

Warum Humor am Arbeitsplatz so wichtig ist

So fördern Sie Freude und Produktivität mit einer Definition of fun



Ingrid Gerstbach
Gerstbach Business Analyse
GmbH

Management Summary

- Studien belegen, dass das Lachen und der Austausch humorvoller Momente das allgemeine Wohlbefinden steigern und die emotionale Intelligenz fördern. Wer in einer Umgebung arbeitet, die Humor schätzt und fördert, ist zudem nachweislich resilienter gegenüber Stress und körperlich gesünder.
- Die "Definition of Fun" (DoF) ist eine informelle Erweiterung der Definition of Done (DoD). Der Gedanke hinter ihr ist, dass Arbeit neben Sinn auch Freude stiften sollte. Das erhöht den Grad der Zusammenarbeit und allgemein die Produktivität eines Teams.
- Ein Team kann seine eigenen DoF erarbeiten, indem es 1. über seine Arbeitskultur reflektiert, 2. Spaß und Kreativität mithilfe konkreter Maßnahmen in den Arbeitsalltag integriert, 3. die DoD um diese Aspekte erweitert, 4. regelmäßig die Maßnahmen reflektiert und 5. die DoF entsprechend anpasst.
- Die Integration von Humor in die Unternehmenskultur beginnt an der Spitze. Sind die Führungskräfte Humor gegenüber offen und ermutigen zu dessen Gebrauch, signalisieren sie den Mitarbeiter:innen, dass Spaß am Arbeitsplatz erwünscht ist.

Das anspruchsvolle Kunden-Projekt geht in die heiße Phase. Die Projektleiterin versammelt das Team zu einem kurzen Meeting, um die verbliebenen Herausforderungen zu besprechen. Sie betont die Bedeutung einer effektiven Kommunikation während dieser kritischen Phase. Alle sind angespannt und spüren die Dringlichkeit des Appells.

Ein Teammitglied schlägt vor, für die Diskussion von Projektproblemen einen Gruppen-Chat einzurichten. Die Teamleiterin nickt heftig und bittet darum, die Gruppe einzurichten. Ein anderes Teammitglied spinnt die Idee weiter und schlägt vor, Emojis hierbei als Indikatoren für den Schwierigkeitsgrad zu verwenden, was zu allgemeinem Gelächter führt.

Der Nächste regt an, besonders heikle Fragen des Kunden mit einem "Hilfe-Ruf"-Emoji zu kennzeichnen und schlägt dafür das Schrei-Emoji vor (😱). Die Vorstellung bringt das gesamte Team zum Lachen, und die anfängliche Anspannung löst sich endgültig.

Nach diesem Intermezzo kehrt das Team zur ernsthaften Diskussion über die bevorstehenden Herausforderungen zurück. Der Lacher zwischendurch hat nicht nur die Stimmung aufgehellt, sondern auch die Kreativität der Teammitglieder beflügelt, um gemeinsam kreative Lösungsansätze zu entwickeln.

Der Nutzen von Humor am Arbeitsplatz

Diese Szene illustriert, wie Spaß dazu beitragen kann, eine positive und entspannte Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Die Szene illustriert, wie Humor dazu beitragen kann, eine positive und entspannte Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Dadurch ist es Teammitgliedern nicht nur möglich, besser miteinander zu interagieren, sondern auch kreativere Ansätze für die Bewältigung von Herausforderungen zu finden. Inmitten der hektischen Dynamik moderner Arbeit entwickelt Humor sich zunehmend zu einem entscheidenden Element für die Schaffung einer positiven Unternehmenskultur.

Studien belegen, dass das Lachen und der Austausch humorvoller Momente das allgemeine Wohlbefinden fördern und die emotionale Intelligenz steigern. Wer den Humor seiner:ihres Kolleg:innen häufiger erlebt, lernt diese so auch in ihrem gesamten Empfinden besser wahrzunehmen und zu begreifen. Zudem sind Menschen, die in einer Umgebung arbeiten, die Humor schätzt und fördert, nachweislich resilienter gegenüber Stress und körperlich gesünder (vgl. McGraw, Peter; Warner 2014).

In Anbetracht dieser psychologischen Vorteile und Auswirkungen auf die Teamdynamik stellt sich die Frage: Wie können diese Erkenntnisse in den modernen Arbeitskontext integriert werden?

