

BUSINESS & STYLE

Erfolg mit Humor

Humor ist, wenn man trotzdem lacht? Gilt das auch für das Geschäftsleben? Wo liegen die Grenzen und was kann auch als Erfolgsfaktor genutzt werden?



In der Kommunikation wird heute in Unternehmen – gerade bei Firmen in Veränderungsprozessen – jedes geschriebene und gar gesprochene Wort auf die Gold-

waage gelegt. Die Leichtigkeit des Humors hingegen kann Mitarbeitende wie Chefs durch schwierige Situationen tragen und so Stress und Konfliktpotenzial ableiten. So kann gar bei Humor – massvoll gebraucht – von einem echten Motivationsfaktor gesprochen werden. Doch wo fängt der Spass an und wo hört er auf? Wer darf welchen Scherz wo bringen? Hier die Dos und Don'ts:

- > Wenden Sie Humor gezielt an; so kann eine gespannte Stimmung mit einer kleinen Pointe gekonnt gelockert werden.
- > Schlagfertig mit einer humorvollen Brise dem Angriff die Spitze nehmen.
- > Sich selbst auf die Schippe zu nehmen, nimmt anderen oft die Hemmungen und kann das Gegenüber bestärken.
- > Witziges gehört in die mündliche, direkte Bürokommunikation und nicht in Mails, Briefe oder sonstige schriftlichen Unterlagen.
- > Witze zu Religion und Politik besser aussen vor lassen, denn sie bergen grosses Konfliktpotenzial.
- > Alles, was blossstellt, ist zu vermeiden. Anrühiges, Frauenfeindliches oder Unanständiges gehört hier nicht hin.
- > Auslachen und sich über andere mokieren bringt keinen weiter.
- > Seien Sie achtsam. Weniger ist mehr, denn die Grenze zwischen Positivem, Stärkendem und Negativeffekten in der Anwendung von Humor ist schnell überschritten. Kann der Chef auch mal über sich lachen, wirkt er menschlich und nahbar und stärkt eindeutig das Wirgefühl in einem Unternehmen. Generell führt Humor gekonnt und mit viel Herz angewendet zu guter Stimmung und gibt dem Erfolg den nötigen Drall. So kann eine freundliche, humorvolle Bemerkung verbunden mit einem Kompliment wie ein Katalysator wirken und Mitarbeitende zu Höchstleistungen motivieren.

Von **Barbara Rüttmann, Expertin für Lifestyle und Kommunikation**

Work-Life-Balance: wie geht das wirklich?

Dass die Arbeit und das private Leben nicht wirklich getrennt betrachtet werden können, wissen wir alle. Dass man in diesem Zusammenhang eher von der Life-Balance spricht, verstehen darum viele. Wie man diese angestrebte Balance im Alltag herstellt, glauben einige zu wissen. Jedoch nur den wenigsten gelingt die erfolgreiche Umsetzung.



Bild: bartmedien / Fotolia.com

VON CHRISTOPH KÜFFER UND LUCIA DAHINDEN*

Wie fühlt es sich denn an, wenn man im Gleichgewicht ist? Ist die ständige Balance das Erstrebenswerte? Ist es gar eine Betrachtung über das ganze Leben, aufgeteilt in Lebensphasen? Oder ist es das Wissen und Können, die Balance jederzeit wieder herstellen zu können?

Noch vor ein paar Jahren wurde die Life-Balance oft in Zusammenhang mit Teilleistungen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gebracht, doch wissen wir heute, dass es viel mehr Facetten sind, die die Life-Balance beeinflussen: Die psychische Balance, die nicht alleine durch den Faktor Zeit,

sondern auch durch den Inhalt der Arbeit bestimmt wird, die Balance zwischen Stress und Entlastung, Erfolgshunger und Leistungsfähigkeit, Leistung und Erholung, Einkommen und Lebensstil oder die Balance zwischen ständiger Erreichbarkeit und Zeit für sich selbst.

Das Gleichgewicht zu finden, bedeutet die eigenen Bedürfnisse zu erkennen und für diese einzustehen. Und hier liegt die erste Herausforderung im Finden der Life-Balance: Viele glauben zu wissen, was ihnen wichtig und wertvoll ist und welches ihre Bedürfnisse sind. Und trotzdem sind sie nicht im Gleichgewicht.

Fortsetzung nächste Seite

Die erste Herausforderung: die innere Zustimmung als Orientierungshilfe.

