

Bachelor-Arbeit

Sozialpädagogik

TZ/BB 21-1

Louisa Brohm & Corina Voser

Keep on smiling!

Der gezielte Einsatz von Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung am Beispiel Mutter-Kind-Einrichtung

Diese Arbeit wurde am 5. Januar 2026 an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eingereicht. Für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit wird durch die Hochschule Luzern keine Haftung übernommen.

Studierende räumen der Hochschule Luzern Verwendungs- und Verwertungsrechte an ihren im Rahmen des Studiums verfassten Arbeiten ein. Das Verwendungs- und Verwertungsrecht der Studierenden an ihren Arbeiten bleibt gewahrt (Art. 34 der Studienordnung).

Studentische Arbeiten der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit werden unter einer Creative Commons Lizenz im Repositorium veröffentlicht und sind frei zugänglich.

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive
der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Urheberrechtlicher Hinweis:

Dieses Werk ist unter einem Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz (CC BY-NC-ND 3.0 CH) Lizenzvertrag lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten.

Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen — Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Studiengangleitung Bachelor

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von mehreren Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme und Entwicklungspotenziale als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Denken und Handeln in Sozialer Arbeit ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es liegt daher nahe, dass die Diplomand_innen ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Fachleute der Sozialen Arbeit mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachkreisen aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2026

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Studiengangleitung Bachelor Soziale Arbeit

Abstract

Humor ist ein fester Bestandteil menschlicher Kommunikation, wird in der Sozialen Arbeit jedoch bislang wenig systematisch genutzt. Ziel dieser Bachelorarbeit «Keep on smiling!» ist es, auf Grundlage einer Literaturrecherche zu untersuchen, wie Humor im Kontext Mutter-Kind-Einrichtung zur Gestaltung professioneller Beziehungen eingesetzt werden kann. Aufbauend auf theoretischen Grundlagen zu Humor, professioneller Beziehungsgestaltung sowie zum Arbeitsfeld der Mutter-Kind-Einrichtung analysieren Louisa Brohm und Corina Voser, in welcher Form Fachpersonen der Sozialen Arbeit Humor als unterstützendes Instrument in der Beziehungsgestaltung nutzen können. Es werden konkrete Einsatzmöglichkeiten abgeleitet, wie etwa humorvolle Gruppeneinstiege, Reframing oder der passive Humor im Kontakt mit den Adressat*innen sowie humorvolle Reflexionen zur emotionalen Entlastung der Fachkraft selbst, die die Beziehungsgestaltung fördern können. Zudem werden die damit verbundenen Chancen und Risiken im Kontext von Mutter-Kind-Einrichtungen aufgezeigt. Die Analyse verdeutlicht, dass Humor, sofern er reflektiert, respektvoll und situationsangemessen eingesetzt wird, Vertrauen und Nähe in Bezug auf die Adressat*innen fördert sowie die Fachkraft stärken kann, professionell handlungsfähig zu bleiben. Gleichzeitig werden die Herausforderungen betont, die sich aus Machtasymmetrien, institutionellen Rahmenbedingungen und dem Zwangskontext ergeben. Abschliessend werden Handlungsempfehlungen formuliert, die unter anderem eine bewusst humorvolle Haltung und eine unterstützende Organisationskultur umfassen, um Humor als Bestandteil professioneller Beziehungsgestaltung zu verankern.

Dank

Wir möchten uns bei allen bedanken, die uns während der Arbeit an dieser Bachelorarbeit begleitet und unterstützt haben. Unser besonderer Dank gilt Frau Glatt für die fachliche, methodische und professionelle Unterstützung im gesamten Prozess. Die hilfreichen Rückmeldungen und Gespräche haben unsere Arbeit wesentlich bereichert. Ebenso bedanken wir uns bei Frau Binz und Herrn Amrein für die anregenden Fachgespräche, die uns wichtige praktische Einsichten vermittelt und unseren Blick auf das Thema erweitert haben. Ein herzliches Dankeschön geht an unsere Freund*innen und unsere Familien, die unsere Arbeit gegengelesen und mit ihren Rückmeldungen zur Verbesserung beigetragen haben. Wir danken zudem Frau Schinzilarz für das bereitgestellte Buch und das Karten-Set, welche uns wertvolle Impulse gegeben haben. Zum Schluss möchten wir den Mitarbeitenden der Mediothek der Hochschule Luzern - Soziale Arbeit danken, die uns im Rechercheprozess unterstützt und den Zugang zu relevanten Quellen erleichtert haben.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	III
Dank.....	IV
Inhaltsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VIII
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Fragestellungen und Zielsetzungen.....	2
1.3 Abgrenzung	3
1.4 Methodisches Vorgehen	4
1.5 Aufbau der Bachelorarbeit.....	5
2 Humor.....	7
2.1 Entstehung und Arten des Humors.....	7
2.1.1 Theorien zur Entstehung von Humor	7
2.1.2 Humorarten	9
2.2 Bio-psycho-soziale Funktionen des Humors	11
2.2.1 Physiologische Funktionen	11
2.2.2 Psychologische Funktionen.....	12
2.2.3 Soziale Funktionen.....	13
2.3 Voraussetzungen einer gelingenden Humoranwendung.....	13
2.4 Humor in Theorie und Praxis verschiedener humanwissenschaftlicher Disziplinen und Professionen.....	15
2.4.1 Medizin und Pflege	15
2.4.2 Psychologie und Therapie	16
2.4.3 Humor in Organisation, Führung und Kommunikation	17
2.4.4 Soziale Arbeit	19
2.4.5 Gemeinsamkeiten und Unterschiede	20
3 Professionelle Beziehungsgestaltung	22

3.1	Acht Bausteine zur professionellen Beziehungsgestaltung.....	22
3.1.1	Personale Identitätsarbeit und berufliches Rollenverständnis	22
3.1.2	Haltung	23
3.1.3	Vertrauen	23
3.1.4	Nähe Distanz Verhältnis.....	24
3.1.5	Feinfühliges Handeln	25
3.1.6	Emotionsarbeit	25
3.1.7	Reflexion	25
3.1.8	Humor	26
3.2	Fazit zur Beziehungsgestaltung	26
4	Humor in Mutter-Kind-Einrichtungen.....	28
4.1	Mutter-Kind-Einrichtung	28
4.1.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	28
4.1.2	Adressatinnen	30
4.1.3	Settings und ausgewählte Aufgabenbereiche.....	30
4.1.4	Berufliche Herausforderungen	31
4.1.5	Umgang mit beruflichen Herausforderungen.....	33
4.1.6	Fazit zu MKE.....	35
4.2	Humor im Verhältnis zur Beziehungsgestaltung in MKE.....	35
4.2.1	Personale Identitätsarbeit und berufliches Rollenverständnis	35
4.2.2	Haltung	37
4.2.3	Vertrauen	37
4.2.4	Nähe und Distanz.....	38
4.2.5	Feinfühliges Handeln	40
4.2.6	Emotionsarbeit	41
4.2.7	Reflexion	42
4.3	Konkrete Einsatzmöglichkeiten von Humor in MKE.....	43
4.3.1	Humor als Haltungselement	44

4.3.2	Humor in Gruppen und Bezugspersonengesprächen.....	45
4.3.3	Humor in der Reflexion.....	46
4.3.4	Humor zur emotionalen Entlastung und Distanz.....	48
4.4	Chancen von Humor in MKE	49
4.4.1	Förderung von Optimismus, Resilienz und professioneller Haltung.....	50
4.4.2	Stärkung von Beziehung, Vertrauen und Authentizität	50
4.4.3	Förderung von Teamkohäsion und Organisationskultur.....	51
4.4.4	Unterstützung von Emotionsarbeit und Psychohygiene.....	51
4.4.5	Förderung von Reflexion, Kreativität und Weiterentwicklung.....	51
4.5	Risiken von Humor in MKE.....	52
4.5.1	Persönliche Voraussetzungen und professionelle Verantwortung.....	52
4.5.2	Ethische und interpersonale Risiken.....	53
4.5.3	Kontext- und Situationsabhängigkeit.....	53
4.5.4	Grenzen im Zusammenhang mit Emotionsarbeit.....	54
4.6	Fazit der Chancen und Risiken	54
5	Schlussfolgerungen für die Beziehungsgestaltung	56
5.1	Handlungsempfehlungen in MKE.....	57
5.2	Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit	59
6	Schluss	62
6.1	Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse	62
6.2	Relevanz für die Praxis der Sozialen Arbeit.....	64
6.3	Ausblick und weiterführende Fragestellungen	64
7	Literaturverzeichnis	66
8	Anhang.....	71
	Methodenkoffer	71

Abkürzungsverzeichnis

AATH	Association für Applied and Therapeutic Humor
Abb.	Abbildung
AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
HHH	Humor hilft heilen
HSLU	Hochschule Luzern
Kap.	Kapitel
KESB	Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde
KRK	Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen
MKE	Mutter-Kind-Einrichtung(en)
MuKi-Mitarbeitenden	Mutter-Kind-Mitarbeitende
SR 0.107	Systematische Sammlung des Bundesrechts (Nr. 0.107)
vgl.	Vergleiche
ZGB	Schweizerisches Zivilgesetzbuch

1 Einleitung

Humor gehört zum menschlichen Zusammenleben und prägt die alltägliche Kommunikation in vielfacher Weise. In der Sozialen Arbeit wird Humor gemäss Berg bislang nur am Rande thematisiert (2023, S. 181), obwohl er als Teil sozialer Interaktion in unterschiedlichen professionellen Situationen präsent ist. Einerseits kann Humor Beziehung, Vertrauen und Wohlbefinden unterstützen; andererseits besteht die Sorge, er könne missverstanden werden oder die Professionalität beeinträchtigen. Diese Ambivalenzen machen deutlich, dass Humor im professionellen Handeln der Sozialen Arbeit eine Rolle spielt, seine Bedeutung jedoch bislang kaum theoretisch erschlossen ist (vgl. Kap. 2).

Gerade in stationären Mutter-Kind-Einrichtungen (MKE), in denen Fachkräfte der Sozialen Arbeit in einem komplexen und emotional anspruchsvollen Umfeld arbeiten, geprägt von hoher Diversität, herausfordernden Lebenslagen der Adressat*innen und bestehenden Machtasymmetrien (vgl. Kap. 4.1), stellt sich die Frage, welche Bedeutung Humor für die Beziehungsgestaltung haben kann. Die Arbeit untersucht, wie Humor in verschiedenen Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit verortet wird, wie Humor in der Beziehungsgestaltung in MKE wirken kann, welche Handlungsmöglichkeiten, Chancen und Risiken sich daraus ergeben und unter welchen Bedingungen Humor professionell und verantwortungsvoll eingesetzt werden kann. Ziel ist es, das Potenzial des Humors für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in der professionellen Beziehungsgestaltung aufzuzeigen und einen Beitrag zur theoretischen und praktischen Diskussion innerhalb der Profession zu leisten. Die Bausteine professioneller Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023) dienen dabei als theoretischer Bezugsrahmen und werden mit Erkenntnissen zum Einsatz von Humor in MKE verknüpft.

1.1 Ausgangslage

Die folgende Ausgangslage beschreibt die Einbettung des Themas und zeigt die bestehende Lücke zwischen theoretischer Verortung und praktischer Anwendung von Humor in der Sozialen Arbeit auf. Humor wird in Disziplinen wie Medizin, Pflege oder Psychologie als wertvolle Ressource anerkannt und gilt dort als unterstützendes Handlungsinstrument, das Kommunikation, Heilung und Beziehungsgestaltung fördert. In der Sozialen Arbeit hingegen bleibt er oft ein Randthema, sowohl in der Fachliteratur als auch in der Ausbildung (vgl. Kap. 2).

Aus den öffentlich zugänglichen Informationen auf den Webseiten verschiedener Schweizer Hochschulen lässt sich nicht erkennen, dass Humor im regulären Studienplan der Sozialen Arbeit als eigenes Modul verankert ist. An der Hochschule Luzern erscheint das Thema beispielsweise im Angebot einer

kostenpflichtigen Weiterbildung, jedoch nicht als Bestandteil des Grundstudiums. In einer stichprobenartigen Durchsicht aktueller Stellenausschreibungen verschiedener sozialpädagogischer Einrichtungen zeigte sich jedoch, dass Humor häufig als erwünschte persönliche Kompetenz aufgeführt wird. Diese Beobachtungen werfen Fragen auf: Wenn Humor in anderen Disziplinen längst als unterstützendes Handlungsinstrument gilt, warum wird er in der Sozialen Arbeit kaum berücksichtigt und doch gewünscht? Welche Chancen bietet er für Fachkräfte, die in komplexen, emotional belastenden Arbeitsfeldern, wie einer MKE, tätig sind? Und welche Voraussetzungen braucht es, damit Humor gezielt und verantwortungsvoll in die professionelle Praxis integriert werden kann, um Beziehungen zwischen Fachkraft und Adressat*innen gelingend zu gestalten?

Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Motivation für die vorliegende Arbeit. Sie soll dazu beitragen, Humor als relevanten Bestandteil professioneller Beziehungsarbeit sichtbar zu machen und seine Bedeutung für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in MKE genauer zu beleuchten. In MKE zeigt sich die Relevanz des Themas besonders deutlich. Fachkräfte bewegen sich hier in einem komplexen Spannungsfeld zwischen Hilfe, Kontrolle und institutionellen Vorgaben, dem sogenannten Triple Mandat der Sozialen Arbeit. Sie arbeiten mit Müttern, die sich in herausfordernden Lebenssituationen befinden, und tragen gleichzeitig Verantwortung für das Wohl der Kinder sowie für den Schutzauftrag der Institution. Diese Mehrfachrolle erfordert ein hohes Mass an professioneller Reflexion, Empathie und emotionaler Stabilität. Der *Rund-um-die-Uhr-Begleitungsrahmen* macht eine klare Balance zwischen Nähe und Distanz, Fürsorge und Abgrenzung notwendig, was Bedingungen schafft, unter denen Humor eine potenziell entlastende sowie verbindende Wirkung entfalten kann (vgl. Kap. 4.1).

1.2 Fragestellungen und Zielsetzungen

Ziel dieser Literaturarbeit ist es, den gezielten Einsatz von Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung im Kontext von MKE zu beleuchten. Ausgangspunkt ist die Auseinandersetzung mit der Frage, wie Humor in der Profession Sozialer Arbeit sowie in ihren Bezugsdisziplinen theoretisch gefasst und verstanden wird. Darauf aufbauend wird untersucht, wie die professionelle Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit nach dem Konzept von Hancken verstanden wird und in welchem Verhältnis Humor zu dieser Beziehungsgestaltung steht. Ein besonderes Augenmerk liegt auf den spezifischen Chancen und Risiken, die sich aus dem Einsatz von Humor im komplexen Kontext von MKE für die Fachkräfte der Sozialen Arbeit ergeben. Abschliessend werden daraus praxisrelevante Schlussfolgerungen für einen reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit Humor im sozialarbeiterischen Alltag in MKE abgeleitet werden.

Im Rahmen dieser Literaturlarbeit werden folgende leitende Fragestellungen bearbeitet, die der thematischen Eingrenzung und Strukturierung der Arbeit dienen:

Frage 1:	Wie wird Humor von der Profession Soziale Arbeit und Bezugsdisziplinen verstanden?
Frage 2:	In welchem Verhältnis steht Humor zur professionellen Beziehungsgestaltung zwischen Fachkräften der Sozialen Arbeit und den Adressat*innen in MKE?
Frage 3:	Welche konkreten Einsatzmöglichkeiten, Chancen und Risiken ergeben sich aus dem gezielten Einsatz von Humor in Mutter-Kind-Einrichtungen in Bezug auf die professionelle Beziehungsgestaltung im sozialarbeiterischen Handeln?
Praxisfrage:	Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich hinsichtlich eines reflexiven Einsatzes von Humor für die sozialarbeiterische Praxis in Mutter-Kind-Einrichtungen und in der Sozialen Arbeit im Allgemeinen?