Humor revolutioniert die Arbeitswelt

Die "Definition of Fun" (DoF), abgeleitet von der "Definition of Done" aus dem Scrum-Framework, wird mittlerweile branchenübergreifend genutzt. Die DoF ist eine informelle Erweiterung oder Interpretation der DoD (siehe dazu "[Höhere Liefertreue mit einer Definition of Done](#)"); der Gedanke hinter ihr ist, dass Arbeit neben Sinn auch Freude stiften sollte. Das erhöht den Grad der Zusammenarbeit und allgemein die Produktivität eines Teams: Laut einer Studie sind Mitarbeiter:innen 12% produktiver, wenn sie Spaß an ihrer Arbeit haben. Zudem stärkt gemeinsames Lachen die Bindung innerhalb des Teams und damit auch die zur Arbeit (Ployhart und Vandenberg 2010). Freude und Effizienz können also Hand in Hand gehen.

<<< Unternehmenskultur ist, wenn die Arbeit Spaß macht!

https://www.projektmagazin.de/artikel/unternehmenskultur-ist-wenn-die-arbeit-spass-macht_1124482

Eine Definition of Fun nutzen mittlerweile auch viele Unternehmen, die weder mit Scrum noch mit Design Thinking arbeiten, das weiß ich aus eigener Erfahrung. Unternehmen von Marketing bis hin zur

Gesundheitsbranche haben erkannt, dass die Integration solcher Prinzipien ihre Unternehmenskultur transformieren kann.

Definition of fun in 5 Schritten erarbeiten

Nachfolgend beschreibe ich anhand eines Beispiels (IT-Entwicklungsprojekt in einem Technologieunternehmen), wie Sie schrittweise zu Ihrer eigenen Definition kommen können.

- 1. Reflektion über die Arbeitskultur:** In einem Workshop, bei dem auch Teile der Geschäftsführung anwesend waren, nahmen wir zunächst die bestehende Kultur unter die Lupe. Um zu erfahren, inwiefern die aktuelle Kultur die Zusammenarbeit und Innovationsfreude beeinträchtigte, führten wir eine SWOT-Analyse durch. Dabei erkannte das Unternehmen, dass sein Fokus auf Effizienz zu Lasten von Zusammenarbeit und Innovationsfreude ging. Um das zu ändern, führten wir Design Thinking ein.
Do: Integrieren Sie verschiedene Perspektiven aus dem Team in die DoF, um ein ganzheitliches Bild der bestehenden Arbeitskultur zu erhalten.
Don't: Vernachlässigen Sie die bestehenden Stärken der Unternehmenskultur nicht. Bauen Sie auf vorhandenen positiven Aspekten auf, anstatt sie zu ersetzen.
- 2. Integration von Spaß und Kreativität:** Wir führten regelmäßige kurze Sessions in den Arbeitsalltag ein, in denen wir kreative Ideen für Lösungen generierten. Zudem wurden informelle Räume geschaffen, in denen die Teammitglieder sich austauschen können. Seitdem fördert u.a. der zweiwöchentliche "Fun Friday" mit spielerischen Aktivitäten den Teamgeist. Das Event dauert zwei bis drei Stunden und besteht z.B. aus kurzweiligen Quizrunden (hier testen die Teammitglieder ihr Wissen zu bestimmten Fachthemen) oder Challenges (kurze, kreative Aufgaben, bei denen Teams gemeinsam Lösungen für bestimmte Szenarien oder Probleme entwickeln auch mal in Form eines Escape-Room-Szenarios).
Do: Schaffen Sie spezielle Räume oder Veranstaltungen, die Austausch und Kreativität fördern.
Don't: Spaß lässt sich nicht erzwingen. Lassen Sie ihn auf natürliche Weise entstehen und passen Sie sich den Bedürfnissen des Teams an.
- 3. Einbettung in die "Definition of Done":** Die bestehende Definition of Done wurde um das Kriterium der Qualität der Zusammenarbeit erweitert. Ein Aspekt war, dass die Teammitglieder regelmäßig ihre Ideen teilen und sich zu diesen konstruktives Feedback geben, um die Innovationsfreude zu fördern (siehe dazu den Kasten unterhalb dieser Aufzählung).
Do: Definieren Sie eindeutige Kriterien, die die Qualität der Zusammenarbeit messen, wie die Beteiligung aller am Prozess oder den regelmäßigen Austausch konstruktives Feedbacks.
Don't: Die Zahl dieser Kriterien sollte überschaubar sein. Die "Definition of Done" sollte prägnant und realistisch bleiben, um das Abschließen der Aufgaben zu erleichtern.
- 4. Austausch mit dem Team:** In regelmäßigen Workshops werden die Teammitglieder von der Führungskraft eingeladen, ihre Perspektiven zum Arbeitsumfeld und Ideen zur Integration von Spaß und Kreativität zu teilen (ein praxiserprobter Turnus ist zu Beginn monatlich und später quartalsweise). Die Teammitglieder werden z.B. gefragt: "Welche Aktivitäten würden deiner Meinung nach den Teamgeist stärken?" Dieser Austausch ermöglicht es, die DoF kontinuierlich zu verbessern.
Do: Fördern Sie offene Kommunikation und hören Sie aktiv zu. Integrieren Sie verschiedene Perspektiven in die Definition.