Wichtig ist das, was mir wertvoll erscheint und dem ich meine volle innere Zustimmung geben kann. Diese innere Zustimmung ist ein klares und starkes Gefühl, «Ja» zu dem sagen zu können, was ich gerade tue oder erlebe. Damit sind wir auf der Gefühlsebene. Mir kann etwas sehr wichtig erscheinen, doch wenn diese innere Zustimmung fehlt, droht sehr schnell die Frage nach dem Sinn und damit die Suche nach der Motivation, nach der Kraft, die mich bewegt.

Doch was ist, wenn ich glaube, die innere Zustimmung zu fühlen, und trotzdem nicht in der Balance bin? Dann ist es wahrscheinlich ein «Ja, aber ...», also eine eingeschränkte innere Zustimmung: «Ja, es ist mir wichtig, aber es fehlt mir die Zeit, die Energie.» «Ja, es ist mir wichtig, aber momentan hat etwas andere Priorität.» Solche Situationen fordern uns heraus, denn sie katapultieren uns in ein Spannungsfeld, in dem wir den Druck verspüren, uns für das eine und damit gegen etwas anderes entscheiden zu müssen.

Die zweite Herausforderung: das Aushalten von Mehrdeutigkeiten.

Befinden wir uns in einem solchen Spannungsfeld, neigen wir zum Entweder-oder-Denken. Um jedoch die Kraft zu spüren, welche die für mich passende Antwort enthält, muss ich mich in diesem Spannungsfeld aufhalten und damit gegenüber der Mehrdeutigkeit eine Toleranz entwickeln. Dieses Verharren halten wir fast nicht aus, deshalb wollen wir entscheiden. Die Ambiguitätstoleranz ist die Fähigkeit, mehrdeutige oder widersprüchliche Situationen zu ertragen, und fordert uns zum Sowohl-als-auch-Denken auf, also zum Integrieren von vielschichtigen Informationen. Menschen mit der Fähigkeit, unterschiedliche Informationen miteinander in Verbindung zu bringen, gelingt es besser, abzuwarten, bis sich die passende Lösung zeigt.

Die dritte Herausforderung: die Integration von Fakten und Gefühl.

Oft haben wir bei Entscheidungen den Anspruch, die richtige Lösung finden zu müssen. Schliesslich müssen wir die

Entscheidung vor uns und anderen rechtfertigen können. Dieser Anspruch baut enormen Druck auf. Nehmen wir einmal an, dass wir tatsächlich einmal ohne Strassenkarte vor einem solchen Wegweiser mitten im Dschungel stehen würden, dann dürfte allen klar sein, dass der Entscheid kein ausschliesslich erdachter sein kann, weil wir zwar auf Fakten wie Sonnenstand, -verlauf etc. achten können, jedoch gleichwohl zu wenig Informationen haben, um die Antwort alleine denkend zu finden. Die Frage lautet deshalb: Wo zieht es mich hin? In dieser Notsituation ist es überlebenswichtig, dass man ausharrt, sich neuen Impulsen öffnet, reflektiert etc. bis die passende Lösung sich zeigt. Diese zeigt sich jedoch nur dann, wenn wir Fakten, Gefühle und Unbewusstes so lange neu miteinander verknüpfen, bis Klarheit entsteht. Handeln, das einem solchen schöpferischen Prozess entspringt, verbindet Kopf und Herz. Deshalb nennen wir es couragiert.

Nun kann es sein, dass ich das innere Gefühl wahrnehme und weiss, wo es mich hinzieht, ich mich jedoch nicht getraue, diesen Weg einzuschlagen. Die Angst, jemanden zu enttäuschen, die Angst, nicht die Erwartungen anderer zu erfüllen. Ein gesundes Selbstbewusstsein (sich seiner bewusst sein) macht es etwas einfacher. Vielleicht auch die folgenden Fragen: Wer soll über mein Leben entscheiden, ich selbst oder womöglich andere? Wer soll der Hauptaktionär meiner «Ich-AG» sein?



CHRISTOPH KÜFFER

studierte Betriebswirtschaft an der Universität Zürich und war über fünfzehn Jahre in leitender Position im Personalmanagement im In- und Ausland tätig. Er ist Inhaber der peopleWORKS GmbH, welche Managementteams in HR-Fragen und Change-Prozessen begleitet. Er ist Dozent und freier Mitarbeiter an der FFHS, Initiant und Mitautor der BetterBoss-Buchreihe (www.betterboss.ch) und Gründungspartner der Spot Coaching AG.

Selbstverständlich können wir uns der Frage «wo zieht es mich hin» entziehen, indem wir einfach faktenorientiert loslaufen oder aus lauter Angst, falsch zu entscheiden, zu lange vor dem Wegweiser stehen bleiben. In beiden Fällen wird uns Ungemach drohen. Denn dort, wo wir ausschliesslich denkend unser Leben zu steuern versuchen oder uns von der Angst steuern lassen, droht uns das Ungleichgewicht.