Tabelle 1: Fragestellungen der Bachelorarbeit (eigene Darstellung)

1.3 Abgrenzung

Diese Arbeit untersucht den gezielten Einsatz von Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung im Kontext von MKE. Im Zentrum steht die Perspektive der Fachpersonen der Sozialen Arbeit und ihr professionelles Handeln im Umgang mit Humor als Beziehungsgestaltungsinstrument. Die Untersuchung bezieht sich auf MKE, in denen in der Regel Mütter mit Säuglingen oder Kleinkindern untergebracht sind. Dieses spezifische Setting bildet den kontextuellen Rahmen der Arbeit.

Nicht untersucht werden die möglichen Auswirkungen von Humor auf die in den Einrichtungen lebenden Kinder. Ein massgebender Grund für diese Abgrenzung ist, dass komplexere Formen von Humor kognitive Fähigkeiten wie abstraktes Denken und Perspektivenübernahme voraussetzen, die sich erst zwischen dem dritten und fünften Lebensjahr entwickeln (Lohmeier, 2018, S. 119). Ebenfalls ausserhalb des Fokus liegt die Frage, wie sich Humor auf die Mütter selbst auswirkt, etwa im Hinblick auf ihr subjektives Wohlbefinden, ihre Erziehungskompetenz oder ihre Beziehung zum Kind. Auch eine differenzierte Auseinandersetzung mit den psychosozialen Hintergründen der Mütter, wie beispielsweise Traumata, Suchterkrankungen oder psychische Beeinträchtigungen, erfolgt nicht im Detail, wird jedoch punktuell thematisiert. Auf eine genderspezifische Analyse von Humor wird verzichtet, da hierzu aktuell keine ausreichende Literatur vorliegt. Die Untersuchung konzentriert sich ausschliesslich auf MKE, da diese im Vergleich zu Vater-Kind- oder Familien-Kind-Einrichtungen häufiger vorkommen und somit eine grössere Relevanz für das gewählte Thema aufweisen.

1.4 Methodisches Vorgehen

Diese Bachelorarbeit ist als Literaturarbeit konzipiert. Ziel ist es, auf Grundlage bestehender wissenschaftlicher Literatur relevante Fragestellungen zum gezielten Einsatz von Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung im Kontext von MKE zu bearbeiten. Die systematische Literaturrecherche erfolgte in relevanten wissenschaftlichen Datenbanken wie *Google Scholar* oder *Swisscovery*. Dabei wurden gezielte Suchbegriffe wie *Humor*, *professionelle Beziehungsgestaltung*, *Nähe und Distanz*, *Soziale Arbeit* und *Mutter-Kind-Einrichtungen* verwendet. Die Auswahl der Literatur basierte auf Relevanz, Aktualität (überwiegend aktueller als zehn Jahre) und fachlicher Qualität. Berücksichtigt wurden sowohl theoretische als auch praxisorientierte Beiträge aus der Sozialen Arbeit sowie aus humanwissenschaftlichen Bezugsdisziplinen und Professionen wie Psychologie, Medizin und Pflege, ebenso Beiträge mit organisationalem Bezug. Zur Ergänzung der theoretischen Auseinandersetzung wurden zwei Fachgespräche geführt, mit dem Ziel, praxisnahe Perspektiven zum Einsatz von Humor in sozialpädagogischen und therapeutischen Arbeitsfeldern zu gewinnen. Gesprächspartner war einerseits José Amrein, diplomierter Logopäde und Primarlehrer, der sich in seiner Masterthesis mit systemisch-lösungsorientierter Therapie auseinandergesetzt hat. Amrein bietet Weiterbildungen im Bereich der humorvoll-provokativen Therapie an (persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni). Das zweite Gespräch fand mit Eugenia Binz statt, einer Sozialarbeiterin, die in einer Alters- und Pflegeeinrichtung arbeitet und sowohl dort als auch im Frauenhaus zusätzlich als Clownin tätig ist (persönliche Mitteilung, 2025, 19. August). Die Fachgespräche wurden zu Beginn des Schreibprozesses der Literaturarbeit geführt und boten wertvolle Einblicke in den praktischen Einsatz von Humor, insbesondere im Kontext der Gesprächsführung, der Beziehungsgestaltung sowie im stationären sozialpädagogischen Arbeitsfeld.

Die gesammelten Quellen wurden thematisch kategorisiert, analysiert und kritisch reflektiert. Relevante Inhalte wurden verdichtet und in den theoretischen Bezugsrahmen eingeordnet, um sowohl konzeptionelle Grundlagen als auch praxisrelevante Rückschlüsse für die Soziale Arbeit im Handlungsfeld MKE herauszuarbeiten.

In dieser Arbeit wird im Kontext der MKE die weibliche Form *Adressatinnen* ohne Genderstern verwendet, da es sich ausschliesslich um weibliche erwachsene Personen handelt. Der Begriff *Adressatinnen* wird somit bewusst genutzt. Werden an einzelnen Stellen andere Bezeichnungen wie *Klientel*, *Klient*innen*, *Adressat*innen* oder *Patient*innen* verwendet, erfolgt dies aufgrund der jeweiligen Terminologie in den zitierten Quellen und entspricht der dortigen Sprachregelung. Die Wahl des Begriffs *Adressatinnen* basiert auf der subjektorientierten Perspektive, die sowohl die individuellen Bedürfnisse der betroffenen Personen als auch deren Einbindung in institutionelle Angebote berücksichtigt. Der Begriff integriert eine lebensweltliche sowie eine strukturelle Dimension und betont die Bedeutung der

Biografien der Adressatinnen für die Gestaltung sozialpädagogischer Massnahmen (Graßhoff, 2010, S. 7–16). Diese begriffliche Präzisierung ist methodisch relevant, da der gezielte und reflexive Einsatz von Humor in MKE eng an die individuellen Dispositionen und Lebensgeschichten der Adressatinnen gebunden ist (vgl. Kap. 4.1.2). Aus diesen Gründen wird in der vorliegenden Literaturarbeit durchgehend der Begriff Adressatinnen verwendet, um die komplexe und subjektorientierte Beziehung angemessen abzubilden.

Im Rahmen der Erstellung dieser Bachelorarbeit wurde Künstliche Intelligenz (KI) zurückhaltend, unterstützend und stets reflektiert zur sprachlichen Optimierung eingesetzt. Eine entsprechende Fussnote findet sich am Ende der Arbeit und orientiert sich am Leitfaden zum *Umgang mit KI in Leistungsnachweisen der Bachelorausbildung der Hochschule Luzern* (September 2025). Zur systematischen Verwaltung und Organisation der Literaturquellen wurde das Literaturverwaltungsprogramm *Zotero* verwendet. Dieses erleichterte die strukturierte Sammlung und korrekte Zitierung der verwendeten Quellen gemäss den Richtlinien *Zitieren und Belegen* der Hochschule Luzern-Soziale Arbeit.

Zur Bearbeitung des Kapitels 4.3 befindet sich im Anhang dieser Arbeit ein *Methodenkoffer* mit ausgewählten humorvollen Methoden und Interventionen, die zur Identifikation konkreter Beispiele von Einsatzmöglichkeiten beigetragen haben. Zudem bietet sie der Leserschaft eine Anregung zur Erweiterung des eigenen methodischen Repertoires im Hinblick auf den Einsatz von Humor in der Beziehungsgestaltung im Allgemeinen.

1.5 Aufbau der Bachelorarbeit

Die Arbeit gliedert sich in sechs Kapitel. Nach dem Einleitungskapitel folgt Kapitel 2, welches die theoretischen Grundlagen des Humors erläutert. Dabei werden grundlegende Theorien, Funktionen und Anwendungsvoraussetzungen sowie Bezüge zu anderen humanwissenschaftlichen Disziplinen und Professionen dargestellt. In diesem Kapitel wird die erste Fragestellung beantwortet, wie Humor von der Profession Soziale Arbeit und ihren Bezugsdisziplinen verstanden wird. Kapitel 3 behandelt die Grundlagen professioneller Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023) und bildet damit die theoretische Basis für den folgenden Praxisteil. Kapitel 4 beleuchtet den gewählten Kontext der MKE und setzt Humor sowie Beziehungsgestaltung in Relation zu diesem Arbeitsfeld. In Kapitel 4.2 wird dabei das Verhältnis von Humor zur professionellen Beziehungsgestaltung zwischen Fachkräften der Sozialen Arbeit und den Adressatinnen in MKE untersucht. Die dritte Fragestellung, welche sich mit konkreten Einsatzmöglichkeiten, Chancen und Risiken des gezielten Einsatzes von Humor befasst, wird in Kapitel 4.3 und 4.4 beantwortet.

Kapitel 5 leitet daraus Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen ab, welche die Praxisfrage zur Anwendung eines reflexiven Humors in der Sozialen Arbeit und insbesondere in MKE beantworten. Das abschliessende Kapitel 6 fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und gibt einen Ausblick auf die Relevanz für die Praxis sowie weiterführende Forschungsfragen In Bezug auf Humor in der Sozialen Arbeit.

2 Humor

Humor ist mehr als ein Mittel zur Unterhaltung. Er eröffnet Perspektiven, erleichtert den Umgang mit Widersprüchen (Amrein, persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni) und fördert eine heitere Distanz zu belastenden Situationen (Köhler-Saretzki, 2023, S. 205). Schinzilarz und Friedli (2018, S. 14) vergleichen Humor bildhaft mit einer Landschaft, die sowohl chaotisch als auch harmonisch ist und Gegensätze nebeneinanderstehen lässt, ohne sie auflösen zu müssen. In ähnlicher Weise beschreiben Effinger (2008, S. 132) und Rohr et al. (2024, S. 94) Humor als Geisteshaltung, die es ermöglicht, Situationen zu relativieren, Leichtigkeit zu empfinden und Stress zu mindern. Humor wirkt auf mehreren Ebenen; kognitiv, emotional, sozial und physiologisch (Martin, 2004; zit. in Fischer et al., 2024, S. 17) und kann sowohl die persönliche Resilienz¹ stärken als auch Beziehungen fördern. Dieses Kapitel behandelt Humor, seine Entstehung, Arten und theoretische Grundlagen. Es zeigt auf, welche Voraussetzungen für einen gelingenden Einsatz nötig sind, beleuchtet die bio-psycho-sozialen Funktionen und betrachtet ausgewählte Anwendungsfelder in Medizin, Pflege, therapeutischen sowie in organisationalen Kontexten und in der Sozialen Arbeit. Abschliessend werden die Erkenntnisse in einer Schlussfolgerung verglichen und zusammengeführt.

2.1 Entstehung und Arten des Humors

Kapitel 2 widmet sich den Grundlagen des Humors, indem zunächst wesentliche Theorien zu seiner Entstehung sowie unterschiedliche Humorarten vorgestellt werden. Anschliessend werden die bio-psycho-sozialen Funktionen des Humors beleuchtet, die auf physiologischer, psychologischer und sozialer Ebene wirksam werden. Dieses Kapitel bildet somit die theoretische Basis, um den Einfluss von Humor auf das menschliche Erleben und Handeln zu verstehen und seine Relevanz für die professionelle Beziehungsgestaltung einordnen zu können.

2.1.1 Theorien zur Entstehung von Humor

Humor scheint nicht gleich Humor zu sein. Seine Funktionen und Wirkungen sind vielfältig und kontextabhängig. In der theoretischen Auseinandersetzung mit Humor existieren verschiedenen klassische Ansätze, die unterschiedliche Erklärungsmuster für seine Funktionen bieten. Laut Schulze-Krüdener (2022) nimmt hierbei die psychophysiologische Theorie eine markante Position ein, die Humor primär als spannungsreduzierendes, entlastendes und entspannendes Phänomen beschreibt, insbesondere in

¹ Resilienz bezeichnet aus psychologischer Perspektive die psychische Widerstandsfähigkeit eines Menschen, trotz belastender oder traumatischer Ereignisse eine gesunde Entwicklung zu durchlaufen (Zander, 2018).

Kombination mit dem Lachen. Lachen wird hierbei als Ausdruck eines subjektiven Gefühls der Erleichterung und Entspannung verstanden. Im Zentrum dieser Theorie steht die sogenannte kathartische Befreiung, die auf drei Ebenen wirkt. Auf kognitiver Ebene kann Humor etwa als Flucht vor Realität und Rationalität fungieren. Emotional ermöglicht er eine Befreiung von negativ konnotierten Gefühlen wie Angst, Wut, Scham oder sozialen Konflikten. Auf physischer Ebene lässt sich Humor in Kombination mit Lachen als Entladung überschüssiger Energie erklären, was zur körperlichen Entspannung beiträgt (S. 107–108). Eine der wohl bekanntesten Vertreter dieser Theorie ist Freud (1940/1971), ein bedeutender Psychoanalytiker, der sich bereits Anfang des 20. Jahrhunderts in seinem Werk *Der Witz und seine Beziehung zum Unbewussten* mit Humor als Bewältigungsstrategie auseinandersetzte. Für Freud stand fest, dass Humor, Witz und Komik jeweils mit einer Ersparnis an psychischem Aufwand einhergehen und letztlich zur Steigerung des eigenen Lustgewinns dienen. Humor zielte für Freud auf die «Ersparnis des Gefühlsaufwands» ab (zit. in Schulze-Krüdener, 2022, S. 108). Auf praktischer Ebene bietet Humor laut Schulze-Krüdener (2022) somit die Möglichkeit, sich über belastende Gegebenheiten zu erheben, das Realitätsprinzip vorübergehend ausser Kraft zu setzen und die im Alltag geforderte Vernunft zu entkräften. In diesem Zusammenhang können kulturelle, konventionelle, logische oder rituelle Normen und Zwänge humorvoll hinterfragt oder relativiert werden (S. 108).

Die Überlegenheits- bzw. Aggressionstheorien gehen davon aus, dass alles, was als humorvoll oder komisch empfunden wird, auf einem aggressiven Grundimpuls basiert, der darauf abzielt, sich triumphierend über andere zu erheben (Schulze-Krüdener, 2022, S. 109). Aus dieser Perspektive entsteht Humor aus der Wahrnehmung der eigenen Überlegenheit gegenüber den Schwächen, Fehlern oder Missgeschicken anderer. Auch der Sozialwissenschaftler und Professor für Sozialpädagogik, Effinger (2008), der einige Arbeiten zum Thema Humor in der Sozialen Arbeit verfasst hat, vertritt die Ansicht, dass Humor als eine Art *Waffe* eingesetzt werden kann (S. 31). Humor dient dabei nicht nur zum eigenen Schutz vor Beschämung, sondern auch als soziales Abwertungsinstrument gegenüber anderen und wird auch als Mittel verwendet, um gesellschaftliche Normen und Missstände zu kritisieren. Somit dient der Humor dazu sich selbst zu erhöhen, in dem man andere oder Zustände herabsetzt, was wiederum durch den Einsatz des Lachens verstärkt werden kann (Schulze-Krüdener, 2022, S. 109). Obwohl diese Form des Humors auf den ersten Blick negativ wahrgenommen werden kann, weist sie dennoch ein relevantes psychohygienisches Potenzial auf. Gemäss Köhler-Saretzki et al. (2023) kann aggressiver oder überhöhender Humor zur Psychohygiene beitragen, in dem angestaute Aggressionen abgebaut werden und belastende Situationen relativiert oder gar «entzaubert» werden. Darüber hinaus ermöglicht diese Form des Humors, eigene Haltungen zum Ausdruck zu bringen mit der gleichzeitigen Option sich durch den humorvollen Rahmen bei Bedarf auch wieder von der Aussage zu distanzieren (S. 205).

Die Sozialtheorie des Humors legt den Fokus auf dessen verbindende Wirkung in zwischenmenschlichen Beziehungen. Humor ist insbesondere in sozialen Interaktionen wirksam und ist auf Resonanz angewiesen, denn ohne ein Gegenüber entfaltet sich seine Wirkung kaum. Lachen dient in diesem Zusammenhang nicht nur als Ausdruck, sondern auch als Verstärker in der humorvollen Kommunikation (Schulze-Krüdener, 2022, S. 110). Der amerikanische Psychiater und Philosoph Moody bezeichnet Humor in diesem Zusammenhang treffend als *soziales Schmiermittel* (1979, S. 135), das zwischenmenschliche Begegnungen erleichtern und unterstützen kann. In dieser theoretischen Perspektive wird Humor als hilfreiches Instrument zur Beziehungsgestaltung verstanden. Ein typisches Beispiel ist laut Schulze-Krüdener (2022) der humorvolle Kontaktaufbau, etwa in Form eines Eisbrechers, der eine entspannte Atmosphäre schafft. In Gruppenprozessen spielt Humor eine Rolle, denn gemeinsames Lachen, resultierend aus dem Humor, kann als verbindendes Element wirken und das Gruppengefühl stärken (S. 110-111).

