt, sportlich genug zu sein, um diese „Turnübung“ zu beherrschen.

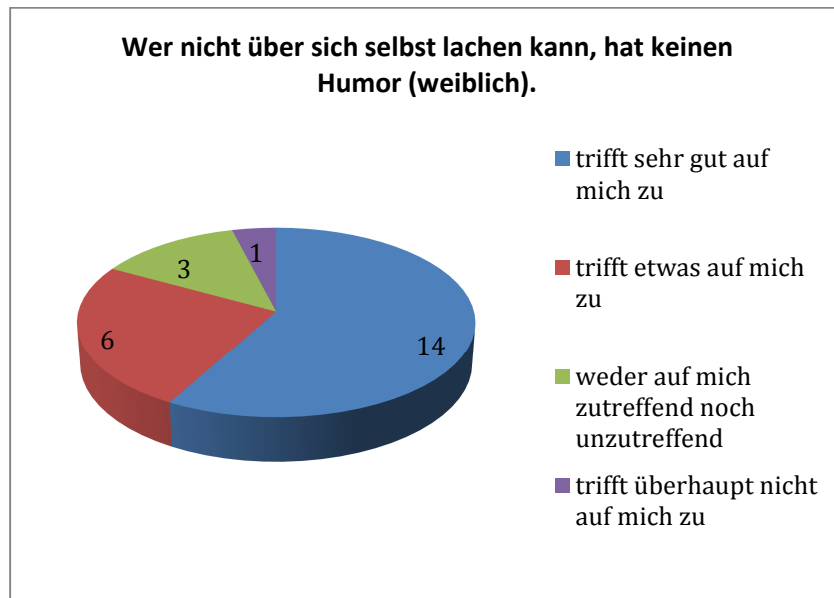


Abbildung 13: Humor besitzt, wer über sich selbst lachen kann (weiblich).
Im Vergleich dazu, die Antworten der männlichen Probanden:

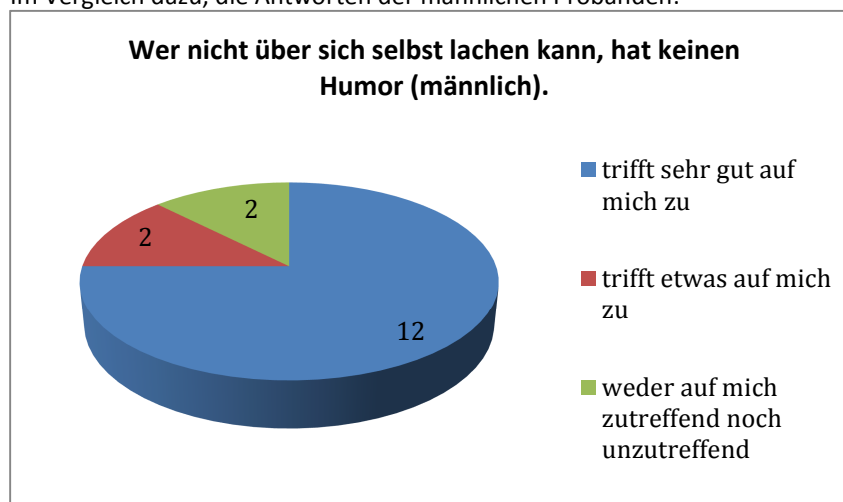


Abbildung 14: Humor besitzt, wer über sich selbst lachen kann (männlich).

Reflexion

Beim Vergleich der Aussagen zwischen Männern und Frauen fällt auf, dass nur 4% der Frauen „überhaupt nicht“ über sich lachen können. Bei den Männern ist keine Antwort zu „überhaupt nicht“ auffindbar. Es gibt also keinen Mann, der angibt, nicht über sich lachen zu können. Über die Hälfte beider Gruppen sieht die Aussage „Wer nicht über sich selbst lachen kann, hat keinen Humor“ als für sich zutreffend an. In welchen Situationen die Proband/innen nun über sich selbst lachen können und dies auch tun, sollen die Interviews im 4. Teil aufzeigen.

Im fünften und letzten Teil dieser online-Befragung widme ich meine Aufmerksamkeit den „freiwilligen Kommentaren“ der Proband/innen.

Die im Fragebogen unter dem Punkt „Was ich noch sagen möchte“ vermerkten Rückmeldungen ergaben:

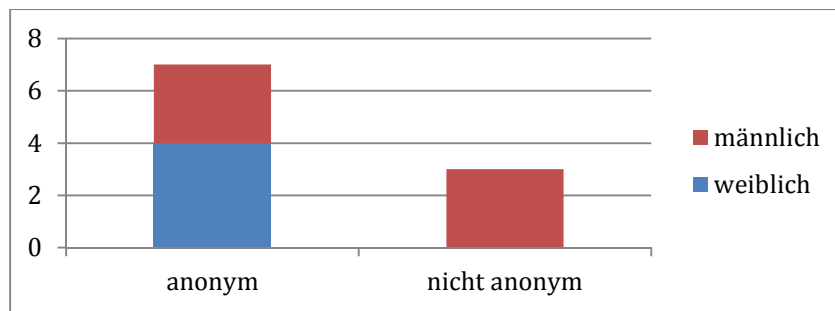


Abbildung 15: Anonyme und nicht anonyme Antworten

Reflexion

Wie unschwer zu erkennen ist, erhielt ich insgesamt von zehn Kolleg/innen eine verbale Rückmeldung auf dem Fragebogen. Vier weibliche Kolleginnen blieben mit ihrer Rückmeldung anonym. Demgegenüber fanden sich drei männliche Kollegen, die ihre Rückmeldung anonym gaben. Drei männliche Kollegen wollten sich offenbar mit ihren Rückmeldungen auch zeigen, indem sie ihre Namen (freiwillig) angaben.