Die Existentialpsychologie¹ definiert Verantwortung so, dass das Leben uns Menschen Fragen stellt (und nicht umgekehrt). Kümmern wir uns um diese Fragen und suchen unsere persönliche Antwort darauf, nehmen wir Verantwortung (Ver-«Antwort»-ung) wahr und leisten damit unseren Beitrag zur Life-Balance. Ob wir die sich bietende Chance der Spannungsfelder wahrnehmen oder nicht, liegt primär nicht an unserem Vorgesetzten, unseren Kollegen, dem Unternehmen, sondern in unserer eigenen Verantwortung.

Was kann das Unternehmen beitragen?

Gleichwohl stellt sich selbstverständlich die Frage, inwiefern das Unternehmen eine Verantwortung im Erreichen und Halten der Life-Balance der Mitarbeitenden trägt. Diese Frage muss sich jedes Unternehmen stellen. Ein Engagement kann sich nicht nur aus personalpolitischen oder sozial geprägten Überlegungen lohnen, sondern auch rein ökonomisch: je ausgeglichener die Mitarbeitenden, desto produktiver sind sie.



LUCIA DAHINDEN

arbeitet als selbstständiger Coach und begleitet Führungskräfte und Organisationen in Veränderungsprozessen. Sie verfügt über ein Lizentiat in Psychologie und Volkswirtschaft. Zudem ist sie Mitautorin des Buches «Mythos Coaching», welches im Orell Füssli Verlag erschienen ist. Lucia gründete zusammen mit Christoph im 2014 die Spot Coaching AG (www.spotcoaching.ch).

Unternehmen können in verschiedenen Bereichen auf unterschiedliche Art und Weise Einfluss nehmen. Es gibt viele unterschiedliche Ansätze, aber im Grundsatz geht es immer um dasselbe: Die Balance kann der Einzelne einfacher finden, wenn Freiräume, Mitspracherecht und Erleichterungen gewährt werden, wenn der Gesundheit Beachtung geschenkt wird und wenn man in einem funktionierenden Team seinen Fähigkeiten entsprechend einer sinnstiftenden Aufgabe nachgehen kann und dabei Anerkennung und Wertschätzung erfährt.

SwissRe zum Beispiel unterstützt die Mitarbeitenden in vielen Bereichen, so auch in der Betreuung der älteren Angehörigen. Die Ergon Informatik AG lässt die Mitarbeitenden bei wichtigen Entscheiden abstimmen. Ist die Mehrheit der Belegschaft dagegen, dann sieht man vom geplanten Unterfangen ab. Andere organisieren den Dog Walker

für die hundeliebenden Mitarbeitenden, bereiten neben dem Mittagessen auch das Abendessen in der Kantine zu, übernehmen die Kinderbetreuung in der firmeneigenen Krippe oder geben Mitarbeitenden und Teams die Möglichkeit, ihre Projekte ganz oder teilweise selbst zu bestimmen.

Gespräche helfen Spannungsfelder zu beseitigen. Denken wir aber an die anfangs beschriebenen drei Herausforderungen, dann begreifen wir, dass die grössten Herausforderungen der Life-Balance im Finden der inneren Zustimmung, im gekonnten Umgang mit Spannungsfeldern und im Integrieren von Kopf und Herz liegen. Diese Fragen zu klären ist eine anspruchsvolle Aufgabe, welche nicht immer alleine bewältigt werden kann. Der Austausch und das Reflektieren mit einer unabhängigen Person in einem geschützten Raum sind dabei sehr wertvoll. Viele Firmen haben

dies erkannt und bieten Hand durch externe Coaches. Die Migros Genossenschaft Zürich, die UBS aber auch andere kleinere Unternehmen gehen einen Schritt weiter und bieten Führungskräften eine Mitgliedschaft bei Spot Coaching an, der Sparringspartner für berufliche Fragen. Ein Gespräch mit einem professionellen Coach kann sehr kurzfristig und unkompliziert online gebucht werden. Das 60-minütige ortsunabhängige Gespräch findet via Telefon oder Skype statt und kann falls erwünscht anonym erfolgen. Ein Gespräch hilft Fakten, Gefühl und Unbewusstes effizient zu verknüpfen und damit den Weg aus dem Spannungsfeld schneller zu finden. Dies fördert die Life-Balance.

¹ FRANKL, VIKTOR: Logotherapie und Existenzanalyse. BELTZ Taschenbuch 129, Weinheim 2005; FRANKL, VIKTOR: ... trotzdem Ja zum Leben sagen. Ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager. Deutscher Taschenbuch Verlag, München, 26. Auflage, März 2006