Die Inkongruenztheorie beschreibt Humor als Reaktion auf das Auseinanderfallen von Erwartung und Realität. Lachen entsteht in diesem Zusammenhang als spontane Reaktion auf die Enttäuschung einer zuvor aufgebauten Erwartungshaltung (Schulze-Krüdener, 2022, S. 111). Auch Kant (1790/2010) gilt als einer der frühesten Vertreter dieser Theorie. Er beschreibt das Lachen als unmittelbare Folge einer unerfüllten Annahme (zit. in Schulze-Krüdener, 2022, S. 111). Laut Hirsch (2019) tritt in humorvollen Situationen typischerweise etwas Unerwartetes, Unlogisches oder gar Paradoxes auf, das eine überraschende Wendung darstellt. Ein Moment, in dem die Diskrepanz zwischen dem, was erwartet wurde und dem, was tatsächlich geschieht, bewusst wird. Solche Reize, die keiner kognitiven Regel folgen, bergen das Potential eines Perspektivenwechsels, worauf als entspannendes Moment danach die Lösung, das Lachen, folgt. Damit dieser Prozess überhaupt stattfinden kann, ist jedoch ein gewisses Mass an kognitivem Verarbeitungsvermögen notwendig. Nur wenn die Inkongruenz erkannt und verstanden wird, können die entspannenden Effekte des inkongruenten Humors auch ihre Wirkung erzielen (S. 46).

2.1.2 Humorarten

Bei der Erfassung der Komplexität von Humorstilen wird deutlich, dass diese in der Literatur häufig auf grob vereinfachte Arten reduziert werden. Fischer et al. (2024, S. 18) bedienen sich beispielsweise der von Martin und Ford (2018) vorgenommenen Unterscheidung zwischen adaptiven und maladaptiven Humorstilen. Adaptive Humorstile sind als affiliativ² und selbstaufwertend zu verstehen. Beim adaptiven Humorstil wird Kommunikation gezielt eingesetzt, um soziale Beziehungen zu fördern und Konflikte

² Affiliativ beschreibt das Streben nach sozialen und emotionalen Bindungen zu anderen Menschen oder den Wunsch, solche Bindungen herzustellen und zu erhalten (merriam webster, o. J.).

oder Spannungen zu verringern. Deshalb wird diesem Humorstil eine gesundheitsfördernde Funktion zugeschrieben. Ein Beispiel dafür ist die Fähigkeit, sich über eigene Missgeschicke amüsieren zu können (Fischer et al., 2024, S. 18). Dem maladaptiven Humorstil hingegen wird eine negative Wirkung auf die psychische Gesundheit zugewiesen, der auf Aggression gegenüber anderen oder sich selbst aufbaut. Beispielhaft ist hier das Sich-lustig-machen über andere oder über sich selbst (Fischer et al., 2024, S. 18). Auch Berg bedient sich an der Unterscheidung der Humorstile nach Martin et al. und verdeutlicht dies in folgender Grafik anschaulich (Abb. 1).

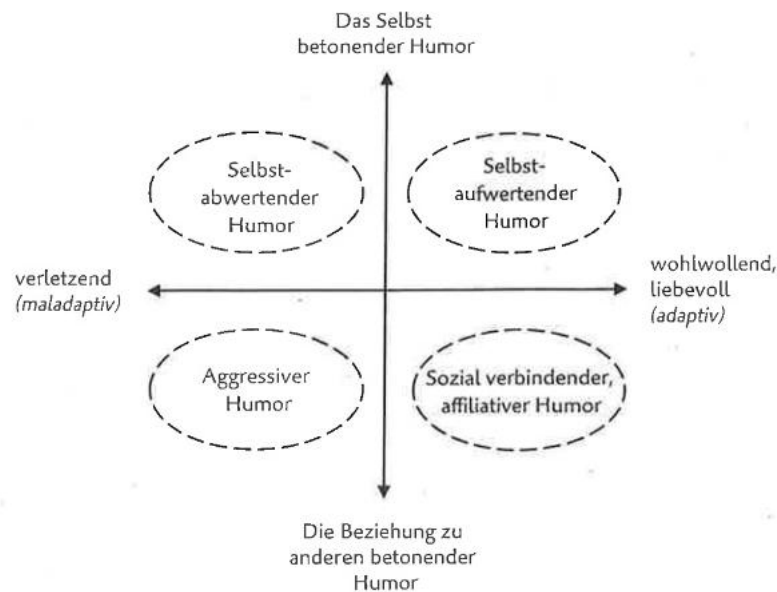


Abbildung 1: Humorstile (Berg, 2023, S. 182)

Fischer et al. (2024) beschreiben die unterschiedlichen Humorstile als «hellere» oder «dunklere» Formen des Humors. Zu den «helleren» gehören Spass, gutmütiger Humor, Nonsens, Witz und Satire. Diese helleren Stile hängen positiv mit Lebens- und Beziehungszufriedenheit sowie Achtsamkeit zusammen. Während die dunkleren Stile, wie etwa Sarkasmus und Zynismus, mit einer geringeren mentalen Gesundheit und geringerer Achtsamkeit assoziiert werden (S. 53). Auch Schulze-Krüdener et al. (2022, S. 84) deuten Schadenfreude, Ironie, Sarkasmus, Zynismus und Sadismus als spezielle Art der Freude, denen negative Attribute zugeschrieben werden. Hirsch (2019) schreibt dem Sarkasmus zu, dass in seiner schonungslosen Blossstellung ein versteckter Appell zum Handeln sein kann, um implizit Problemlösungen anzudeuten. Durch Sarkasmus wird emotionale Distanz geschaffen und gleichzeitig eine neue Perspektive eröffnet, die zu neuen Erkenntnisgewinnen führen kann (S. 36–37).

2.2 Bio-psycho-soziale Funktionen des Humors

Humor wirkt auf mehreren Ebenen auf den Menschen. Im Folgenden werden seine physiologischen, psychischen als auch sozialen Funktionen beleuchtet und vorgestellt.

2.2.1 Physiologische Funktionen

Hirsch (2019), als Psychiater und Experte für psychosoziale Gesundheit, beschreibt in seinem Buch *Das Humor-Buch* unter anderen die physiologischen Funktionen des Humors. Physiologische Funktionen beschreiben im Allgemeinen Abläufe, die im Körper auf physikalischer und biochemischer Ebene von-statten gehen, die durch innere und äussere Faktoren beeinflusst werden und das Ziel eines inneren Gleichgewichts haben (S. 84–86). Um das innere Gleichgewicht in Bezug auf Humor zu veranschaulichen, dient die Erklärung von Muderer und Schilling (2016): Sie definieren «Lachen als Sprache des Körpers und Humor als Sprache des Verstandes». Humor kann in der Ausdrucksform von Lachen und Heiterkeit positive Auswirkungen auf unterschiedliche Organsysteme entfalten, darunter das Herz-Kreislauf-System, die Muskulatur, das Gehirn, das Immunsystem, die Atmung sowie den Hormonhaushalt (Hirsch, 2019, S. 84–86). Dabei lehnt sich Hirsch an die Ergebnisse der möglichen physiologischen Funktionen des Lachens nach Bischofberger (2008). Beispielhaft sind hier zu nennen, dass das Lachen eine herzschtützende Funktion hat oder auch zur Muskelentspannung beiträgt. Im Gehirn kann das Lachen zu erhöhter Aufmerksamkeit und Aktivität führen und trägt dazu bei, dass vermehrt Neuroendorphine, sogenannte Glückshormone, wie Dopamin, Adrenalin und Noradrenalin ausgeschüttet werden. Gleichzeitig wird die Ausschüttung von immunschwächenden Hormonen reduziert. Weiter wird das Immunsystem gestärkt durch den erhöhten Ausbau von T-Zellen, die helfen den Körper gesund zu halten mit dem gezielten Angriff auf infizierte Zellen oder Krankheitserregern. Durch emotionale Tränen, die durch Humor entstehen können, wird der Toxinabbau, der Abbau von Giftstoffen im Körper, gefördert. Schliesslich kommt es bei einer erhöhten Ausatmung zu einer höheren Sauerstoffsättigung im Blut. Diese ausgewählten Funktionen des Lachens und der Heiterkeit, die mit humorvollen Reizen einherkommen, führen dazu, dass Humor in Verbindung mit Lachen als salutogenetischer Faktor³ die körperlichen Funktionen fördern und unterstützen kann (zit. in Hirsch, 2019, S. 85–86).

³ Die Salutogenese ist ein ganzheitliches Modell zur Entstehung der Gesundheit, das nicht nur körperliche, sondern auch psychische und soziale Einflüsse einbezieht. Es richtet den Blick darauf, welche Faktoren und Prozesse die Entstehung und Aufrechterhaltung von Gesundheit fördern (Ortloff, 2025).

2.2.2 Psychologische Funktionen

Psychologische Funktionen umfassen geistige Prozesse, die grundlegend für Lernvorgänge sind, wie zum Beispiel Motivation, Denken, Wahrnehmung und Gedächtnis. Auch die Willenskraft, die benötigt wird, um Aufgaben zu bewältigen, zählt dazu. Diese Prozesse können durch den Einsatz von Humor positiv beeinflusst werden. Humor trägt dazu bei, Stress und belastende Gefühle zu reduzieren und schwierige Lebenssituationen besser zu verarbeiten (Hirsch, 2019, S. 86). Köhler-Saretzki betont, dass humorvolle Persönlichkeiten die Fähigkeit besitzen, negative Umstände neu zu bewerten, mit einer heiteren und gelassenen Einstellung Dinge angehen und somit besser Abstand vom Negativen, beispielsweise Stress, nehmen können (2023, S. 205). Berg, deutscher Professor für Soziale Arbeit und Sozialpädagoge, deutet die psychologische Funktion des Humors als eine Coping-Strategie⁴, um eine gewisse emotionale Distanz zu Herausforderungen zu erlangen, in dem durch Humor das flexible Denken sowie die physische Funktion der Stresspegelreduktion angeregt werden (2023, S. 183). Von Hirschhausen, ein deutscher Arzt und Kabarettist, ist überzeugt, dass Humor die Resilienz eines Menschen stärkt, als auch die kreative Denkfähigkeit erhöhen kann. Auch er ist der Meinung, dass Humor ermöglicht, eine gewisse innere Distanz zu sich und zur gegebenen Situation zu gewinnen. Er beschreibt Wirkungsweisen des Humors, die mit den Ansichten der oben genannten Autoren korrelieren, etwa dass Humor dabei hilft, Anspannungen zu lösen, den Fokus weniger verbissen auf Probleme zu richten und eine entspanntere Perspektive auf eigene Erfahrungen einzunehmen. Gemäss von Hirschhausen kann dies gelingen, in dem über sich selbst gelacht werden kann, was für ihn eine wichtige menschliche Kompetenz darstellt (2018, S. 447). Eine menschliche Kompetenz kann so verstanden werden, dass sie die Voraussetzung aus einer Mischung von Wissen und Können bilden, um Handlungsanforderungen bewältigen zu können, besonders in aussergewöhnlichen Situationen, die sich abseits der Routine bilden (bibb, 2020). Wie bereits in den oben genannten Perspektiven deutlich wird, besitzt Humor, vor allem in Kombination mit Lachen, eine bedeutende psychohygienische Wirkung. Berg führt in seinem Artikel «Nur genügend Humor müsst ihr haben!» aus, dass Humor und befreiendes Lachen zur psychischen Entlastung beitragen und dies empirisch belegt wurde (2023, S. 182). Auch Lohmeier betont in seinem Buch *Humor in der Beratung* die positive Funktion des Humors, die Psychohygiene, die in Kraft tritt, wenn durch Humor Reflexion und Distanz stattfinden kann (2018, S. 35). Hirsch erwähnt ebenfalls, dass durch humorvolle Stimuli die Persönlichkeit, kurz- aber auch längerfristig, beeinflusst werden kann (2019, S. 85–86).

⁴ Coping bezeichnet die kognitiven, emotionalen und verhaltensbezogenen Bemühungen einer Person, belastende und herausfordernde Situationen zu bewältigen (Dorsch Lexikon der Psychologie, o. J.).

2.2.3 Soziale Funktionen

Köhler-Saretzki et al. (2023) deuten Humor und Lachen als essenziellen Bausteine der menschlichen Kommunikation. Er bezeichnet den humorvollen Umgang mit Herausforderungen als eine soziale Kompetenz, die sich für das Individuum als Resilienzfaktoren im sozialen Miteinander präsentiert. Dies äußert sich in Effekten wie den verbesserten Zugang Bindungen aufzubauen, erleichterte Konfliktlösefähigkeiten und allgemein positivere Beziehungen zu erleben (S. 204–205). Berg (2023) schreibt dem Humor zu, dass gerade in Beratungssettings ein Raum für Zutrauen und Entspannung geschaffen wird, was das Gefühl von Vertrauen und Sicherheit verstärken kann (S. 183). Humor trägt dazu bei, dass innerhalb einer Gruppe ein gemeinsames Verständnis entsteht und soziale Distanzen abgebaut werden. Damit kann Humor als verbindendes Element in sozialen Gruppen betrachtet werden (Schulze-Krüdenner, 2022, S. 111). Folgt man der Sozialtheorie zur Entstehung des Humors, wie in Kap. 2.1.1 beschrieben, passt hier die Aussage nach Moody (2023, S. 204–205), dass Humor als *soziales Schmiermittel* betrachtet wird. Berg fügt an, dass positiver als auch wohlwollender Humor somit als Gestaltungselement in zwischenmenschlichen Beziehungen dienlich sein kann und ihm deshalb eine entlastende Rolle zugeschrieben wird (2023, S. 183). Hirsch's Aussage ergänzt, dass Humor nicht nur dem eigenen Zweck der Erheiterung dient, sondern die Kreativität in Interaktionen fördert, sowie die Empfindsamkeit in Beziehungen stärkt (2023, S. 198). Er bezieht sich weiter auf Taylor (2010), der besagt, dass Humor als eine «Trotzmacht gegen Aggressionen» und die Widrigkeiten der Umwelt verstanden werden kann (zit. in Hirsch, 2023, S. 201). Kuster et al. heben hervor, dass Menschen als soziale Wesen auf Verbundenheit angewiesen sind. Durch kollektives Lachen als auch das entstandene Vertrauen durch humorvolle Interaktionen, kann eine Nähe und somit auch Vertrauen geschaffen werden (2022, S. 274).

2.3 Voraussetzungen einer gelingenden Humoranwendung

Eine Auseinandersetzung mit der einschlägigen Literatur zum Thema Humor verdeutlicht, dass Humor in sozialarbeiterischen und verwandten Arbeitsfeldern als wirksame Methode, Haltung oder Handlungsinstrument Anwendung finden kann. Voraussetzung für eine gelingende Anwendung ist eine stets reflektierte Auseinandersetzung mit den Bedingungen, unter denen Humor überhaupt wirksam werden kann, die im Folgenden näher betrachtet werden.