Hier nun die Rückmeldungen im Detail:

Männlich, nicht anonym: „Humor ist, wenn man trotzdem lacht, denn manchmal kann`s schnell gehen...☺“

Weiblich, anonym: „Ohne Humor und Lachen ist ein ernsthaftes Leben und Erleben von und mit anderen nur schwer vorstellbar; Humor kann gerade in schweren Situationen helfen, die Dinge in einem anderen Licht zu sehen; ich denke die tiefsten, sensibelsten und ernsthaftesten Menschen sind Menschen mit einem feinen Sinn für Humor (ich denke jetzt nicht an platte Witze oder Humor auf Kosten anderer); man denke an Komiker, wie Ernst Erhart oder auch an Schriftsteller von Komödien – man muss schon einen feinen Sinn für das Wesentliche haben und die Gabe, den „letzten Funken“ aus den „schwärzesten Löchern“ zu kitzeln, um von sich behaupten zu können über tief sinnigen Humor zu verfügen. Oft sind es gerade die vom Schicksal Gebeutelten, die „echten“ Humor entwickeln!“

Männlich, anonym: „An den Instituten gibt`s nicht viel zu lachen: mit manchen Kolleg/innen schon. Ich gehe gerne zur Arbeit, aber nicht gerne in die Institute.“

Weiblich, anonym: „Gut, dass wir noch miteinander lachen können.“

Männlich, nicht anonym: „Ich wünsch`dir tausende von lustigen Stunden in deinem betrieblichen und familiären Umfeld!“

Weiblich, anonym: „Danke für deine Initiative – bei uns gibt es momentan nicht viel zu lachen – höchstens zu husten – die husten uns nämlich was!“

Männlich, anonym: „Es gäb ja viel zu sagen, ich bring`s aber vor lauter Lachen gar nicht raus... bruuuuuuuuu – rofl – haha.“

Weiblich, anonym: „Humor gehört in alle Bereiche des Lebens.“

Männlich, anonym: „Ich lache auch sehr gerne über schlechte Witze. Zwei Kühe stehen im Keller und sägen Erdöl. Sagt die eine zur anderen: ‚Du, morgen ist Ostern!‘ Antwortet die andere: ‚Mir egal, ich gehe eh nicht hin!‘“

Dieser männliche Kollege möchte – wenn auch anonym – offensichtlich einen Kontrapart zu meiner im Fragebogen vorhandenen Frage „Ich lache gerne über gute Witze“ einnehmen.

Männlich, nicht anonym: „Danke, dass du unsere Tätigkeit auch mal von einer anderen Seite beleuchtest!“

Mit dieser Aussage des Kollegen ist für mich eine Bejahung meiner beginnenden Aktionsforschung gemeint, die Unterstützung dieser Humor-Aktionsforschung signalisieren will. Wichtig war dem Kollegen auch, sich mit dieser Einstellung mir gegenüber sichtbar zu machen, indem er seinen Namen nannte.

Ab Herbst 2013 war das ISI, das sich zuerst einen Stockwerk über unserem IPR befand, übersiedelt. Und zwar eine Parallelstraße weiter: ca. vier Fahrradminuten oder sieben Gehminuten vom IPR entfernt. Nun war es für mich spannend zu erfahren, wie häufig sich nun gemeinsame „Humoraktionen“ in gemeinsamen Räumlichkeiten umsetzen ließen?

Nach diesem umfangreichen online-Fragebogen, den ich – wie erwähnt – selektiv bearbeitete, indem ich einige Fragestellungen genauer beleuchtete, folgte eine zweite Aktivität.

3.2.3 Installation einer Humorwand

Mitte Oktober installierte ich zu Beginn des Studienjahres 2013/14, im Herbst 2013, eine „Humorwand“ im Gang des IPR.

Meine dort angebrachte Aufschrift „Bitte nur für Humorbeiträge“ wurde respektiert, indem die Humorwand mit keinen anderweitigen Ankündigungen oder Beiträgen versehen wurde. Ich eröffnete die Humorwand mit wenigen Cartoons und Witzen. Sukzessive kamen Cartoons und Witze von Kolleg/innen in unregelmäßigen Zeitabständen dazu.

3.2.4 Reflexion der Ergebnisse

Die Beiträge an der Humorwand ließen manchmal auf sich warten. Doch sukzessive erfolgten Beiträge in unregelmäßigen Zeitabständen. Zu Beginn des Studienjahres 2013/14 fanden sich überwiegend Beiträge bzw. Cartoons zum „Neuen Dienstrecht“. In der Folge zierten einige „Lehrer/innen-Witze“ die Humorwand.