Don't: Ignorieren Sie individuelle Bedürfnisse. Achten Sie darauf, dass die Definition für alle Teammitglieder relevant ist.

5. **Iterative Anpassung:** Basierend auf dem Feedback und den Erfahrungen des Teams wurde die Definition of Fun regelmäßig überprüft und angepasst. Neue Ideen werden eingeführt, um sicherzustellen, dass die Arbeitsumgebung den sich ändernden Anforderungen gerecht wird.

Do: Überprüfen Sie regelmäßig die Wirksamkeit Ihrer Definition und aktualisieren Sie sie, um sie an veränderte Bedingungen anzupassen.

Don't: Vernachlässigen Sie nicht die Rückmeldungen des Teams. Kontinuierlicher Austausch ist entscheidend für eine erfolgreiche Anpassung.

Beispiel einer Definition of fun

Wir verstehen Humor als integralen Bestandteil unseres Arbeitsumfelds. Humor bedeutet für uns nicht nur spontanes Lachen, sondern eine positive und unterstützende Atmosphäre, die die folgenden Prinzipien verkörpert:

1. **Kreativität fördern:** Wir schätzen kreative Ansätze und ermutigen jeden, Ideen zu teilen, die zu innovativen Lösungen führen. Der Spaß-Aspekt besteht darin, in jedem Teammitglied den kreativen Funken zu entfachen. Wir sehen die Arbeit auch als eine Gelegenheit, voneinander zu lernen und uns gemeinsam weiterzuentwickeln. Spaß entsteht, wenn wir alle im Team unsere Stärken einbringen und Herausforderungen gemeinsam bewältigen.
2. **Wertschätzung der Vielfalt:** Unterschiede betrachten wir als Bereicherung. Der Fun-Faktor liegt im Anerkennen und Erforschen der Vielfalt von Hintergründen, Perspektiven und Fähigkeiten, die jedes Teammitglied einbringt.
3. **Humorvolle Kommunikation:** Wir schätzen Humor als Mittel zur Förderung einer positiven Kommunikationskultur. Dabei achten wir darauf, dass unser Humor respektvoll und inklusiv ist, um eine offene und angenehme Umgebung zu schaffen.
4. **Regelmäßige Fun Breaks:** Wir integrieren bewusst kurze Pausen für spielerische Aktivitäten in unseren Arbeitsalltag. Diese "Fun Breaks" sorgen für Entspannung sowie positive Energie und stärken unseren Teamgeist.

Wir betrachten unsere Definition of Fun als lebendiges Dokument, das wir regelmäßig an die Bedürfnisse des Teams anpassen. Durch unsere gemeinsamen Anstrengungen schaffen wir eine Arbeitsumgebung, in der Spaß ein zentraler Bestandteil ist, um erfolgreich zusammenzuarbeiten.

Die Maßnahmen zur Förderung von Spaß, Kreativität und Humor verbessern nach meiner Beobachtung die Teamdynamik und erhöhen die Arbeitsleistung:

1. **Verbesserte Teambindung:** Regelmäßige informelle Aktivitäten wie der „Fun Friday“ vertiefen die Bindungen unter den Teammitgliedern, da gemeinsame Erlebnisse Nähe und Vertrauen fördern.