Hirsch betont, dass die beschriebenen Funktionen des Humors, die in Kapitel 2.2 beschrieben werden, nur dann zum Tragen kommen können, wenn gewisse Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Zu diesen gehören die psychosozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beteiligten, die spezifische Situation, die aktuelle Stimmungslage der involvierten Personen, sowie das Umfeld, in dem Humor eingesetzt wird (2019, S. 83). Ähnlich argumentiert Lohmeier, der sich intensiv mit dem Thema Humor in der Beratung auseinandergesetzt hat. Er erwähnt die Relevanz der sprachlichen Kompetenz und der Kognition

des Gegenübers (2018, S. 119). Darüber hinaus hebt Hancken hervor, dass Humor nur dann konstruktiv wirksam werden kann, wenn die Interaktion von einer entspannten Atmosphäre und einem wertschätzendem Umgang getragen wird (2023, S. 117). Auch Berg beschreibt weitere Faktoren, die vor dem Einsatz geprüft werden sollten. Dazu zählen für ihn unter anderen das Alter, die Kognition, die Herkunft, das Geschlecht, sowie die psychische Disposition (2023, S. 181). Kothoff, eine germanistische Linguistin und Professorin an Hochschulen in Deutschland, untermauert aus linguistischer Perspektive die Relevanz des kulturellen Hintergrundes und hebt hervor, dass insbesondere die Zugehörigkeit zu einer Binnen- oder Aussengruppe, massgeblich beeinflusst, wie Witze in transkulturellen Kontexten verstanden oder überhaupt genossen werden können und welchen sozialen Sinn sie entfalten (2017, S. 17). Dührsens betont aus Sicht als Psychiaterin und Psychotherapeutin, (1972; zit. in Hirsch, 2023, S. 197–198), dass Humor in therapeutischen Settings nur dann gelingen kann, wenn bereits eine vertrauensvolle Beziehung besteht und die therapeutische Fachperson selbst über einen ausgeprägten Sinn für Humor verfügt. Die theoretische Frage, ob ein Mensch überhaupt fähig ist in bestimmten Situationen humorvoll zu reagieren, wurde versucht im *State-Trait-Modell* nach Ruch et al. (1996) zu erklären. Das Modell beschreibt «humorvoll zu reagieren» sowohl als momentanen Zustand (State) als auch als stabile Persönlichkeitseigenschaft (Trait). Es unterscheidet zwischen kurzfristigen Stimmungen wie Heiterkeit oder schlechter Laune und dauerhaften Eigenschaften wie einer allgemeinen Ernsthaftigkeit oder Heiterkeit. Das Modell zeigt, dass Menschen unterschiedlich empfänglich für humorvolle Reize sind, einerseits abhängig von ihrer Stimmung und andererseits von ihrer grundsätzlichen Einstellung zum Leben. Dabei können sowohl kurzfristige Schwankungen als auch langfristige Charakterzüge das Humorverhalten beeinflussen (zit. in Fischer et al., 2024, S. 27–28).

Binz, eine Sozialarbeiterin mit einer Zusatzausbildung zur Clownin, arbeitet regelmässig in einem Altersheim sowie in einem Frauenhaus. In dem mit ihr geführten Fachgespräch bestätigte sie die zuvor dargestellten theoretischen Überlegungen. Aus ihrer praktischen Erfahrung zeigt sich, dass Heiterkeit und Freude, die durch den gezielten Einsatz von Humor entstehen, nur dann wirksam werden, wenn sie authentisch sind und auf einem respektvollen Umgang mit den Menschen basieren. Zudem betonte sie Empathie als eine wichtige Grundlage ihres humorvollen Handelns. Als eigene persönliche Voraussetzung nannte sie, dass über sich selbst zu lachen eine wichtige Fähigkeit sei, sich auf Humor einzulassen. Es ginge auch darum die eigenen Ecken und Kanten zu zeigen, die sich wiederum dem Gegenüber als «authentisch sein» präsentiere. Auf institutioneller Ebene betonte sie, wie wichtig eine gelebte Fehlerkultur im Team der Sozialarbeitenden ist. Wenn Fachkräfte nach einem Fehler in der alltäglichen Arbeit vom Team nicht aufgefangen werden, fehlt in diesem Umfeld auch die Grundlage, Humor als methodisches Instrument zu etablieren (persönliche Mitteilung, 2025, 19. August). Weiter erwähnte sie, dass eine gewisse Routine und Erfahrung im professionellen Handeln, beispielsweise in der

Gesprächsführung, wichtig seien, damit die Anwendung von Humor nicht als «vom Blatt abgelesen» gedeutet werde, sondern auch hier die persönliche Authentizität widerspiegle. Eine gute Arbeitsbeziehung mit transparenter und geklärter Hierarchie zwischen ihr als Fachkraft und den Adressat*innen betonte sie als besonders relevant. Denn auch so zeige sich, laut Binz, die Authentizität gegenüber den Adressat*innen, was wiederum eine vertrauensvolle Beziehung zur Folge habe (persönliche Mitteilung, 2025. 19. August). Passiver Humor bedeutet, laut Lohmeier (2018), den eigenen Sinn für Humor in beispielweise psycho-sozialen Erstberatungen im Hintergrund aktiviert zu lassen und die Signale des Gegenübers, wie Lächeln, Grinsen, offene Körperhaltung oder ein «Aufblitzen» der Augen, als Vorboten humorvoller Momente wahrzunehmen. So kann mithilfe des passiven Humors gezielt mit einer humorvollen Äusserung reagiert werden, wodurch Humor im professionellen Kontext gelingen kann, vor allem dann, wenn noch keine vertrauensvolle Beziehung besteht, beispielsweise in einem Erstgespräch (S. 47–48).

2.4 Humor in Theorie und Praxis verschiedener humanwissenschaftlicher Disziplinen und Professionen

Wie in der Einleitung erwähnt, spielt der Humor in verschiedenen humanwissenschaftlichen Professionen eine Rolle. In diesem Kapitel wird beleuchtet, wie unterschiedliche Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit und die Soziale Arbeit selbst Humor definieren, verstehen und in der Praxis anwenden. Dabei stehen sowohl theoretische Grundlagen als auch aktuelle Forschungsergebnisse und praktische Einsatzmöglichkeiten im Fokus. Schliesslich werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Definitionen und Anwendungen betrachtet.

2.4.1 Medizin und Pflege

Der Einsatz von Humor und Lachen in Medizin und Pflege steht als therapeutischer Humor im Vordergrund. Studien nach Lett et al. (2009) belegen, dass Humor und die damit verbundene wahrgenommene soziale Unterstützung Depressionen und Stress abmildern (zit. in Fischer et al., 2024, S. 20). Dabei scheint, dass humorvolle methodisierte Interventionen im Bereich der Medizin und Pflege aufgrund der erwähnten Wirkung rege genutzt werden. Klinikclowns, Humortraining, Lachyoga sind Beispiele, die in Einrichtungen wie Pflegeheimen, in der Palliativpflege oder der Pädiatrie zielgerichtet eingesetzt werden, um einerseits die persönliche Widerstandsfähigkeit der Patient*innen und andererseits die therapeutische Beziehung zu unterstützen, indem die kognitive Aufarbeitung von stressreichen Zuständen mit Humor gefördert wird (Fischer et al., 2024, S. 21). Interessant zu sein scheint hier die Studie nach Olah und Ford (2021; zit. in Fischer et al., 2024, S. 52). Die Studie belegt, dass Humorstile den Umgang mit Krisen wie der Covid-19-Pandemie beeinflussen. So berichteten Personen mit einem ausgeprägten selbstaufbauendem (adaptiv, vgl. Kap. 2.1.2) Humorstil von weniger Stress und

Hoffnungslosigkeit sowie einer erhöhten Bereitschaft, persönliche Schutzmassnahmen gegen Covid-19 einzuhalten. Demgegenüber zeigten Personen mit stärker ausgeprägtem selbstabwertenden (maladaptiv, vgl. Kap. 2.1.2) Humor erhöhte Werte des Gefühls der Hoffnungslosigkeit und Stress und ergriffen folglich seltener Schutzmassnahmen (Olah&Ford, 2021; zit. in Fischer et al., 2024, S. 52). Humorvolle Interventionen werden auch für die Pflegenden selbst genutzt (Fischer et al., 2024, S. 21). Die Relevanz von Humor, gerade für das Personal in heilenden und pflegenden Berufen, verdeutlicht die in 2008 ins Leben gerufene Stiftung *Humor hilft heilen*, kurz HHH. Die von Hirschhausen, Arzt und Kabarettist, gegründete Stiftung verfolgt Ziele wie den vermehrten Einsatz von Klinikclowns in Kliniken und Pflegeeinrichtungen sowie die Stärkung der Pflege im Bereich Humor und der entsprechenden Forschung. Diese Ziele sollen mit einer stärkeren Förderung einer humorvollen Stimmung auf Stationen und Einrichtungen erreicht werden. Als Instrument dienen HHH-Workshops mit Humortrainer*innen, die sich besonders mit den Themen der Stressreduktion, des Perspektivenwechsels und der Achtsamkeit im humorvollen Rahmen befassen. Ziel ist es den alltäglichen Stress aufgrund des Pflegenotstandes und den herausfordernden alltäglichen Situationen zu reduzieren und das Personal zu motivieren (Fischer et al., 2024, S. 109–110). Darüber hinaus existiert für die HHH ein Ehrenkodex, der den Einsatz von Humor im medizinischen und pflegerischen Bereich ethisch rahmt (Hirsch, 2019, S. 437–439).

2.4.2 Psychologie und Therapie

Köhler-Saretzki (2023), diplomierter Psychologe und systemischer Familientherapeut, bezieht sich im Zusammenhang mit Humor auf das State-Trait-Modell (vgl. Kap. 2.3) und beschreibt Humor als heitere und humorvolle Lebenshaltung, welche ein individuelles Persönlichkeitsmerkmal darstellt. Diese humorvolle Grundhaltung, die seitens des Therapeut*innen ausgeprägt sein sollte, beschreibt auch Hirsch als Voraussetzung, damit humorvolle Interventionen in therapeutischen Settings sinnvoll genutzt werden können (S. 205). Therapeutischer Humor wird in Anlehnung an die *Association for Applied and Therapeutic Humor* (AATH) als jene Interventionen verstanden, die Gesundheit und Wohlbefinden fördern, indem eine humorvolle Perspektive eingenommen wird. Dies kann dazu beitragen, Widersprüche und Absurditäten in Lebenssituationen sichtbar zu machen und wird sowohl zur direkten Gesundheitsförderung als auch als komplementäre Methode zur Unterstützung von Heilungs- und Bewältigungsprozessen in körperlicher, emotionaler, kognitiver, sozialer oder spiritueller Hinsicht eingesetzt (2019, S. 101–102). Fischer et al. beschreiben, dass psychische Erkrankungen wie Depressionen, Schizophrenie oder bipolare Störungen zwar mit einer veränderten kognitiven Verarbeitung des Humors einhergehen, aber der Sinn für Humor deswegen nicht abhandenkommt. Vielmehr zeigt sich der Sinn für Humor der Patient*innen als persönliche Ressource, an der therapeutisch gezielt gearbeitet werden kann, um die Ressource *Sinn für Humor* gezielt aufzubauen und zu fördern (2024, S. 227). Dies scheint sich mit weiteren Erklärungen für den Zusammenhang zwischen Humor und Gesundheit zu decken, die aus

der positiven Psychologie stammen. In diesem Ansatz wird laut Fischer et al. (2024) Humor als persönliche Eigenschaft betrachtet, die Resilienz und Wohlbefinden durch die kognitive Aufarbeitung von stressigen Ereignissen fördert. Die positive Psychologie befasst sich allgemein mit den Bedingungen, die Zufriedenheit und persönliches Wachstum fördern. In diesem Kontext gilt Humor als Charakterstärke (S. 18–20). Amrein (2025) erwähnte im Fachgespräch, dass Farelly, der Erfinder der provokativen Gesprächstherapie, in den 1960er Jahren zunächst von Rogers in klientenzentrierter Gesprächspsychotherapie ausgebildet wurde. Farelly's Weiterentwicklung der Gesprächstherapie zielte darauf ab, durch provokative Elemente konstruktiven Widerspruch hervorzurufen (Noack, 2015). Während Roger's Ansatz das Provokative und Freche vermissen liess, sah Farelly darin die Möglichkeit, Perspektivenwechsel, Reframing⁵ und neue Blickwinkel zu eröffnen. Amrein betont zudem, dass eine bewusst provokative Reflexion, sei es im Team oder allein, als Form der Psychohygiene hilfreich sein kann (Amrein, persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni). Beratende setzen provokative Impulse gezielt ein, um die Selbstwirksamkeit der Adressat*innen zu stärken. Dabei werden Adressat*innen als fähig angesehen, eigene Sackgassen zu überwinden. Rohr et al. (2024, S. 11) betonen, dass dieser Ansatz auf Wertschätzung, Wohlwollen und Vertrauen beruht. Der Begriff Provokation, vom lateinischen *provocare* abgeleitet, bedeutet «hervorholen» oder ans «Licht bringen» und bildet die Grundlage ihres Ansatzes. Amrein ist der Meinung, dass im informellen Austausch unter Fachkräften, beispielsweise in einer Kaffeepause, auch «humorvoll gelästert» werden dürfe. Auf die Frage hin, ob dies mit der klientenzentrierten Grundhaltung nach Rogers möglicherweise kollidiere, gab er die Antwort, dass humorvolles Lästern mit dem kongruenten Aspekt der Haltung nach Rogers übereinstimme und für ihn deshalb legitim sei, sofern das Gesagte nicht «nach aussen getragen» werde (persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni). Als ethische Leitplanken gelten für den therapeutischen Humor die von HumorCare e.V. erstellten Richtlinien, die davor bewahren sollen, Humor als destruktives oder schädigendes Mittel einzusetzen (Hirsch, 2019, S. 394).

2.4.3 Humor in Organisation, Führung und Kommunikation

Die Bedeutung von Humor zeigt sich nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf organisationaler Ebene. Fischer et al. (2024) beschreiben, dass Führungspersonen, die positive Humorstile, insbesondere soziale und selbstaufwertende, anwenden, ein gesteigertes Wohlbefinden sowie höhere Leistungsbereitschaft ihrer Mitarbeitenden erfahren (S. 87–88). Humor fungiert, wie auch Moody (siehe

⁵ Beim Reframing wird eine Situation in einen neuen Bedeutungsrahmen gestellt, wodurch sich ihre Wahrnehmung verändert. Durch den Perspektivenwechsel können Handlungen oder Ereignisse in einem anderen Zusammenhang gesehen und neu bewertet werden. Dies ermöglicht es, festgefahrene Denkmuster zu lösen und alternative Deutungen oder Handlungsmöglichkeiten zu erkennen (Pabsch, 2023).

Kap. 2.1.1.) beschreibt, als soziales Schmiermittel, das die Beziehungsqualität zwischen Führung und Mitarbeitenden verbessert. Laut Fischer et al. (2024) wird ein wohlwollend humorvoller Führungsstil somit als interpersonale Ressource betrachtet. Positive humorvolle Interaktionen haben darüber hinaus weitere Effekte, wie etwa die Förderung von Psychohygiene nach belastenden Interaktionen mit «schwierigen Kund*innen», sowie die Stärkung der Hoffnung, Optimismus, Resilienz, Widerstandsfähigkeit und Selbstwirksamkeit (S. 87–89). Der selbstaufwertende Humor von Führungspersonen kann gemäss Fischer et al. als *Coping-Strategie* verstanden werden, die zur Regulation und Reduktion von Stress beiträgt und für die Team-Gesundheit gezielt eingesetzt werden kann. Allerdings ist zu beachten, dass Führungspositionen stets mit einem hierarchischen Machtgefälle verbunden sind. Damit Humor seine volle Wirkung entfalten kann, sind bestimmte Voraussetzungen notwendig; eine zuvor bestehende tragfähige und gute Beziehung zwischen Führung und Mitarbeitenden und ein geeigneter Arbeitskontext, da humorvolle Führungsstile in zweck- und austauschorientierten Arbeitssettings, wie etwa bei Notfalleinsätzen der Feuerwehr, eher zu Missverständnissen führt (2024, S. 90).

Insgesamt appellieren Fischer et al. (2024), dass die Förderung der mentalen Gesundheit von Mitarbeitenden in erster Linie eine Führungsaufgabe sei, die durch den Einsatz eines humorvollen Führungsstils unterstützt werden kann, vorausgesetzt, die notwendigen Bedingungen sind gegeben. Es sollte vorausgesetzt werden, dass Führungskräfte Grundkenntnisse über Humor, seine Funktionen, Mechanismen und Stile erwerben, um Humor kompetent und zielgerichtet einsetzen zu können. Dabei steht stets die Verbesserung des Betriebsklimas und die Förderung einer positiven Grundstimmung im Vordergrund, die sich auf das gesamte Team übertragen kann (S. 91–92). Zu vermeiden sind hingegen maladaptive oder aggressive Humorstile, da diese Beziehungen belasten, das Teamklima negativ beeinflussen und physischen als auch psychischen Stress bei den Mitarbeitenden hervorrufen können. Durch das bestehende Machtgefälle können sich diese negativen Effekte sogar noch verstärken (S. 88). Hirsch (2019, S. 204) betont, dass ein humorvoller Führungsstil vor allem durch eine positive Fehlerkultur, humorvolle Gesten und Worte, bewusstes *Dampfablassen* allein oder im Team, sowie die Reflexion über weniger gelungene Situationen im Arbeitsalltag, gefördert werden kann.