Im März 2014 fragte mich eine Kollegin, ob sie den einen oder anderen humorvollen Buchtipp an der Humorwand anbringen dürfte. Die Kollegin nahm in diesem Augenblick die Rolle einer „Humorspenderin“ ein. Zu einem späteren Zeitpunkt fragte mich auch der Institutsleiter, ob sein humorvoller Text wohl an die Humorwand passte, oder zu „bissig“ war. Selbstverständlich „erlaubte“ und lobte ich. Meine Reaktion ließ keinen Zweifel daran, dass ich die Beiträge willkommen hieß.

Meine durch diese Aktivitäten offensichtlich „erworbene Humorautorität“, verspürte ich im umgekehrten Falle auch. Als ich im Mai des Jahres 2014 einen – meiner Wahrnehmung nach – Witz der Kategorie „Destruktiver Humor“ an der Humorwand entdeckte, folgte ich meinem Impuls, diesen Cartoon von „meiner“ Humorwand zu entfernen, zumal ich mich für die angebrachten Inhalte auch verantwortlich fühlte.

3.2.5 Mini-Lesung/Basteln eines Adventkalenders

Für den 5. Dezember 2013 ließ ich den Kolleg/innen des ISI und des IPR Einladungen zu einem kleinen adventlichen Beisammensein zukommen.

An der kommunizierten Tagesordnung stand:

- Mini-Lesung aus dem Buch „Ein Fest des Lachens“ von Heinz Marecek
- Gemeinsames Basteln eines Adventkalenders

Zwanzig Kolleg/innen nahmen an der adventlichen Zusammenkunft teil. Davon fand die Institutsleiterin vom ISI mit vier Kolleg/innen ihres Institutes den Weg zu uns.

Die Institutsleiterin von unserem IPR wäre gerne dabei gewesen, doch war beruflich verhindert. Von der Belegschaft unseres IPR haben sich somit zwölf Kolleg/innen und drei Teamassistent/innen eingefunden.

Die Mini-Lesung gestalteten (wie im Vorfeld vereinbart) zwei Kolleg/innen vom IPR und ich (mit erkältungsbedingter krächzender Stimme).

Der zweite Teil dieses „Stell-dich-eins“ war dem gemeinsamen Basteln eines Adventkalenders gewidmet. Dafür legte ich kleine bunte Karteikärtchen auf, Stifte sowie zwei Lehrbücher zum „Strichmännchen-Cartoons-Zeichnen“.

Aufgabe für jede/n war es, im Hinblick auf die bevorstehenden Weihnachtsfeiertage je ein Kärtchen mit „ich freue mich auf...“ zu beschriften und ein dazu passendes zweites Kärtchen mit (Strichmännchen-) Cartoons zu gestalten.

3.2.6 Reflexion der Ergebnisse

Diese adventliche Zusammenkunft war von entspannter Stimmung geprägt. Es wurde geschmunzelt und gelacht. Beim Basteln des Adventkalenders brachten sich alle engagiert und kreativ ein. Das gemeinsame Ergebnis wurde von mir gleich anschließend an der Humorwand präsentiert.

3.2.7 4. Aktivität – Lachyoga

Lachyoga? Was ist denn das? Gleich vorweg: Dies ist eine effektive Technik, um vom „Als-ob-Lachen“ in den eigenen natürlichen Lachrhythmus zu geraten. So ganz nach dem Motto „Fake it, until you make it!“ Bei dieser

Methode lachen wir nicht, weil wir glücklich sind, sondern sind wir glücklich, weil wir lachen. Dieses „Lachen ohne Grund“ wurde vom indischen Arzt, Dr. Madan Kataria, im Jahre 1994 erfunden und in die Welt getragen. Er ging davon aus, dass im Yoga lachartig ein- und ausgeatmet wird. Aus diesem Grund kombinierte er Atemübungen mit Lachen. So erfand er das „Lachen ohne Grund“ und damit war das „Lachyoga“ geboren. Es mutet etwas befremdlich an, wenn eine Gruppe von Personen künstlich zu lachen beginnt. Doch stimuliert das anfänglich künstliche Lachen das emotionale Potenzial der Übenden so lange, bis diese aufgeben bzw. sich bei ihnen echtes Lachen einstellt. Die Grundidee des Lachyogas beruht auf der Annahme, dass der Körper nicht zwischen künstlichem und echtem Lachen zu unterscheiden vermag. Beim künstlichen Lachen, also beim „Lachen ohne Grund“ lässt sich das Lachen nur durch die Motorik und Emotionen herstellen, ohne „kognitive Beteiligung“, d.h. ohne beispielsweise über etwas Lustiges oder einen Witz nachdenken zu müssen. Wesentlich beim Lachyoga ist, dass die Teilnehmer/innen miteinander akustisch und visuell Kontakt aufnehmen. Die Gesichtsmuskeln des künstlichen Lach-Gesichtes stimulieren Nervenbahnen und Akkupressurpunkte, die dem Gehirn – durch das lachende Gesicht des Körpers – signalisieren, dass etwas „lustig“ ist (Korp, 2014, S. 266).

Meine Erfahrungen als Gruppenleiterin von Lachyoga-Settings zeigen mir, dass dies häufig funktioniert, wenn auch nicht bei jedem Menschen und zu jeder Zeit. Wie Studien belegen, sind Lachgruppen weniger von Männern als von Frauen besucht. Es hat den Anschein, dass Männer Lach-Yoga tendenziell als peinlich empfinden, immerhin geht es um das Herumalbern, das Zunge rausstrecken und anderer „verspielter“ Übungen (vgl. Korp, H., S. 269).