2. **Steigerung der Kreativität:** Die Einrichtung von Zeitfenstern für den informellen Austausch fördert die Kreativität im Team. Durch den informellen Raum fühlen sich Teammitglieder ermutigt, Ideen frei zu äußern, was zu innovativen Lösungsansätzen führt.
3. **Reduzierter Stress und Erhöhung des Wohlbefindens:** Die spielerischen Aktivitäten ermöglichen eine Pause vom Arbeitsdruck und schaffen eine positive Atmosphäre, was das allgemeine Wohlbefinden steigert.
4. **Höhere Psychologische Sicherheit:** Die gemeinsamen Aktivitäten und die informellen Räume erhöhen die Psychologische Sicherheit im Team. Teammitglieder fühlen sich ermutigt, Ideen zu teilen und konstruktives Feedback zu geben, was die Zusammenarbeit und Innovationsfreude fördert.
5. **Erhöhte Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Die Einführung einer kollaborativen Definition und die betont flexible Umsetzung erhöhen die Anpassungsfähigkeit des Teams. Die iterative Anpassung ermöglicht es, die Maßnahmen kontinuierlich zu verbessern und auf sich ändernde Bedürfnisse einzugehen.

Das Beispiel zeigt, wie wichtig es ist, Aktivitäten einzuführen, in denen Mitarbeiter:innen humorvolle Ideen teilen können, sei es in Form von Innovation Comedy Days oder auch online mittels kurzer Videos. Durch das Zulassen von Humor in kreativen Prozessen wie bei Design Thinking wird nicht nur die Arbeitsatmosphäre aufgelockert, sondern auch die Innovationskraft gefördert.

Fazit

Die "Definition of Fun" wirkt als Katalysator für eine positive Teamkultur. Sie ermutigt die Teammitglieder, ihre Arbeit mit Enthusiasmus anzugehen, und schafft eine Atmosphäre, in der kreative Ideen gedeihen können. Humor ist nicht nur ein Mittel zur Auflockerung des Arbeitsalltags, sondern bringt auch tiefgreifende psychologische Vorteile für Mitarbeiter:innen und Teams mit sich. Arbeit wird dann nicht nur produktiv, sondern auch erfüllend.

Die Integration von Humor in die Unternehmenskultur beginnt an der Spitze. Sind die Führungskräfte Humor gegenüber offen und ermutigen zu dessen Gebrauch, signalisieren sie den Mitarbeiter:innen, dass Spaß am Arbeitsplatz erwünscht ist. Führungskräfte, die sich damit wohlfühlen, können humorvolle Elemente in ihre Kommunikation integrieren und so eine positive Tonlage für die gesamte Organisation setzen. Unternehmen, die Humor am Arbeitsplatz aktiv fördern und in ihre Kultur integrieren, können sich über eine zufriedene Belegschaft freuen, die agiler und kreativer arbeitet. (dv)

Literatur

- McGraw, Peter; Warner, Joel: The Humor Code: A Global Search for What Makes Things Funny, Simon & Schuster 2014
- Mohammad, Tamara; Khassawneh, Osama: The Impact of Humor on Work Efficiency at Workplace, in: Journal of Business Strategy Finance and Management, Vol. 04, No. (1), S. 91-110, 2022, kostenfrei abrufbar unter: https://www.jbsfm.org/pdf/vol4no1/JBSFM_Vol4_No1_p_91-110.pdf

- Ployhart, Robert E.; Vandenberg, Robert J.: High-performance work systems and individual performance: a longitudinal study of the differential roles of happiness and health well-being, in: Journal of Management, Volume 36, Issue 1, S. 94-120, 2010, abrufbar unter: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0149206309352110>
- Yang, Fei Ran; Chen, Chun-Hsi Vivian: Having fun! The role of workplace fun in enhancing employees' creative behaviors in Chinese work settings, in: Heliyon. 2023 Mar; 9 (3), kostenfrei abrufbar unter: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10040513/>
- Zhou, Zhijin, Wu, Jieqing Luo, Hualin Luo et. al.: The effect of humor on insight problem-solving, in: Personality and Individual Differences, Volume 183, 2021, abrufbar unter: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886921004840>

Projekterfolg ist planbar!

projektmagazin

Das projektmagazin ist das führende Fachmagazin für erfolgreiches Projektmanagement. Profitieren Sie vom Wissen renommierter Fachautoren.

Hier finden Sie alles, was Sie für den Projektalltag brauchen:

- Zugang zur größten deutschsprachigen Wissensplattform für Projektmanagement mit über 1.800 Artikeln und Tipps
- zahlreiche Werkzeuge, wie z.B. Checklisten oder Vorlagen
- ein umfangreiches PM-Glossar mit über 1.000 Fachbegriffen in deutscher und englischer Sprache
- Methoden mit Schritt-für-Schritt-Anleitungen
- Blogbeiträge, Themenspecials, Bücher, Stellenangebote u.v.m. rund um das Thema Projektmanagement



Besuchen Sie uns unter www.projektmagazin.de