Laut Fischer et al. (2024) zeigen Studien, dass Humor als kommunikative Strategie wirksam sein kann. Beispielhaft ist hier der bewusste Einsatz von Humor in der Werbung mit dem Ziel die Aufmerksamkeit und Erinnerung anzuregen und somit die Kaufbereitschaft zu erhöhen. Die beabsichtigten humorvollen Botschaften werden als Humorappelle bezeichnet. Sie verfolgen ähnliche Ziele, nämlich eine effektive Vermittlung von Informationen. Im Rahmen der Gesundheitskommunikation gehören dazu etwa das Ansprechen sensibler Themen, die Enttabuisierung heikler Inhalte sowie das Schaffen heiterer Momente, bevor die ernsten Aspekte zur Sprache kommen (S. 19).

Darüber hinaus können laut Fischer et al. (2024) Humorappelle dazu beitragen, Gesundheitsbotschaften persuasiver und damit wirkungsvoller zu vermitteln. Die Kommunikationsstrategien in Form von Humorappellen eignen sich zudem bei anspruchsvollen und von gesundheitlichen Themen eher abgeleiteten Zielgruppen, da diese durch die unterhaltende Dimension der Humorappelle besser erreicht und somit besser über die Gesundheitsbotschaften empfänglich gemacht werden können. Ausserdem verbessern sie die kognitive Informationsverarbeitung, die Erinnerung an die Botschaft sowie die Lernbereitschaft als auch den Lernprozess an sich. Humor bietet zudem auch Pausen zur Entspannung und zur Erhellung der allgemeinen Stimmungslage. Fischer et al. sehen zudem einen positiven Zusammenhang zwischen dem Sinn für Humor (vgl. Kap. 2.3; State-Trait-Modell) und dem Verhältnis an sozialen und kommunikativen Kompetenzen (S. 66–68). Amrein erwähnte im Fachgespräch, dass eine humorvolle Haltung, privat als auch im institutionellen Team, eingeübt werden kann. Er zählte einige Beispiele auf, wie dies praktisch gelingen kann. Es sei wichtig, sich mit humorvollen Personen zu umgeben oder Comedy-Shows und Improvisationstheater zu besuchen, sodass Sozialarbeitende auch in ihrer Freizeit zum Lachen kommen. Witze und lustige Ereignisse in einem Buch zu sammeln, stelle eine weitere Methode dar, seinen Humor zu trainieren. Auf institutioneller Ebene betont er die Wichtigkeit, dass die humorvolle Haltung von der Leitungsperson, beispielsweise in Supervisionen, getragen wird. So können in Teamgefässen humorvolle Interventionen eingebaut werden (Persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni).

2.4.4 Soziale Arbeit

Humorvolle Interventionen, vor allem bei psychosozialen Beratungen, anzuwenden, erfreut sich laut Berg immer grösserer Beliebtheit in der Sozialen Arbeit. Dabei wird Humor als innere Haltung sowie als eine Methode in der Beziehungsarbeit verstanden (2023, S. 180). Berg weist darauf hin, dass die Soziale Arbeit Elemente aus anderen Professionen wie der Psychotherapie (beispielsweise paradoxe Interventionen, Spiegelungen, Übertreibungen, Perspektivenwechsel) oder der Medizin übernommen hat, um den methodischen Einsatz von Humor in Beratungen, Coachings, pädagogischen Kontexten oder der positiven Psychologie zu integrieren. In diesem Zusammenhang vertritt er die These: »Wer im psychosozialen Bereich arbeitet und seinen Humor nicht das professionelle Handeln einbringt, der versteht womöglich nicht viel von seiner Tätigkeit« (2023, S. 180).

Zusätzlich betont Hancken in ihrem Werk zur professionellen Beziehungsgestaltung die Relevanz von Humor, dem darin ein eigener «Baustein» zukommt (2023, S. 116–117). Sie bezieht sich auf die Definition nach Effinger (2008), wonach Humor eine innere Haltung sei, die es ermögliche, in herausfordernden Situationen Distanz zu gewinnen. Zugleich könne Humor als wirksame Interventionsstrategie gelten, sofern er das Gegenüber in einen heiteren Zustand versetze (zit. in Hancken, 2023, S. 116). Schulze-Krüdener bestätigt vorangehende Aussagen und sieht den Humor als eine heitere gelassene

Weltansicht an, die sich hinter dem eigentlichen humorvollen Verhalten verbirgt. Er bringt Humor mit Optimismus, Gelassenheit und Toleranz in Verbindung; für ihn zugleich wichtige Elemente im sozialpädagogischen Handeln (2022, S. 105). Berg deutet darauf hin, dass Humor momentan weitgehendst ein Randthema in der Sozialen Arbeit ist und eruiert mögliche Gründe. Fehlende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zum Thema Humor in der Sozialen Arbeit, die Komplexität des Humors, da Arten, Verwendung, Interpretation und methodisierte Anwendung oft multifaktoriell abhängig sind und somit für viele Sozialarbeitende schwierig zu fassen sei (2023, S. 181). Er bezieht sich auf Effinger (2008), dass jede Art von humorvoller Interaktion stets geprägt sein sollte von einer wertschätzenden Atmosphäre, denn das Ziel sei Humor als positives Element in der Beziehungsgestaltung zu nutzen und stets das Ziel eines «guten Kontakts» zum Gegenüber zu haben (zit. in Berg, 2023, S. 184). Die HU.PSY-Studie von Köhler-Saretzki et al. (2023) untersuchte in einer Risikostichprobe von ratsuchenden Familien den Zusammenhang zwischen einer humorvollen Haltung als Resilienzfaktor, psychischer Gesundheit und Bindungsstilen im Kontext von Erziehungs- und Familienberatung (S. 204). Die Ergebnisse zeigen, dass eine humorvolle Lebenshaltung der Eltern mit deren Bindungsstil sowie mit der Einschätzung der psychischen Gesundheit ihrer eigenen Kinder positiv in Beziehung steht (S. 210).

2.4.5 Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Humor wird in verschiedenen ausgewählten Bezugsdisziplinen der Sozialen Arbeit genutzt, wobei sich Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zeigen. In der Medizin und Pflege zeigt sich Humor vor allem als salutogenetischer Faktor für Patient*innen als auch für das Personal selbst. Dort ist Humor stärker institutionell verankert, etwa durch Klinikclowns, Humor-Workshops, Vereine oder bestehende Humor-Kodizes. In der Psychologie und Therapie wird der Sinn für Humor der Therapeut*innen als auch der der Patient*innen als persönliche Ressource verstanden, der selbst bei psychischen Störungen bei Patient*innen erhalten bleibt und gezielt gefördert wird mit Methoden wie Perspektivenwechsel, provokativen Reflexionen oder Reframing. Auf organisationaler Ebene gilt Humor als interpersonale und kommunikative Kompetenz, die Teamkohäsion und Psychohygiene unterstützt. Er wird in der Kommunikation genutzt, um Informationen, auch unangenehme, leichter vermittelbar zu machen, Motivation zu fördern und die Lernbereitschaft zu steigern. In der Sozialen Arbeit steht Humor weniger methodisiert im Vordergrund, wird jedoch gemäss Berg teilweise in der Beziehungsarbeit eingesetzt, wobei methodische Elemente aus Therapie, Medizin und Pflege übernommen werden. Vielmehr wird Humor in der Sozialen Arbeit als innere Haltung verstanden, die im Allgemeinen Gelassenheit, Toleranz und Offenheit mit sich bringt. Gemeinsam in allen Disziplinen ist, dass Humor stets gewissen Voraussetzungen unterliegt, die vor dem reflexiven Einsatz stets geprüft werden sollten; eine vertrauensvolle Beziehung, die reflektierte Anwendung von Humor in Bezug auf ethische Fragen und der kognitiven Disposition des Gegenübers, ein empathischer sowie wertschätzender Umgang, einen eigenen Sinn für

Humor und eine gewisse Grundkenntnis über Humor. Denn für alle Disziplinen zeigt sich, dass adaptive Humorstile förderlich für den Beziehungsaufbau sind, maladaptive Humorstile sich dagegen eher hinderlich oder sogar destruktiv zeigen können. Trotz unterschiedlicher Schwerpunkte ist Humor in den oben genannten Disziplinen und Professionen als Mittel zur Förderung von Beziehungen und Wohlbefinden zu verstehen und wird sowohl als Gesundheitsfaktor gegen Stress als auch allgemein als Resilienzfaktor betrachtet. Die Unterschiede zeigen sich besonders darin, dass Humor in Medizin, Pflege und Therapie bereits stärker in der Praxis verankert und sowohl methodisiert als auch institutionalisiert ist. In der Sozialen Arbeit hingegen scheint Humor derzeit eher als eine innere Haltung sowie wirksame Interventionsstrategie angesehen zu werden, die in der Praxis jedoch bis jetzt weniger Beachtung findet als in Bezugsdisziplinen.

3 Professionelle Beziehungsgestaltung

Fachkräfte müssen einerseits ihre formale Berufsrolle kompetent ausfüllen und sich andererseits auf persönliche und emotional geprägte Beziehungen einlassen, die nur begrenzt steuerbar sind (Dörr & Müller, 2019, S. 16). Für eine professionelle Begleitung dieses Prozesses in der Beziehungsgestaltung ist ein fundiertes, theoriegeleitetes und praxisnahes konzeptionelles Handeln erforderlich. Hierfür stehen zahlreiche Konzepte in der Literatur zur Verfügung. Im Rahmen dieser Arbeit liegt der Fokus auf dem Konzept von Hancken aus dem Jahr 2023, das acht richtungsweisende Bausteine für eine gelingende professionelle Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit beschreibt. Dieses Modell bietet eine prägnante und zugleich umfassende Perspektive darauf, wie Beziehungen zwischen Adressat*innen und Fachkräften der Sozialen Arbeit entstehen, gestaltet, verbessert oder reflektiert werden können. Besonders hervorzuheben ist, dass Hancken den Aspekt Humor explizit berücksichtigt, ein Baustein, der in anderen Konzepten zur Beziehungsgestaltung nur selten thematisiert wird. Gerade weil Humor als wichtiger Bestandteil professioneller Beziehungen anerkannt wird, bildet dieses Konzept die Grundlage für die vorliegende Arbeit. Einzelne Bausteine wurden dabei durch weitere Autor*innen ergänzt, um ein differenzierteres Verständnis ihrer Bedeutung im für diese Arbeit gewählten Kontext der MKE zu ermöglichen.

3.1 Acht Bausteine zur professionellen Beziehungsgestaltung

Frau Hancken, Sozialarbeiterin und Professorin für Sozialarbeitswissenschaften der Hochschule Merseburg (Deutschland), beschreibt in ihrem Buch *Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit*, dass für eine professionelle Gestaltung der Arbeitsbeziehungen acht grundlegende Bausteine erforderlich sind (2023, S. 95). Hancken führt weiter aus, dass die sozialarbeiterische Beziehungsgestaltung Merkmale aufweist, die der therapeutischen Beziehung zwischen Therapeut*innen und Klientel ähneln. Konkret bedeutet dies, dass die Beziehung in der Regel zeitlich befristet ist, auf spezifische Ziele ausgerichtet wird, eine asymmetrische Struktur aufweist, bestimmten Rahmenbedingungen und Regeln unterliegt und nur bestimmte Formen der Interaktion zulässt. Darüber hinaus betont sie, dass die acht Bausteine der Beziehungsgestaltung stets von einer authentischen, wertschätzenden und akzeptierenden Grundhaltung begleitet und durch Vertrauen geprägt sein sollten. Sie appelliert daran alle Bausteine in die Hochschullehre miteinfließen zu lassen, miteinander zu verbinden, zu üben und zu reflektieren (2023, S. 106–107). Im Folgenden werden diese Bausteine näher erläutert.

3.1.1 Personale Identitätsarbeit und berufliches Rollenverständnis

Um sich im von Hancken sogenannten *Qualifikationsrahmen Soziale Arbeit* professionell bewegen zu können, wird von Sozialarbeitenden erwartet, dass sie bestimmte Merkmale ihrer personalen Identität

ausbilden, die bereits während der Ausbildung entwickelt werden sollten. Ziel ist es, eine professionelle und zugleich distanzierte Berufsrolle zu etablieren (2023, S. 108). Voraussetzung dafür ist eine stabile, belastungsfähige und ausgeglichene Persönlichkeit. Darüber hinaus sollen das empathische Handeln innerhalb der eigenen Rolle sowie die Fähigkeit zur selbstkritischen Reflexion bereits im Verlauf der Ausbildung gefördert werden. Nicht zuletzt fließen in die professionelle Beziehungsgestaltung auch Persönlichkeitsmerkmale sowie ein fundiertes Welt- und Menschenbild mit ein, wie auch Schäfer und Bartosch (2016) erwähnen (zit. in Hancken, 2023, S. 108).

3.1.2 Haltung

Wie bereits zuvor beschrieben, erfordert eine professionelle Beziehungsgestaltung stets eine grundlegend akzeptierende, wertschätzende und authentische Haltung. Dieses Verständnis orientiert sich an der klientenzentrierten Gesprächsführung nach Rogers. Ziel dieser Haltung ist es, die Gefühlswelt sowie das Handeln der Klientel nachvollziehen und verstehen zu können. Dadurch wird ein Einblick in deren Lebenswelt ermöglicht, der wiederum als Grundlage für den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung dient. Voraussetzung hierfür ist, dass dem Verhalten, den Gefühlen und dem individuellen Lebensentwurf des Klientels mit Offenheit und ohne Wertung begegnet wird (Hancken, 2023, S. 108–109). Um sich eine solche Haltung anzueignen, ist es von Bedeutung, sich grundlegend an den Menschenrechten zu orientieren und diese Haltung stets einzuüben. Dies entspricht auch der Grundhaltung nach Rogers. Besonders relevant sind in diesem Zusammenhang Art. 1 und 2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vom 10. Dezember 1948. Art. 1 betont, dass «alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind». Art. 2 ergänzt dies um das Diskriminierungsverbot, welches festhält, dass alle Menschen Anspruch auf die in den Menschenrechten verkündeten Rechte und Freiheiten haben, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, nationaler und sozialer Herkunft, Vermögen oder sonstigem Status (Hancken, 2023, S. 110). Der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz folgt diesen Geboten und «dient als Orientierungshilfe bei der Entwicklung einer professionsethischen begründeten Berufshaltung» (AvenirSocial, 2010, S. 5). In Kapitel 4.1.1 wird aufgezeigt, wie der Kodex im Kontext der MKE in Bezug gesetzt wird und welche Bedeutung er für das professionelle Handeln der Fachkräfte hat.

3.1.3 Vertrauen

Vertrauen, das als grundlegende Basis für die Beziehungsgestaltung gilt, verfolgt das Ziel einer konstruktiven Zusammenarbeit. Dabei wird das Vertrauen als *soziale Einstellung* verstanden. Diese bedeutet, dass angenommen wird, dass sich Abläufe zum Guten entwickeln und für die Individuen vorhersehbar sind. Vertrauen ermöglicht Menschen, handlungsfähig zu bleiben, in dem es laut Luhmann (2015) die «Komplexität der Mensch-Umwelt-Beziehungen» reduziert (zit. in Hancken, 2023, S. 110–111). Linke (2021) betont, dass vertrauensvolle professionelle Beziehungen zwischen Fachkraft und

Adressat*innen in institutionalisierten Settings der Sozialen Arbeit nicht von selbst entstehen. Fachkräfte müssen sie aktiv mit den Adressat*innen aufbauen. Dabei sind die Eigenschaften wie Verlässlichkeit, Respekt, Sicherheit, Stabilität, Transparenz, Teilhabe und gegenseitiges Zutrauen wichtig, ebenso wie ein ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz.