Eine Woche vor der „Lachyoga-Aktion“ machte ich via E-Mail die Kolleg/innen beider Institute auf das Lachyoga-Setting am 30. Jänner 2014 aufmerksam. Gleichzeitig brachte ich eine Liste zum Eintragen bzw. zum Anmelden an der Humorwand an. In dieser Woche gab es einige, die sich sofort dafür anmeldeten, davon einige, die sich wieder abmeldeten und sich bei mir für ihr Fernbleiben aufgrund anderweitiger Termine entschuldigten.

Zu diesem Zeitpunkt fiel mir auf, dass zwei ganztätig am IPR beschäftigte Kolleg/innen überhaupt keine Reaktion diesbezüglich zeigten. Ich war schon neugierig, wie viele Kolleg/innen dann am 30. Jänner 2014 von welchen Instituten zum Lachyoga-Setting „antreten“ würden. Tja, es waren dann um 11:00 Uhr insgesamt acht Teilnehmer/innen, d.h. sieben Kolleg/innen aus dem IPR und eine Kollegin vom ISI.

Vor dem Lachyoga-Setting stellte ich für mich die Hypothese auf, dass die meisten Teilnehmer/innen das Lachyoga sehr ungewöhnlich finden werden und sich nur schwer darauf einlassen könnten.

Eines gleich vorweg: Meiner Beobachtung nach war es eine sehr aktivierende knappe Stunde. Vor dem Beginn des „Lachyoga-Settings“ blödelten wir alle verbal miteinander. Ich gab spontan Impulse und die Kolleg/innen beantworteten meine Spontaneität, indem sie mindestens ebenso spontan, Witziges kreierten. Kurzum: es entstand ein witziges, verbales „Vorspiel“. Zu Beginn der „Lachyoga-Sequenz“ gab ich einen kurzen Überblick über die Entstehungsgeschichte sowie über die Intension von „Lachyoga“. Ich erklärte, dass es dabei um ein anfänglich künstliches Lachen geht, das sukzessive in den eigenen natürlichen Lachrhythmus mündet. Nach einer weiteren Aufwärmübung, die darin bestand, sich zur Musik zu bewegen und einen Luftballon anderen zuzuwerfen, erklärte ich die Atem- und Klatschübungen, indem ich diese demonstrierte. Anschließend folgten – der Tradition meines Lachyoga-Ausbildners, Christoph Emmelmann, gemäß – die Lach- und Klatschübungen mit entsprechend steigender Intensität. So wechselten die Lachübungen, die von Pantomime begleitet waren, mit Klatschübungen ab. Insgesamt gab es fünfzehn Partner/innen-Übungen, die jeweils mit verschiedenen selbst gewählten Partner/innen durchgeführt wurden.

3.2.8 Reflexion der Ergebnisse

Die schriftlichen Kurzurückmeldungen (siehe A1 – A8 im Anhang), die ich mir von den acht Teilnehmer/innen unmittelbar nach dem Lachyoga-Setting, d.h. sechs weiblichen Kolleginnen und zwei männlichen Kollegen, wünschte und erhielt, lassen sich in folgende 4 Kategorien einteilen:

Kategorie 1: Lachyoga wurde als entspannend und toll bewertet.

Kategorie 2: Es ist schwierig, künstlich zu lachen.

Kategorie 3: Indifferente Rückmeldung Kategorie 4: Beschreibung der Befindlichkeit

Kategorie 5: Lachen wird in direkter Begegnung schwieriger.

Rückmeldungen (siehe Anhang), die in Kategorie 1 fallen, gaben drei weibliche Probandinnen, wie A1, A6 und A7 zeigen. Rückmeldungen, die in Kategorie 2 fallen, gaben eine Kollegin, und ein Kollege. „*Ich bin draufgekommen, dass es für mich schwer ist, organisiert zu lachen.*“ (A4), meinte ein Kollege. Vielleicht

bestätigt seine Rückmeldung die bereits erwähnte Tendenz, dass sich Männer von Lachyoga weniger begeistern lassen. Eine Kollegin erwähnt ebenso ihre Schwierigkeit, sich in das „als-ob-Lachen“ fallen lassen zu können (siehe A6).

Eine männliche Rückmeldung gehört zu Kategorie 3, einer recht „offen gehaltenen“ Rückmeldung (siehe A8). Eine Rückmeldung einer Kollegin beschreibt – unmittelbar nach dem Lachyoga-Setting – ihre gute, körperliche Befindlichkeit durch das Lachyoga und merkt gleichzeitig an, mit „*welch`einfachen Mitteln wir solche Lachsitzungen durchführen könnten*“ (siehe A5). Für mich deutet ihr letzter Satz darauf hin, dass sie sich dieses Lachyoga im Sitzen im Büroalltag wünschte.

In Kategorie 5 fällt die Rückmeldung einer Probandin, die die erfahrene entspannende Wirkung durch das Lachyoga-Setting erwähnt, jedoch als Einzige, auf „die Schwierigkeit, in der direkten Begegnung zu lachen“ als ersten Punkt in ihrer Rückmeldung hinweist (siehe A2).