Hancken nennt als Beispiele zur Förderung und Übung von Vertrauen die Selbsterfahrungen der Fachpersonen, etwa durch Spiele, Kleingruppenarbeiten und Teamarbeit. Diese Methoden dienen somit dem methodischen Vertrauensaufbau und fördern dadurch soziales Lernen, erste Schritte in der Kontaktaufnahme sowie die Entwicklung von Empathie (2023, S. 111).

3.1.4 Nähe Distanz Verhältnis

Ein essenzieller Baustein für tragfähige professionelle Beziehungen ist das bewusste Austarieren einer angemessenen Balance zwischen Nähe und Distanz. Dörr und Müller beschreiben Nähe und Distanz als eine Metapher für einen mehrdimensionalen Spannungsbereich, der eine prägende Herausforderung in sozialen und pädagogischen Berufen darstellt. Professionell Handelnde müssen dabei ihre formale Rolle wahren und zugleich auf zwischenmenschliche, emotional geprägte Beziehungen reagieren, die sich nur begrenzt steuern lassen (2019, S. 16).

Thiersch (2019) thematisiert im Rahmen seines Konzepts der lebensweltorientierten Sozialen Arbeit die professionelle Gestaltung von Nähe und Distanz. Diese Auseinandersetzung prägt den Alltag sozialarbeiterischer Praxis sowohl im Kontakt mit Adressat*innen als auch in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen. Alltag wird dabei als Geflecht unterschiedlicher lebensweltlicher Konstellationen von Nähe und Distanz verstanden, die sich in Raum, Zeit und sozialen Beziehungen ausdrücken. Selbstverständlichkeiten von Nähe stehen Erfahrungen des Anderen, Neuen und Nichtvertrauten gegenüber. Nähe wird als Ausdruck von Geborgenheit und Verlässlichkeit erlebt, während Distanz als notwendiger Freiraum gilt, der individuelle Entwicklungen und Erweiterungen von Nähe ermöglicht. In diesem Spannungsverhältnis bedingen Nähe und Distanz einander. Thiersch beschreibt, dass Nähe dort gelingt, wo auch Distanz gegeben ist, und sich Distanz dort entfaltet, wo sie sich auf Nähe beziehen kann. Die Balance zwischen beiden wird jedoch als fragil beschrieben. Nähe kann zu Enge und vereinnahmenden Beziehungen führen, während Distanz in Gleichgültigkeit und sozialer Entkopplung münden kann. Wird ihre wechselseitige Bezogenheit verfehlt, gehen Potenziale gegenseitiger Ergänzung verloren (S. 42–45).

Das Finden dieser Balance hängt nach Dörr und Müller massgeblich von den eigenen Lebenserfahrungen, der persönlichen Interpretation sowie den angestrebten Zielen der Fachperson ab (zit. in 2023, S. 112). Hancken hebt hervor, dass es dabei von besonderer Bedeutung ist, dieses Verhältnis

kontinuierlich reflexiv zu hinterfragen. So kann das Nähe-Distanz-Verhältnis situativ reguliert und im Beziehungsprozess fortlaufend adaptiert werden (2023, S. 111).

3.1.5 Feinfühliges Handeln

Feinfühliges Handeln ermöglicht die Erfahrung korrigierender Bindungsmuster, in dem es positive Bindungserfahrungen schafft, die sich in der Qualität der Reaktionen einer Bezugsperson widerspiegeln. Auch im Erwachsenenalter ist eine Korrektur von Bindungserfahrungen noch möglich. Ainsworth, eine amerikanisch-kanadische Entwicklungspsychologin, die das Konzept der Feinfühligkeit 1978 entwickelt hat, beschreibt ebendies. So führt Hancken aus, dass sich die Feinfühligkeit im Interaktionsverhalten von Bezugspersonen der Sozialen Arbeit positiv auf das Bindungsverhalten des Klientels auswirken kann (zit. in Hancken, 2023, S. 113). Feinfühligkeit soll jedoch nicht mit einer Art Überfürsorglichkeit gleichgesetzt werden. Eine feinfühlige Reaktion zeichnet sich vielmehr dadurch aus, dass sie erst auf die geäußerten Bedürfnisse des Gegenübers reagiert und sich somit der dialogischen Sprache als Instrument bedient (2023, S. 113).

3.1.6 Emotionsarbeit

Professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit ist untrennbar mit dem Umgang mit Emotionen verbunden. Dabei ist es essenziell, sowohl die Gefühle der Adressat*innen als auch die eigenen Emotionen wahrzunehmen und situationsgerecht zu steuern. Diese Fähigkeit bietet eine wesentliche Grundlage für den Aufbau und die Gestaltung einer vertrauensvollen professionellen Beziehung. Sozialarbeitende sind häufig mit belastenden und negativ konnotierten Gefühlen wie Angst, Wut, Trauer oder Ekel konfrontiert. Eine ausschlaggebende Aufgabe der sogenannten Emotionsarbeit besteht darin, diesen Gefühlen im professionellen Rahmen angemessen zu begegnen und sie gemeinsam mit den Adressat*innen zu bearbeiten. Gleichzeitig erfordert professionelles Handeln eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen. Die Reflexion eigener Gefühlsregungen und deren Einfluss auf das berufliche Handeln ist gemäss Hancken unerlässlich. Hierbei können verschiedene Reflexionsmethoden, individuell als auch im Team, eine hilfreiche Unterstützung sein (2023, S. 114–115).

3.1.7 Reflexion

Laut Hancken sind Reflexionsprozesse unabdingbar im sozialarbeiterischen Handeln. Dabei wird unterschieden auf welchen Ebenen die Prozesse zur Reflexion angestossen werden, der praktischen, der Professionalisierungs-, der Forschungs- und Theorieebene (2023, S. 115–116). Diese Formen der Reflexion verfolgen zwei Ziele: Auf praktischer Ebene geht es darum, vorläufige Deutungen im konkreten Handlungsgeschehen zu überprüfen. Auf professioneller Ebene stehen die kontinuierliche Selbstreflexion und Überprüfung des eigenen beruflichen Handelns im Mittelpunkt. Dies kann in Teamgefässen wie Supervisionen stattfinden oder eigenständig in Selbstreflexionen. Auf der Forschungs- und

Theorieebene ist das Bestreben Forschungsergebnisse kritisch in der Praxis zu überprüfen und andererseits Erkenntnisprobleme oder normative Rückschlüsse zu überprüfen. Wie Pörtner (2013) betont, sei es immens wichtig, dass professionell Helfende sich stets ihrer eigenen Emotionen, Bindungserfahrungen, ihres Wohlbefindens, ihrer Biografie und den damit eigenen verbundenen Werten bewusst sind, um Professionalität im eigenen Handeln zu gewährleisten, da die eigenen Dispositionen das Beziehungsverhältnis prägen (zit. in Hancken, 2023, S. 116).

3.1.8 Humor

Ein weiterer Baustein, den Hancken für eine professionelle Beziehungsgestaltung aufzählt, ist der Humor (2023, S. 116). Dabei bedient sie sich an folgender Definition: «Humor im pädagogischen Kontext wird als eine menschliche Haltung verstanden, die als Distanzierung zu Belastungen und Krisen fungieren kann» (Hancken, 2023, S. 116). Sie erwähnt, dass Humor dazu dienen soll, gemeinsam eine vergnügliche Zeit zu haben, den Zusammenhalt zu fördern und dass gemeinsames Lachen verbindend wirkt. Amrein (persönliche Mitteilung, 2025, 23. Juni) als auch Schulze-Krüdener (2015; zit. Hancken, 2023, S. 117) betonen, dass die Fähigkeit über sich selbst lachen zu können für professionell Helfende eine wichtige Voraussetzung darstelle, Humor in der Beziehungsgestaltung förderlich einzusetzen.

Wird Humor als Interventionsstrategie eingesetzt, verweisen Assmann und Krüger (2015) darauf, dass dabei unbedingt beachtet werden muss, dass er nicht in Spott, Zynismus oder Ironie abgeleitet, insbesondere im Hinblick auf die sozialen oder kulturellen Hintergründe des Gegenübers (zit. in Hancken, 2023, S. 116). Bedingungen, die Humor als Interventionsstrategie zulassen, sind eine gelöste Umgebung, Wertschätzung, Empathie, Achtsamkeit sowie eine vertrauensvolle Beziehung (Hancken, 2023, S. 116–117). Die Voraussetzungen für einen gelingenden Humoreinsatz werden in Kapitel 2.3 näher beleuchtet.

3.2 Fazit zur Beziehungsgestaltung

Das Konzept der Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023) und weiteren oben erwähnte Autor*innen bieten eine notwendige theoretische und praktische Grundlage, um die vorangegangenen Überlegungen zum Verständnis von Humor in der Sozialen Arbeit einordnen zu können. Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Humor sowohl in der Fachliteratur als auch in den professionellen Diskursen unterschiedlich verortet wird. Damit Humor jedoch in einer Weise genutzt werden kann, die dem professionellen Handeln entspricht, bedarf es eines Rahmens, in dem Beziehungen bewusst aufgebaut, reflektiert und weiterentwickelt werden. Hier setzt das Modell von Hancken an, welches den Prozess der Beziehungsgestaltung nicht als beiläufig wertet, sondern als aktiven Bestandteil sozialarbeiterischen professionellen Handelns beschreibt. Das Konzept macht deutlich, dass

Beziehungsgestaltung weder selbstverständlich noch intuitiv erfolgt, sondern ein reflexionsgebundener Lernprozess ist. Es zeigt unter anderem, wie Fachkräfte Nähe und Distanz ausbalancieren können, Vertrauen fördern, mit Emotionen umgehen, die eigene Haltung zu reflektieren und Verantwortung im Rahmen ihrer Rolle übernehmen können (S. 94–116). Damit wird Beziehungsgestaltung zu einem methodischen Bestandteil professioneller Praxis, der Orientierung bietet. Humor erscheint nicht nur als isolierte Methode, sondern als ein Zugang in der Beziehungsgestaltung, der nur dann wirken kann, wenn Vertrauen, Achtung und eine tragfähige Arbeitsbeziehung bereits vorhanden ist (S. 116–117). Humor setzt damit genau an der Stelle an, an den Beziehungen lebendig und dialogisch gestaltet und aufgebaut werden. Beispielsweise im Umgang mit Unsicherheiten, in Momenten der Entspannung und im gemeinsamen Erleben von Alltagssituationen. Damit bilden die dargestellten Elemente der Beziehungsgestaltung den notwendigen Ausgangspunkt, um das Verhältnis von Humor zur Beziehungsgestaltung differenziert zu betrachten, was wiederum eine Grundlage für die kommenden Kapitel darstellt, in denen die konkreten Möglichkeiten, Chancen und Risiken des gezielten Humor Einsatzes im MKE betrachtet werden. Ebenso dienen diese Elemente der späteren Entwicklung von Handlungsempfehlungen in MKE, sowie in der Sozialen Arbeit im Allgemeinen, die auf einem reflektierten und verantwortungsvollen Umgang mit Humor beruhen sollen.

4 Humor in Mutter-Kind-Einrichtungen

In den vorangehenden Kapiteln wurden der Humor sowie die professionelle Beziehungsgestaltung theoretisch fundiert dargestellt. Im Folgenden wird der Kontext der Arbeit, die Mutter-Kind-Einrichtungen (MKE), näher betrachtet. Als exemplarische Grundlage dient neben der Fachliteratur die Strategie- und Leistungskonzepte sowie das Personalreglement der Institution *casa cantero*, einer MKE im Kanton Aargau. Ab Kapitel 4.2 wird untersucht, in welchem Verhältnis Humor und Beziehungsgestaltung zueinanderstehen. Darauf aufbauend werden in Kapitel 4.3 konkrete Einsatzmöglichkeiten von Humor im Kontext der MKE aufgezeigt, bevor anschliessend die daraus resultierenden Chancen und Risiken analysiert werden. Damit wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung der gezielte Einsatz von Humor für die professionelle Beziehungsgestaltung im sozialarbeiterischen Handeln in MKE hat, und es wird zugleich die Grundlage für die abschliessenden Handlungsempfehlungen geschaffen.

4.1 Mutter-Kind-Einrichtung

In der spezifischen Wohnform MKE leben Mütter mit ihren Kindern in sozialpädagogisch betreuten Einrichtungen mit *Rund-um-die-Uhr-Begleitung*. Die Massnahmen zielen darauf ab, die Mütter in ihrer Fähigkeit zu einer eigenständigen und eigenverantwortlichen Lebensführung mit Kind zu stärken. Der Schwerpunkt liegt dabei vor allem auf der Rolle der Frau als Mutter, deren Erziehungsfähigkeit gefördert werden soll. Die Begleitung in MKE ist als Prozess der schrittweisen Verselbständigung konzipiert, während gleichzeitig das langfristige Sicherstellen des Kindeswohls im Zentrum steht. Durch die gemeinsame Unterbringung von Mutter und deren Kind(er) soll das bestehende Familienarrangement erhalten bleiben (Hontschik & Ott, 2017, S. 123–126). Gemäss der Wirkungsanalyse von Mutter-Kind-Angeboten im Kanton Zürich steht die Stabilisierung der Lebenssituation der Mütter im Vordergrund. Dazu gehören umfassende Unterstützungsangebote, die Förderung der Selbständigkeit, insbesondere im Bereich der Haushaltsführung und des verantwortungsvollen Umgangs mit Finanzen, sowie die Stärkung der Autonomie (Garbiel et al., 2017, S. 8–9). Im Folgenden werden die rechtlichen Rahmenbedingungen, die Adressatinnen, Settings und ausgewählte Aufgabenbereiche, berufliche Herausforderungen und dessen Umgang in MKE tiefer betrachtet und mit einem Fazit abgeschlossen.

4.1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Der Berufsauftrag der Sozialen Arbeit in der Schweiz orientiert sich an internationalen und nationalen Grundlagen, die sowohl fachliche wie auch ethische Standards definieren. Der Berufskodex von *AvenirSocial* beschreibt die Soziale Arbeit als eine Profession, die der Menschenwürde, den Menschenrechten und der sozialen Gerechtigkeit verpflichtet ist (2010, S. 9–11). Dabei wird die Soziale Arbeit als gesellschaftlicher Beitrag verstanden, der auf Integration, Unterstützung in Problemlagen sowie die

Förderung von Selbstbestimmung abzielt (S. 7–8). Der Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz dient als ethisches Fundament und Argumentarium für die Praxis. Er legt Leitideen, Grundwerte und Handlungsmaximen fest, die Fachkräfte in der Arbeit mit vulnerablen Personen orientieren. Grundlegende Prinzipien sind unter anderem die Achtung der Menschenwürde, das Recht auf Selbstbestimmung, die Förderung von Partizipation sowie der Auftrag, Diskriminierung entgegenzuwirken und Ressourcen gerecht zu verteilen (S. 9–11). In enger Verbindung damit steht das von Staub-Bernasconi entwickelte Tripelmandat, das den komplexen Auftrag der Sozialen Arbeit verdeutlicht. Es umfasst erstens das gesellschaftliche Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle, zweitens die Anliegen und Bedürfnisse der Adressat*innen sowie drittens das professionsinterne Mandat, das sich auf wissenschaftliches Wissen, Berufsethik und Menschenrechte stützt (2018, S. 118–119). Gerade das dritte Mandat ist von elementarer Bedeutung, da es Fachkräfte der Sozialen Arbeit befähigt, in Spannungsfeldern zwischen gesellschaftlichen Erwartungen und den Interessen der Adressat*innen professionell begründete Entscheidungen zu treffen. Die Verbindung von Berufsauftrag, Berufskodex und Tripelmandat macht deutlich, dass Soziale Arbeit stets ein ethisch und fachlich komplexes Handeln erfordert, das auf die Balance zwischen Unterstützung, Schutz und Kontrolle angewiesen ist. Diese Komplexität zeigt sich besonders deutlich im Kontext von stationären MKE. Fachkräfte stehen gemäss Scholz und Tietmeyer vor den Herausforderungen, das Wohl des Kindes zu sichern und zugleich die Mütter in ihrer Elternrolle zu stärken. Zusätzlich sind institutionelle Vorgaben zu berücksichtigen, was zu vielfältigen ethischen Komplexitäten führt (2024, S. 278). Die Aufnahme von Mutter und Kind in einer MKE dient, neben der Stabilisierung der Lebenssituation der Mütter, dem Schutz des Säuglings oder Kleinkinds. Ziel ist es, durch das gemeinsame Leben in der Institution eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls zu entschärfen und eine Fremdplatzierung, die mit einer Trennung von der Mutter verbunden wäre, zu verhindern. Im Mittelpunkt des Aufenthalts steht daher die Wahrung des Kindeswohls, indem die Mütter in ihrer Entwicklung begleitet und gestärkt sowie neue Zukunftsperspektiven eröffnet werden (Garbiel et al., 2017, S. 4). Sowohl die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen (KRK) vom 20. November 1989 (SR 0.107), die in ihrer Präambel die Bedeutung der Familie für das Wohl des Kindes hervorhebt, als auch das Schweizerische Zivilgesetzbuch (ZGB) vom 10. Dezember 1907 (SR 210) betonen die Bedeutung des familiären Zusammenhalts für das Kindeswohl. Der staatliche Eingriff erfolgt dementsprechend subsidiär und ist nur dann gerechtfertigt, wenn der Schutz des Kindes innerhalb der Familie nicht mehr gewährleistet werden kann. Einige der Mütter in MKE befinden sich in einem sogenannten Zwangskontext und verfügen gemäss Art. 301a ZGB nicht über das Aufenthaltsbestimmungsrecht für ihre Kinder. Eine entsprechende Massnahme wird durch die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) angeordnet, wenn das Kindeswohl in der bisherigen familiären Situation nicht mehr gewährleistet werden kann. Durch den Aufenthalt in einer MKE kann der familiäre Zusammenhalt, soweit möglich,

aufrechterhalten bleiben. Damit entspricht die Unterbringung in einer MKE dem Grundsatz des rechtlichen Kindesschutzes (Mösch, 2014, S. 300).