Schon klar, dass das Lachen die kürzeste Verbindung vom „Ich zum Du“ darstellt, doch denke ich soeben daran, dass die „sozialen Bindungen“ im Berufsleben mit individuellen Geschichten verknüpft sind und wohl nicht immer Menschen mit anderen Menschen „nahe Verbindungen“ pflegen (wollen). Im besten Fall, kann vielleicht durch ein Lachyoga-Setting eine erstmalige, kurze Begegnung mit anderen, bisher unbekanntem Menschen, möglich sein, die vielleicht als „Schlüsselerfahrung“ zu (noch) mehr Toleranz untereinander führen könnte?

Es wäre für mich in weiterer Folge interessant gewesen, in Erfahrung zu bringen, wer sich für ein nächstes Lachyoga-Setting gemeldet hätte, zumal die Kolleg/innen sich wahrscheinlich auch mit anderen, wie beispielsweise mit jenen Kolleg/innen, die beim Lachyoga-Setting nicht teilnahmen, austauschten. Doch leider fand sich für eine – ursprünglich von mir intendierte weitere Lachyoga-Stunde – keine Zeit mehr. Außerdem kam es zwischenzeitlich zu einem Wechsel in der Institutsleitung sodass ich diesbezüglich nicht in „Verhandlungen“ um „Zeitfenster“ gehen wollte.

3.3 Interviewerhebung

Um etwas mehr Realität über den Humor, der an den Instituten IPR und ISI anzutreffen ist, zu erhalten, führte ich abschließend mit drei Kolleginnen und einem Kollegen jeweils ein teilstrukturiertes Leitfadenterview (Atteslander, 2010, S. 135) durch. Bei der Datenanalyse wählte ich den induktiven Weg, indem ich die Kategorien während und nach Durchsicht des Datenmaterials, der Interviewtranskripte, gestaltete (siehe Anhang 4, Interview 001). Bei diesem Vorgang orientierte ich mich an die von Altrichter/Posch (Altrichter, 2007, S. 195) vorgeschlagenen sechs Schritte. Gleich nach der Durchführung der Interviews las ich die Interview-Transkripte durch und markierte die Textstellen, die mir interessant erschienen. Nach diesem ersten Durchgang hatte ich eine grobe Vorstellung von den Inhalten des Datenmaterials. Im nächsten Schritt widmete ich meine Aufmerksamkeit ausschließlich den markierten Textstellen und formulierte zu jeder Stelle eine Kategorie. Die sich für mich wichtigen herauskristallisierten Kategorien sind im Folgenden erwähnt:

Humor als Bewältigungsstrategie

Humor findet am IPR in den kurzen Kaffeepausen statt.

Anschließend schrieb ich zu jeder Kategorie die Textstelle, auf die sie sich bezog. Dabei gab ich folgende Hinweise: Nummernbezeichnung des Interviews, beispielsweise 001, Seitenzahl (beispielsweise S. 59) und Zeilennummern (beispielsweise Z. 14 – 16).

Auffallende Bemerkungen einer Interviewpartnerin zu meinen „Aktivitäten“

Eine Interviewpartnerin bemerkte etwas zu einer meiner „Aktivitäten“, nämlich zur *Humorwand*, die ich im Interview nicht abfragte. Sie meinte: „*Du hast noch gar nicht die Humorwand angesprochen. Ich finde diese ist der Key-point.*“ Meine darauffolgende Frage: „*Hast du das Gefühl, dass sich durch die Installation der Humorwand am Institut etwas verändert hat?*“, beantwortete die Kollegin folgendermaßen: „*Das, was sich verändert hat, ist, dass jeder mehr oder weniger weiß, wum es bei der Humorwand geht und dass Humor mit dir verbunden wird. Und du lebst das auch und daher denke ich, dass...hmmm. Eine Veränderung ist da, ja, glaube ich.*“

Diese Kollegin erwähnte zwar die von mir installierte Humorwand, die frau/man mit mir assoziierte. Meine Aktivitäten sah sie offensichtlich nicht als teambildende Initiative meinerseits. Diese Kollegin nahm am „Lachyoga-Setting“ teil, worüber sie im Interview meint: „Schade, dass so wenig Zeit war und recht wenige

Leute teilnahmen. Das war eine richtig entspannte Situation und es kam zur Interaktion mit Leuten, mit denen man noch nie interaktiv war.“

Durch diese aus den Interviews (Interviewleitfaden, siehe Anhang) gebildeten drei Kategorien, kann ich zwei von zwei Annahmen ausgehen: Ich nehme an, dass für die Mehrheit der Kolleg/innen der sarkastische Humor eine Bewältigungsstrategie darstellt. Meine Erfahrung, dass von den vier Interviewpartner/innen nur ein Kollege, meine „Humoraktivitäten“ als teambildende Initiative erkannte, wie auch die Tatsache, dass vonseiten des Teams keine neuen Ideen zu humorvollen, gemeinsamen Aktivitäten entstanden, als auch die Situation, dass zwar eine Kollegin im Rahmen der „adventlichen Zusammenkunft“ sich vor allen Anwesenden bei mir bedankte und meine Idee als „nett“ bezeichnete, zeigte mir klar, dass es mir alleine, als Mitarbeiterin der PHT nicht gelang, den therapeutisch-konstruktiven Humor, der sich als Haltung versteht, als Unternehmensphilosophie zu etablieren. Eine Führungskraft hat außer ihrer Vorbildwirkung – beispielsweise im Umgang mit eigenen Fehlern – Möglichkeiten, gezielte humorförderliche und somit teambildende Maßnahmen zu setzen.