Vor diesem Hintergrund verdeutlicht die Wirkungsanalyse von Mutter-Kind-Angeboten im Kanton Zürich, dass die Konzepte der Einrichtungen vorsehen, nach dem Eintritt der Mütter innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens auf vereinbarte (Zwischen-)Ziele hinzuarbeiten. Der Aufenthalt basiert damit auf der Annahme eines linearen Entwicklungsfortschritts. Erweist es sich jedoch als nicht möglich, diesen Fortschritt zu erreichen, etwa weil deutlich wird, dass das Kindeswohl auf längere Sicht nicht gewährleistet werden kann, führt dies in der Regel zum Abbruch des Aufenthalts, oftmals verbunden mit einer Fremdplatzierung des Kindes (Garbiel et al., 2017, S. 12).

4.1.2 Adressatinnen

Gemäss Erhebungen 2021 des Fachverbands der Evangelischen Jugendhilfe Deutschland sind die häufigsten Gründe für einen Aufenthalt von Müttern mit ihren Kindern in einer MKE konfliktbelastete Beziehungen, unsichere Bindungs- und Vernachlässigungserfahrungen als Kind, Trennungserfahrungen, Gewalt- und Missbrauchserfahrungen sowie Sprachbarrieren als auch der Aufenthaltsstatus und oder Fluchterfahrungen. Darüber hinaus lagen bei einem Drittel der erhobenen Personen psychische Beeinträchtigungen vor. Neben den genannten Punkten nennen Hontschik und Ott jugendliche Mutterschaft, fehlende Schulabschlüsse, sowie Suchtproblematiken und finanzielle Schwierigkeiten als weitere Gründe für einen Aufenthalt in einer MKE. Sie weisen darauf hin, dass es sich dabei um individuelle Problemlagen handelt, die häufig in komplexen Konstellationen auftreten und als potenzielle Risiken für die Lebenssituationen der betroffenen Mütter und ihren Kindern beschrieben werden (2017, S. 126). Recherchen zeigen, dass in der Schweiz vergleichbare Problemlagen und Gründe für eine stationäre Unterbringung von Müttern mit ihren Kindern bestehen (*Elim Stiftung für Eltern und Kind*, o. J.; *Haus für Mutter und Kind*, 2025).

4.1.3 Settings und ausgewählte Aufgabenbereiche

Gemäss Gabriel et al. ist für die optimale Förderung von Mutter und Kind eine gute Beziehungsgestaltung zwischen Mutter, Kind und den «MuKi-Mitarbeitenden» (im Sinne einer fachlichen Bezugsperson) von Bedeutung (2017, S. 13). Zur Umsetzung dieser Aufgabe stehen in MKE verschiedene Settings zur Verfügung. Gemäss Strategiekonzept des casa cantero gehören dazu Standortgespräche, die regelmässig stattfinden und der Standortbestimmung sowie der Zielüberprüfung dienen. Zielvereinbarungen, in denen verbindliche Entwicklungsschritte festgelegt werden, Krisengespräche zur Bewältigung akuter Belastungssituationen sowie unterschiedliche Teamgefässe für die Koordination innerhalb der Einrichtung (casa cantero, 2022, S. 6–7).

Die Aufgabenbereiche der Fachkräfte umfassen gemäss Leistungskonzept des betreuten Wohnens des casa cantero unter anderem die Planung und Durchführung von Entwicklungsprozessen, die Aktenführung, die Organisation und Reflexion im Team sowie die Unterstützung der Mütter im Alltag. Dazu gehören die Begleitung bei der Haushaltsführung, die Unterstützung in Erziehungsfragen sowie die Förderung der individuellen und sozialen Entwicklung. Ein weiterer Aufgabenbereich ist die Gestaltung der Tagesstruktur sowie die Planung und Durchführung von wöchentlichen und monatlichen Aktivitäten. Dazu zählen Sportangebote, Wohngruppensitzungen, Ratgeber- und Beratungssequenzen, kreatives Arbeiten sowie gemeinsame Ausflüge. Zudem begleiten die Fachkräfte die Mütter mit ihren Kindern kontinuierlich im Alltag und tragen dazu bei, sowohl die Autonomie der Mütter zu fördern als auch das Kindeswohl zu sichern (casa cantero, 2025, S. 3–4). Die Haltung der Mitarbeitenden ist gemäss Strategiekonzept des casa cantero ressourcen- und entwicklungsorientiert, mit dem Ziel, tragfähige und vertrauensvolle Beziehungen zwischen Fachkräften, Müttern und Kindern zu fördern. Gleichzeitig werden an sie hohe berufliche Anforderungen gestellt: Neben einem breiten Fachwissen sind insbesondere Teamfähigkeit, Belastbarkeit, ein sensibles Geschick im Umgang mit Menschen in schwierigen Lebenssituationen sowie die Fähigkeit zur Reflexion der eigenen beruflichen Praxis erforderlich. Ergänzend beschreibt das Strategiekonzept eine Betriebskultur, die auf Transparenz, Verbindlichkeit, Wertschätzung und offene Kommunikation basiert. Darüber hinaus legt das Strategiekonzept grossen Wert auf eine offene Fehlerkultur, welche Fehler als Lernchancen versteht und einen reflektierten Umgang mit Fehlleistungen fördert (casa cantero, 2022, S. 2–6). Zur Qualitätssicherung und Unterstützung der Mitarbeitenden sind gemäss Personalreglement des casa cantero Fort- und Weiterbildungen sowie Supervisionen vorgesehen. Zudem wird eine Zusammenarbeitskultur beschrieben, die von gegenseitigem Respekt, Toleranz und offener Kommunikation geprägt ist und somit eine wertschätzende Grundhaltung innerhalb des Teams unterstützt (casa cantero, 2024, S. 5–8).

4.1.4 Berufliche Herausforderungen

Die Komplexität der Aufgaben, welche Fachkräfte in MKE zu erfüllen haben, sind oft erheblich. Gemäss einer Wirkungsanalyse von 2017, welche im Kanton Zürich erhoben wurde, stellt die grosse Anzahl von Müttern mit psychischen Problemen und/oder weiteren komplexen und prekären Belastungen Institutionen und Mitarbeitende vor Herausforderungen (Garbiel et al., 2017, S. 8). Die MKE sind von einer hohen kulturellen Diversität geprägt, wodurch interkulturelle Kompetenzen auf Seiten der Fachpersonen von grosser Bedeutung sind. Dabei geht es nicht allein um das Überwinden sprachlicher Barrieren, sondern ebenso um das Erkennen, Verstehen und Respektieren kultureller Unterschiede sowie kulturspezifischer Bedürfnisse (Hinken, 2025, S. 200).

Ein weiteres Spannungsfeld in der Arbeit von Fachkräften in MKE ist die gleichzeitige Wahrnehmung von Hilfe und Kontrollaufgaben gegenüber Mutter und Kind. Gemäss der Wirkungsanalyse von Mutter-

Kind-Angeboten im Kanton Zürich wird diese «Doppelfunktion» von den Mitarbeitenden als wesentliche Herausforderung beschrieben. Jede Beobachtung oder Nachfrage kann von den Müttern als Infragestellung ihrer Erziehungskompetenz wahrgenommen werden und führt nicht selten zu Verunsicherung bis hin zu Misstrauen. Dieses Misstrauen erschwert ein auf Vertrauen basierendes, gemeinsames Hinarbeiten an einer eigenständigen Gewährleistung des Kindeswohls durch die Mutter. Zudem hemmt es eine offene Kommunikation, die die Voraussetzung für eine schrittweise Übertragung von Verantwortung ist. Viele Mütter erleben eine ständige Unsicherheit darüber, in welchem Moment sie Unterstützung erhalten und wann sie als potenzielle Gefährdung für das Kindeswohl betrachtet und entsprechend überwacht werden. Diese Unklarheit führt bei den Müttern zu einem permanenten Gefühl, ihre «gelingende Mutterschaft» beweisen zu müssen, um den Verbleib des Kindes bei sich zu sichern (Garbiel et al., 2017, S. 10–13). Gemäss Scholz und Tietmeyer (2024) bedeutet dies, dass Fachkräfte ihr Handeln machtsensibel reflektieren müssen, da jede Intervention sowohl als Hilfe wie auch als Kontrolle interpretiert werden kann. Das ständige Austarieren dieser Doppelrolle stellt eine erhebliche psychische Belastung für die Fachkräfte dar. Wie die Ergebnisse der Studie weiter zeigen, bringt die Komplexität dieser Aufgabe vielfältige ethische Herausforderungen mit sich. Fachkräfte sind in besonderem Masse gefordert durch die hohe Verantwortung, ihr Engagement für die Adressatinnen, die tiefen Einblicke in deren Lebensgeschichten sowie den Umgang mit Verdachtsfällen von Kindeswohlgefährdung. Der notwendige Balanceakt zwischen professioneller Nähe und angemessener Distanz erfordert Selbstdisziplin und kann die Arbeitsfähigkeit sowie das Wohlbefinden der Mitarbeitenden beeinträchtigen (S. 278). Darüber hinaus weisen Scholz und Tietmeyer (2024) darauf hin, dass die Arbeit in MKE durch weitere institutionelle Rahmenbedingungen erschwert wird (S. 280–282). So sind einige Mütter nicht freiwillig in den Einrichtungen (vgl. Kap. 4.1.1), was die Gestaltung der professionellen Beziehung belastet. Hinzu kommen die Einschränkungen durch die institutionellen Regeln, welche die Handlungsspielräume der Mütter begrenzen und insbesondere deren Rolle als Mutter beeinflussen können. Die Mütter, die in MKE eintreten, werden gemäss Leistungskonzept des casa cantero in der Regel mit den institutionellen Rahmenbedingungen konfrontiert, in Form der «Hausordnung», die beispielsweise den Konsum- und Besitzverbot von illegalen Drogen, Diebstahl oder Gewalt regelt und bei Eintritt in die MKE unterschrieben werden muss (casa cantero, 2025, S. 2). Hinzu kommt, dass die pädagogische Arbeit in MKE stark individualisiert ist, da die Mütter mit sehr unterschiedlichen Problemlagen eintreten. Diese Heterogenität erhöht die Komplexität der Arbeit für die Fachkräfte und erfordert eine hohe Flexibilität sowie die Fähigkeit, individuelle pädagogische Ansätze zu entwickeln und laufend anzupassen (Hinken, 2025, S. 183–186). Scholz und Tietmeyer (2024) sind deshalb der Frage nachgegangen, welche individuellen Bewältigungsstrategien Fachkräfte einsetzen, um den Belastungen in MKE entgegenzuwirken (S. 282–284). Die Beantwortung der Forschungsfrage erfolgte aufgrund von leitfadengestützter Expert*innen-Interviews mit Fachkräften aus vollstationären MKE aus Deutschland, welche im Frühling

2024 durchgeführt wurden. Genannt wurde, dass sich das Arbeiten an drei ethischen Prinzipien orientieren soll: Die Orientierung an der Mündigkeit des Klientels, die Ressourcenorientierung und die Orientierung am Subjekt. Diese bilden die Basis für das Handeln der Fachkräfte. Im Hinblick auf die Orientierung an Mündigkeit betonen die Fachkräfte die unverzichtbare Bedeutung von Augenhöhe und einem wertschätzenden Umgang mit den Adressatinnen. Ohne Beziehungsaufbau und Kommunikation auf Augenhöhe sei die Arbeit nicht möglich. Um dies zu gewährleisten, sei Transparenz im fachlichen Handeln entscheidend. In Bezug auf die Subjektorientierung heben die Fachkräfte die Bedeutung der Selbstbestimmung der Mütter hervor. Die Mütter sollen, im Rahmen des Kindesschutzes, eigene Entscheidungen treffen können. Die Förderung von Autonomie und Entscheidungsfreiheit wird als grundlegendes Element der Arbeit beschrieben (S. 280–282). Hinzu kommt, dass die Arbeit in MKE im Rahmen von Schicht- und Nachtdiensten organisiert ist, da eine *Rund-um-die-Uhr-Begleitung* gewährleistet werden muss. Unregelmässige Arbeitszeiten und die ständige Präsenzpflcht verstärken die psychische und physische Belastung der Mitarbeitenden zusätzlich (Johann, 2024, S. 113–114; Lüderitz, 2009, S. 2–3).

4.1.5 Umgang mit beruflichen Herausforderungen

Für die professionelle Beziehungsgestaltung in MKE ist es gemäss Garbiel et. al. (2017) bedeutsam, dass sich sowohl die Institution als auch die Mitarbeitenden mit unterschiedlichen Auffassungen von Mutterschaft auseinandersetzen und offenlegen, welche Mutter- und Familienbilder sie vertreten. Da in sozialpädagogischen Beziehungen das Klientel nicht ausschliesslich für den Empfang, sondern auch für die aktive Mitgestaltung relevanter Themen auftritt, erfordert dies eine kontinuierliche Reflexion und gegebenenfalls Anpassung der eigenen normativen Vorstellungen von Mutterschaft, einem «unabhängigen» Leben und Bildung. Diese Auseinandersetzung ist im Sinne einer lernenden Organisation fortlaufend in das professionelle Handeln zu integrieren (S. 13).

Im Anschluss daran kommt gemäss Hinken (2025) den persönlichen Grundhaltungen der Fachkräfte eine elementare Rolle bei der Umsetzung der Aufgaben in MKE zu. Wertvorstellungen entstehen nicht isoliert, sondern sind geprägt durch die eigene Erziehung, Sozialisation und Lebenserfahrung. Sie sind daher veränderbar und können sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln. Durch gezielte Weiterbildung, bewusste Selbstreflexion sowie neue berufliche und persönliche Erfahrungen lassen sich vorhandene Haltungen vertiefen, korrigieren oder auch neu entwickeln. Darüber hinaus sind auch Selbstreflexion und Selbstfürsorge der Fachkräfte von wesentlicher Bedeutung, ergänzt durch ausgeprägte Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten sowohl innerhalb des Teams als auch im Austausch mit externen Institutionen. Um den vielschichtigen Anforderungen in diesem Arbeitsfeld gerecht zu werden, sind kontinuierliche Fort- und Weiterbildungen unverzichtbar (S. 197–198). Ein belastender Aspekt ist die emotionale Nähe, die in der Arbeit mit Müttern und Kindern entsteht. Lüderitz betont, dass die Gefahr

der Vereinnahmung durch die Lebensgeschichten der Mütter hoch ist und die Wahrung professioneller Distanz eine ständige Herausforderung darstellt. Gelingt dies nicht, drohen Überlastung und ein Verlust der professionellen Handlungsfähigkeit (2009, S. 3–4). In diesem Zusammenhang verweisen Behnisch und Schäfer auf das Prinzip der Abstinenz in der professionellen Nähe. Dieses besagt, dass Fachkräfte zwar empathisch auf die Emotionen und Bedürfnisse der Klientinnen eingehen sollen, dabei jedoch vermeiden müssen, von eigenen unbewussten Gefühlen oder Bedürfnissen, etwa dem Wunsch, anderen Menschen helfen zu wollen oder Anerkennung zu erhalten, geleitet zu werden. Professionelles Handeln erfordert demnach eine bewusste Selbstreflexion, um sicherzustellen, dass die Handlungen ausschliesslich den Zielen der Klient*innen dienen und nicht den eigenen Affekten oder Motiven (Schäfer & Behnisch, 2022, S. 153–175).