Die Aussage eines Kollegen im Interview weist auf dieses Phänomen hin, wenn er sagt: „Ja, eine wichtige Geschichte finde ich, dass wir teambildende Initiativen haben. Leider sind diese Dinge, die eingeschlafen sind, also gemeinsame Aktionen sehr rar geworden. Grund dieses Einschlafens war vor allem jener von ‚oben‘, da es nur einmal einen gemeinsamen Ausflug gab, wirkte dies als Bremse, sollte man öfter machen.“ (Interview 003, Z. 4-8, S. 3)

Diese Überlegungen führen mich zu einer weiteren Annahme: Therapeutischer, konstruktiver Humor als Institutsphilosophie lässt sich nur durch eine humorvolle Haltung und durch entsprechende teambildende Initiativen vonseiten der Führungsebene etablieren.

Reflexion der Ergebnisse

Meine Annahme, dass Humor die Funktion einer Lebensbewältigungsstrategie für viele Kolleg/innen darstellt, konnte verifiziert werden. Drei von vier Interviewpartner/innen, sehen (siehe Interview 004, S. 64, Z.21-24) und Interview 003, S.59, Z.13 sowie Interview 001, S.51, Z.14-15, Humor als Bewältigungsstrategie an. So meint eine Kollegin: „Ja, so ist das eben, wenn ich mich dabei ertappe, zu denken, dass alles wieder so schlimm ist, denke ich gleich an den glücklichen Umstand, dass es Menschen gibt, die du anschaust, ein Lächeln und schon kommt eine Kommunikation zustande, die entlastend ist.“ (Interview 004, S. 64, Z.21-24)

Dies bestätigt auch folgende Aussage eines Kollegen, der meine Frage nach dem Humor folgendermaßen beantwortete: „Humor ist, wenn man trotzdem lacht. Eine positive Einstellung, die man haben sollte, um das Leben gut zu bewältigen. Beispielsweise einmal am Tag sollte man lachen – a laughter a day keeps...“ (Interview 003, S. 59, Z. 6-10). Dieser Kollege findet im Sarkasmus die in einem vorigen Kapitel beschriebene reinigende Wirkung, wenn er meint: „Mein Humor ist eher schwarz und geht ziemlich oft ins Sarkastische (S. 59, Z.12-13)

Eine Kollegin erwähnt: „Grundsätzlich ist lachen wichtig, um eine Distanz in der Selbstwahrnehmung zu erhalten, um sich selbst aus der Distanz zu betrachten.“ (Interview 001, Z. 27-28, S. 66)

Kann Von einer Kollegin wird Humor mit einer optimistischen Grundhaltung in Verbindung gebracht, wenn sie sagt: „Humor ist für mich persönlich eigentlich das Fröhlich-Sein generell, ja, das ist eigentlich so das Wichtigste, das muss kein Witz sein, man kann über schöne und viele Dinge im Leben lachen und überall das Positive sehen.“ (Interview 002, S. 54, Z. 5-7)

Destruktiver Humor wird von allen vier Interviewpartner/innen abgelehnt.

Auch meine zweite Annahme erfuhr eine Verifizierung. Läge es der Führungsetage am Herzen, „therapeutischen Humor“ als Institutsphilosophie zu etablieren, müssten „Humornischen“, Zeitfenster mit entsprechenden Aktionen, an denen alle, so auch die Leitung teilnehmen, eingerichtet werden. Das wäre dem Teambildungsprozess förderlich, wo miteinander – und nicht gegeneinander gelacht würde (was häufig eine logische Folge des Leistungsdruckes ist) und da teambildende Maßnahmen alle Mitarbeiter/innen in das „Boot“ holten, bildeten sich keine Kleingruppen und vielleicht weniger „sarkastischer Humor.“ Solche Initiativen können nur auf Führungsebene erfolgen. Da die Mehrheit der Kolleg/innen großem Leistungsdruck ausgesetzt ist, habe ich die Vision, dass gerade hier, ein therapeutisch-konstruktiver Humor, der in der Unternehmensphilosophie verankert würde – also dementsprechende Humornischen durch von „oben“ eingeräumte Zeitfenster zuließe – geradezu entlastend für die arbeitenden Menschen wirkte. Ein Umstand, der wiederum der Gesundheit der Mitarbeiter/innen und dem Arbeitsklima förderlich wäre und letztendlich dem Erfolg des Unternehmens „Pädagogische Hochschule Tirol“ noch zuträglicher wäre.

Wie die Aussagen in drei Interviews zeigen, sind sich alle drei Interview-Partnerinnen einig, dass sie die lustigsten, spaßigsten Momente während der Kaffeepausen gemeinsam erleben. Meine Frage, ob es im

beruflichen Umfeld etwas zu lachen gäbe, beantwortete eine Kollegin folgendermaßen: „Ja, immer wieder. Es gibt informelle Ereignisse, wo wir lachen, in den Kaffeepausen in einem Bürozimmer lachen wir über Episoden aus unserem Alltag. Auch über Missgeschicke, die uns passiert sind oder über Ereignisse aus dem privaten Bereich, über Sprüche, die einem unterkommen, über Alltagserlebnisse.“ (Interview 001, S. 52., Z. 2-9)

Eine andere Interviewpartnerin gab mir auf meine Frage, ob es für sie am Institut etwas zu lachen gäbe, folgende Antwort: „Am Institut? (überlegt) Naja, ich denke mir, wir sitzen ja doch öfters beim Kaffee in der Pause zusammen, um gewisse Arbeitsthemen zu besprechen und das ist oft sehr lustig. Das ist eigentlich das Fröhlichste, das Lustigste, das muss ich jetzt sagen. Das Lustigste hier an der PHT, ansonsten muss man ja auch etwas arbeiten.“ (Lacht)(Interview 002, S.55, Z. 28-29) Auch die dritte Interviewpartnerin erwähnt den zentralen Ort, wo sie am Institut lacht: „Ja, in den Kaffeepausen. Es gibt keine Kaffee-Runde, wo fachlich gesprochen und nicht gelacht wird. Oft ergibt das eine das andere.“ (Interview 004, S. 66, Z. 6-7) Diese zehnminütigen Kaffeepausen sind ein wichtiges, fixes Ritual, um Teambildung zu fördern und somit das Betriebsklima zu verbessern und die Arbeitsmotivation zu erhöhen. Die Tatsache, dass sich dort „glücklicherweise Kolleg/innen mit ähnlichem Sarkasmus“ einfinden, betonte die Initiatorin der Kaffee-Pausen, wie bereits von mir erwähnt. Hier ist also Sarkasmus „im Spiel“. Wie in Kapitel 1.2. ausgeführt, scheint sich der Sarkasmus am IPR (und vielleicht auch an anderen Instituten) durchzusetzen, da diese Form von Humor eine reinigende Wirkung besitzt. Diese Art von Humor wirkt in Zeiten, die – wie beispielsweise im letzten Jahr – von Unsicherheit geprägt waren und den sich daraus ergebenden Stressoren für viele entlastend.

Mein Interviewpartner, der ja nach eigenen Angaben den Sarkasmus liebt, wenn er meint: „Mein Humor ist eher schwarz und geht ziemlich oft ins Sarkastische“, (Interview 003, S. 60, Z. 13), ist allerdings nie bei den Kaffee-Pausen dabei. Interessant finde ich auch die Tatsache, dass dieser Interviewpartner der Einzige war, der meine Humoraktivitäten – wie bereits erwähnt – als Teambildungsversuch erkannte, wenn er erwähnt: „Ja, eine wichtige Geschichte finde ich, dass wir teambildende Initiativen haben. Das war früher besser, wobei wir damals vor einigen Jahren räumlich enger zusammen waren, obwohl es verschiedene Abteilungen gab. Leider sind diese Dinge, die eingeschlafen sind, also gemeinsame Aktionen sehr rar geworden. Grund dieses Einschlafens war vor allem jener von ‚oben‘. Da es nur einmal im Jahr einen gemeinsamen Ausflug der gesamten Belegschaft der PHT gab, wirkte dies als Bremse, sollte man öfter machen.“ (Interview 003, S. 61, Z. 4-11).

4 Fazit

Durch viele Unsicherheiten im vergangenen Studienjahr, wie zwei Institutsleiter/innen-Wechsel, ein Rektor, der sich entschied, aus diesem Amt zu scheiden, war das ein Studienjahr, das viel Unruhe und Verunsicherung für alle brachte.

Meine Aktionsforschung zu „Humor“ war am IPR mit den ersten beiden Institutsleiter/innen abgesprochen. Als ich zu Beginn meiner Aktionsforschung, im Juni 2013, im Rahmen einer Institutskonferenz am IPR mein Vorhaben ankündigte, verleitete meine an alle Kolleg/innen kommunizierte Forschungsfrage „Welche Rolle spielt Humor am IPR und ISI der PHT“ viele zu einem Schmunzeln. Nun denn, manche lächelten, wahrscheinlich, ob der Ungewöhnlichkeit der Forschungsfrage, manche nahmen vielleicht die bereits damals sich abzeichnenden Unsicherheiten in der Kommunikation, in den Vorgaben zu den Arbeitsabläufen auch schon mit Humor. Bedauerlicherweise konnten kaum gemeinsame Aktionen des ISI und des IPR durchgeführt werden, da die räumliche Trennung der beiden Institute eine Zusammenarbeit erschwerte.

So ist es demnach auch nicht verwunderlich, dass kein Interview mit Kolleg/innen des ISI vorliegt. Offensichtlich wurde für mich, dass entsprechende Humorinitiativen in einem Betrieb nur durch die Leitung gefördert werden können. Nach meiner Einschätzung werden diesbezügliche Humoreideen von manchen Menschen nicht ernst genommen und belächelt.

Am Beginn der Aktionsforschung hatte ich sehr viele Aktionsideen. Davon setzte ich drei – also nur einen Bruchteil davon – um. Ich hätte mir gewünscht, dass der Humorfunke sukzessive auf andere Kolleg/innen überspringt und Kolleg/innen eigene, umsetzbare, humorvolle Ideen finden. Nun, das war kein einziges Mal der Fall, zumal es auch schwierig war, dafür Zeitfenster zu finden. Allerdings nahmen dankenswerterweise viele Kolleg/innen bei der online-Umfrage sowie einige bei den einzelnen kleinen Humorprojekten teil und unterstützten mich somit tatkräftig bei diesem kleinen Humorforschungsprojekt.

Wollte ich heutzutage diese Aktionsforschung zu „Humor“ am Institut durchführen, grenzte ich die Anzahl der Fragen – auf dem online-Fragebogen, wie auch in den leitfadengestützten Interviews – stark ein. Hier habe ich zu viele Fragen zusammengestellt und beinahe den Überblick verloren. Außerdem holte ich mir heutzutage bereits im Vorfeld Unterstützung, eine Gruppe von Humorspender/innen. Wie in jeder Organisation, bei allen Projekten, kann der Einzelne alleine kaum etwas ausrichten. Ohne das Mitwirken meiner Kolleg/innen, wäre ich auch nicht in der Lage gewesen, dieses Forschungsprojekt durchzuführen.

Ich finde es schön, dass für mich einige Fragen offen bleiben. Diese offenen Fragen werde ich vielleicht im Rahmen eines anderen Projektes, in einer anderen Studie zu beantworten versuchen. Eines Tages, wenn es meine Zeit erlaubt.

Ich will zufrieden sein, am IPR einige „Humorsamen“ gestreut zu haben. Immerhin bemerke ich, dass sich so manche Kolleg/innen leise oder „leisere“ Gedanken zu Humor machen. Und um den Bogen zum Bild (siehe Abbildung 4), das am Beginn des Teiles der Aktionsforschung steht, zu zeichnen, wird es die Humorwand auch im Studienjahr 2014/15 geben. Diese meine Absicht, dem damaligen Institutsleiter mitgeteilt, wurde von ihm mit den Worten „Ja. Es war immer nett, auf die Humorwand zu schauen.“

Abschließend sei nun ein Foto von der Humorwand veröffentlicht, die sich inzwischen regen Besuches erfreut und von meinen Kolleg/innen zahlreich mit Beiträgen versehen wird.



Abbildung 16: Humorwand am IPR an der PHT

Literatur

- Altrichter, H. (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht*. 4. Aufl. Bad Heilbrunn: Klinkhart Verlag.
- Atteslander, P. (2010). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 13. Aufl. Berlin: Erich Schmidt Verlag GmbH & Co.KG.
- Bott, A. (2008). *Lachen macht Schule. Humor als Interventionsmittel in Therapie, Beratung, Erziehung und Unterricht*. München: Grin Verlag.
- Freud, S. (2006). *Der Witz und seine Beziehung zum Unbewußten. Der Humor*. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.
- Hirsch, R. R. (21.. Jänner 2010). *Heiterkeit und Humor im Alter*. Von Heiterkeit und Humor im Alter: <http://www.springerprofessional.de/heiterkeit-und-humor-imalter/2408370> abgerufen <http://goo.gl/1jtt4E>. (kein Datum). Von <http://goo.gl/1jtt4E>: <http://goo.gl/1jtt4E> abgerufen <http://goo.gl/A8FZ3V>. (o.J.). Von <http://goo.gl/A8FZ3V>: <http://goo.gl/A8FZ3V> abgerufen <http://goo.gl/cqqW5>. (kein Datum). Von <http://goo.gl/cqqW5>: <http://goo.gl/cqqW5> abgerufen <http://goo.gl/cqqW5>. (kein Datum). Von <http://goo.gl/cqqW5>: <http://goo.gl/cqqW5> abgerufen <http://goo.gl/dfJ4E7>. (2010). Von <http://goo.gl/dfJ4E7>: <http://goo.gl/dfJ4E7> abgerufen <http://goo.gl/mvTMKA>. (o.J.). Von <http://goo.gl/mvTMKA>: <http://goo.gl/mvTMKA> abgerufen <http://goo.gl/NwJIW8>. (o.J.). Von <http://goo.gl/NwJIW8>: <http://goo.gl/NwJIW8> abgerufen <http://goo.gl/omzOcM>. (kein Datum). Von <http://goo.gl/omzOcM>: <http://goo.gl/omzOcM> abgerufen <http://goo.gl/PEbh7P>. (o.J.). Von <http://goo.gl/PEbh7P>: <http://goo.gl/PEbh7P> abgerufen

- Korp, H.-A. (2014). *Macht Lachen schön? 223 Fragen (und) Antworten rund um den Humor*. Tuttlingen: HCDA-Verlag.
- MakeBeliefsComix.com*. (kein Datum). Von MakeBeliefsComix.com: MakeBeliefsComix.com abgerufen
- Michel, S. (03. April 2013). Humor ist kein Witz. *Fritz und Fränzi*, S. 14.
- Rauch Franz, S. A. (2008). *Kompetenzen für Bildung für Nachhaltige Entwicklung (KOM-BiNE)*. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur.
- Titze, M. (2013). *Kleinbasel und der Humor in der Therapie*. Tuttlingen: HCDA.
- Zittlau, J. (23.. März 2007). *Die Welt*. Von Die Welt - Wissen Psychologie:
<http://www.welt.de/wissenschaft/article774239/Frauen-lachen-ueber>) abgerufen