Vor dem Hintergrund der genannten hohen fachlichen, ethischen und emotionalen Anforderungen in MKE zeigt die Studie von Scholz und Tietmeyer (2024) auf, mit welchen Strategien Fachkräfte diesen Belastungen begegnen, um ihre psychische Gesundheit zu erhalten, die Qualität der Arbeit zu sichern und dem beschriebenen Spannungsfeld zwischen Hilfe und Kontrolle professionell zu begegnen. Laut der genannten Studie nannten die in vollstationären MKE in Deutschland befragten Fachkräfte zur Bewältigung der emotionalen Belastungen in ihrem Arbeitsfeld zunächst die Trennung von Privat- und Berufsleben als wichtige Strategie. Durch die klare Abgrenzung beruflicher Herausforderungen vom privaten Alltag soll Abstand gewonnen und die Arbeitsfähigkeit langfristig gesichert werden. Ergänzend wird die Selbstfürsorge in Verbindung mit Kommunikation hervorgehoben. Der regelmässige Austausch im Team dient der Absicherung von Entscheidungen und der emotionalen Entlastung. Ebenso hilfreich werden von Fachkräften Gespräche mit Partner*innen, Freund*innen oder Familienangehörigen beschrieben, da diese häufig eine distanziertere Perspektive einbringen. Weitere Formen der Selbstfürsorge umfassen Freizeitaktivitäten, Urlaub, sportliche Betätigung oder bewusstes Abschalten auf dem Heimweg. Ebenfalls wird das Vertrauen in die eigene berufliche Selbstwirksamkeit genannt. Das Wissen, nach bestem fachlichem Wissen und Gewissen gehandelt zu haben, wird als entlastend beschrieben und trägt zur emotionalen Stabilität bei. Eng damit verknüpft ist das Zurückgreifen auf eigene und kollektive Erfahrungen, wobei langjährig tätige Fachkräfte jüngere Teammitglieder im Umgang mit schwierigen Situationen unterstützen. Neben diesen individuellen Strategien werden in der deutschen Studie auch Unterstützungsangebote der Einrichtungsträger als wertvoll beschrieben, darunter regelmässige Teambesprechungen, strukturierte Übergaben, die Möglichkeit zur Supervision sowie Fortbildungsangebote. In belastenden Einzelfällen können Fachkräfte zudem auf Einzelgespräche mit Führungskräften oder den psychologischen Fachdienst zurückgreifen (Scholz & Tietmeyer, 2024, S. 282–285). Die Wirkungsanalyse von Mutter-Kind-Angeboten im Kanton Zürich ergänzt diese Ergebnisse, indem sie die hohe Bedeutung eines regelmässigen teaminternen Austauschs zu spezifischen Themen,

wie der Einschätzung von Kindeswohlgefährdungen, betont (Garbiel et al., 2017, S. 13). Die in der Studie von Scholz und Tietmeyer befragten Fachkräfte wünschen sich unter anderem einen strukturierten, auch trägerübergreifenden Erfahrungsaustausch. Zudem regen sie eine aktive Unterstützung ihrer Selbstwirksamkeit durch die Leitung an, etwa durch Feedback, das Sichtbarmachen von Arbeitserfolgen sowie die Betonung der Bedeutung der eigenen Tätigkeit (2024, S. 284–285).

4.1.6 Fazit zu MKE

Die Auseinandersetzung mit dem spezifischen Kontext der MKE verdeutlicht, dass sich Beziehungsgestaltung in einem vielschichtigen Spannungsfeld vollzieht. Unterstützung und Kontrolle bestehen gleichzeitig, emotionale Nähe muss aufgebaut und zugleich begrenzt werden, und Fachkräfte sind gefordert, ihre Haltung und Rolle fortlaufend zu reflektieren. Die hohe Alltagsnähe der Arbeit stellt dabei vielfältige Anforderungen auf fachlicher, emotionaler und organisatorischer Ebene. Trotz dieser Herausforderungen bleibt es bedeutsam, eine positive Grundhaltung zu bewahren, ein wohlwollendes Lächeln nicht zu vergessen und Zuversicht auch in belastenden Situationen aufrechtzuerhalten. Diese Bedingungen machen deutlich, dass in MKE neben fachlichem Wissen insbesondere ein sensibles Gespür für Beziehungsgestaltung sowie ein bewusster Umgang mit Nähe und Distanz erforderlich sind. Wie Fachkräfte aus Deutschland in oben genannter Forschung von Scholz und Tietmeyer betonen, ist ohne Beziehungsaufbau und Kommunikation auf Augenhöhe eine gelingende Arbeit in MKE nicht möglich (2024, S. 280–282). Auf diesen Erkenntnissen baut das nachfolgende Kapitel auf, das den Humor als Bestandteil professioneller Beziehungsgestaltung in diesem herausfordernden Arbeitsumfeld in den Blick nimmt.

4.2 Humor im Verhältnis zur Beziehungsgestaltung in MKE

Nachfolgend wird dargestellt, wie die acht Bausteine der professionellen Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023, S. 106–116) sowie die weiteren in diesem Zusammenhang genannten Autor*innen, im Kontext der MKE zueinander im Verhältnis stehen und welchen Beitrag Humor dabei für das Handeln der Fachkräfte leisten kann. Hierzu wird an die vorangegangenen Ausführungen angeknüpft, indem die zuvor erarbeiteten theoretischen Grundlagen und Erkenntnisse des Humors (vgl. Kap. 2), der professionellen Beziehungsgestaltung (vgl. Kap. 3) sowie dem Kontext der MKE (vgl. Kap. 4.1) zusammengeführt und dargestellt werden. Der Baustein *Humor* nach Hancken (2023, S. 116) wird nicht gesondert behandelt, da seine Aspekte in die anderen Bausteine integriert sind.

4.2.1 Personale Identitätsarbeit und berufliches Rollenverständnis

Für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit ist nach Hancken (2023, S. 107) die Entwicklung einer stabilen, belastbaren und reflektierten personalen Identität und deren Beitrag in das Handeln von

grosser Bedeutung. Bereits in der Ausbildung sollten Empathie, Selbstreflexion und ein gefestigtes Welt- und Menschenbild gefördert werden, um eine fachlich fundierte und zugleich distanzierte Berufsrolle einnehmen zu können. Der Berufskodex der Sozialen Arbeit von AvenirSocial (2010), sowie das Triplemandat nach Staub-Bernasconi (2018, S. 118–119) sehen vor, sich beim professionellen Handeln stets an die ethischen Standards der Menschenrechte zu orientieren, da oft zwischen Hilfe und Kontrolle abgewogen werden muss, wobei die Menschenrechte eine wertvolle ethische Leitplanke, im Sinne des dritten Mandats, sein können. In MKE zeigt sich das zweifache Mandat im Sinne der fragilen Abwägung zwischen dem besonderen Schutz des Kindeswohls einerseits und dem Autonomiebedürfnis sowie dem Bedürfnis nach Selbstwirksamkeit der Mutter andererseits. In MKE, die von vielen Spannungsfeldern geprägt sind und in denen Fachkräfte oft eine Doppelfunktion zwischen Hilfe und Kontrolle ausführen müssen, kann das professionelle Rollenverständnis leicht aus dem Gleichgewicht geraten und somit die Belastbarkeit der Fachkraft auf Dauer beeinflussen. Durch die hohe kulturelle Diversität in MKE, sowie dem Machtgefälle zwischen Fachkraft und Adressatin, als auch dem ständigen Aushandeln zwischen der Doppelrolle von Hilfe und Kontrolle, fordern Garbiel (2017, S. 13), als auch Scholz und Tietmeyer (2024, S. 282–285) auf, diese ethischen Herausforderungen stets zu reflektieren. Gefässe wie Supervisionen, Intervisionen und Fort- und Weiterbildungen sind in MKE auf institutioneller Ebene vorgesehen, um das berufliche Rollenverständnis sowie die eigene professionelle Identität kritisch abzugleichen, im Team zu reflektieren und oder weiterzuentwickeln. Dies dient in zweiter Linie dem Erhalt einer gesunden und stabilen Persönlichkeit als Basis für die professionelle Berufsrolle, wie sie von Hancken (vgl. Kap. 3.1.1) gefordert wird. Seitens der Fachkräfte in MKE kommt gemäss einer Studie der Wunsch hinzu von der Leitung mehr positives Feedback zu erhalten (Scholz & Tietmeyer, 2024, S. 285). Die von Hancken beschriebene Empathie kann für die in MKE gewünschte Nähe für den Beziehungsaufbau förderlich sein, jedoch gilt es auch hier, die geforderte Distanz nicht zu verlieren, um sich von den Problemlagen, den eigens gesetzten (möglicherweise sehr ambitionierten) Zielen oder dem Berufsauftrag emotional zu sehr vereinnahmen zu lassen.

Humor stellt in diesem Kontext eine wertvolle Ressource dar, die gemäss Fischer und Hirsch (vgl. Kap. 2) sowohl die Resilienz als auch die emotionale Belastbarkeit erhöht, da aus den Anwendungsgebieten von Humor in Medizin und Pflege bekannt ist, dass Humor Stress reduziert, die Achtsamkeit fördert und Hoffnung verstärkt in den Blick nimmt. Humorvolle Persönlichkeitszüge (der eigene Sinn für Humor) lassen sich laut Fischer et al. (vgl. Kap. 2.4.3) als interpersonale Ressource einsetzen, die Optimismus fördern und die Fähigkeit zur Reflexion schwieriger Situationen verbessern. Methoden nach Hirsch (2019, S. 204) wie bewusstes *Dampfablassen*, humorvolle Reflexion oder Perspektivenwechsel, wie sie auch in der Psychotherapie benutzt werden, können gezielt zur Stabilisierung der eigenen Berufsrolle eingesetzt werden. Humor kann dabei helfen, das Spannungsfeld zwischen institutionellen Vorgaben

und Beziehungsarbeit sichtbar und bearbeitbar zu machen. Aus Sicht der Sozialen Arbeit wird Humor laut Berg primär als innere Haltung verstanden, die einerseits mit Gelassenheit, Toleranz und Optimismus in Verbindung gebracht wird und andererseits in herausfordernden Situationen Distanz bewahrt. Humor bietet eine wertvolle Möglichkeit die eigene Persönlichkeit in das professionelle Handeln zu integrieren, sowie das berufliche Rollenverständnis mithilfe der Effekte des Humors, wie Toleranz und Optimismus, zu optimieren und das eigene Reflexionsvermögen zu verbessern. In zweiter Linie tragen diese Effekte dazu bei, die Stabilität der eigenen Persönlichkeit sowie Gesundheit zu bewahren, was gesamt als eine Grundlage des Beziehungsaufbau zu verstehen ist.

4.2.2 Haltung

Die professionelle Haltung der Fachkräfte in MKE bildet ein wichtiges Fundament für die Beziehungsgestaltung. Sie kann im Kontext von MKE beeinflusst werden durch Spannungsfelder wie Hilfe und Kontrolle, Konfrontationen mit kultureller Diversität und vielfältigen Problemlagen der Adressatinnen, dem Verstoss gegen institutionelle Vorgaben seitens Adressatinnen und den eigenen Wertvorstellungen, wie beispielsweise den normativen Bildern zur Mutterrolle (vgl. Kap. 4.1).

Eine von Respekt, Akzeptanz, Empathie und Authentizität geprägte Haltung stellt die Grundlage dar, um eine vertrauenswürdige Beziehung aufzubauen und somit dem Arbeitsauftrag, im Sinne des gemeinsamen Anstosses für Entwicklungsprozesse, gerecht zu werden, wie auch Hancken, Amrein und Binz hervorheben. Aus psychologischer Perspektive beschreibt Köhler-Saretzki (2023, S. 205), sowie das State-Trait-Modell nach Ruch et al. (1996), Humor als individuelles Persönlichkeitsmerkmal das mit einer heiteren Lebenshaltung Optimismus, Hoffnung und Resilienz einhergeht. Damit steht Humor in enger Verbindung zu einer förderlich authentischen Haltung seitens der Fachkräfte, die für die Beziehungsarbeit eine wertvolle Ressource darstellt. Aus der Perspektive der positiven Psychologie wird Humor als Charakterstärke aufgefasst (vgl. Kap. 2.4.2), so erweitert er das Spektrum professioneller Haltungselemente, welches eine optimistische und hoffnungsvolle Grundhaltung fördert und somit im Kontext der MKE von besonderer Bedeutung ist, da die herausfordernden Problemlagen einen gesunden Umgang mit belastenden Erlebnissen verlangen.

4.2.3 Vertrauen

Vertrauen bildet die Basis für jede gelungene Zusammenarbeit, in dem es das Ziel verfolgt konstruktiv zusammenzuarbeiten. Vertrauen wird dabei laut Luhmann (2015; zit. in Hancken, 2023, S. 110-111) als soziale Einstellung verstanden, die voraussetzt, dass sich Abläufe zum Guten entwickeln und für die Beteiligten vorhersehbar sind (vgl. Kap. 3.1.3).

Wie bereits in Kap. 4.1.2 beschrieben, bringen in MKE viele Adressatinnen ein hohes Misstrauen gegenüber Fachpersonen mit, beispielsweise aufgrund der Angst vor Fremdplatzierung ihrer Kinder. Zudem fühlen sie sich in ihrer Erziehungskompetenz infrage gestellt. Fachkräfte bewegen sich somit dabei permanent in einem Spannungsfeld. Auf der einen Seite gilt es eine vertrauensvolle Beziehung zu den Adressatinnen aufzubauen, auf der anderen Seite steht der Schutz des Kindeswohls, der auch kontrollierende oder korrigierende Interventionen sowie die Einschränkung der Selbstbestimmung erfordert und das Vertrauen somit gefährden kann. Fachkräfte betonen, in der Umfrage nach Scholz und Tietmeyer (2024, S. 280–282), den Adressatinnen mit Transparenz im fachlichen Handeln und Kommunikation auf Augenhöhe zu begegnen und sie möglichst autonom, im Sinne der Selbstbestimmung, handeln zu lassen, um eine vertrauensvolle Basis für eine gelungene Zusammenarbeit schaffen zu können.

Humor wird aus sozialtheoretischer Perspektive als *soziales Schmiermittel* bezeichnet, welches das Gefühl von Sicherheit und Vertrauen aufbaut und verstärkt (vgl. Kap. 2.1.1). Laut Kuster et al. (2022, S. 274) fördert kollektives Lachen, ebenso wie humorvolle Interaktionen, Nähe und lässt dadurch Vertrauen entstehen. Berg (2023, S. 183) schreibt dem Humor zu, dass er soziale Distanzen abbaut und Raum für Zutrauen schafft. So kann Humor als wirksames Mittel gegen die Angst und das Misstrauen als wertvolles Element für eine vertrauensvolle Beziehungsgestaltung eingesetzt werden. Zur Förderung von Transparenz und Stärkung der Selbstwirksamkeit der Adressatinnen können provokative, therapeutisch-humorvolle Ansätze nach Farelly (vgl. Kap. 2.4.2) beitragen, prekäre Situationen aus einer neuen Perspektive zu betrachten. Dadurch eröffnen sich alternative Handlungsmöglichkeiten, die den Adressatinnen ermöglichen, eigenständige Lösungen zu entwickeln und ihre Selbstwirksamkeit selbstbestimmt nachhaltig zu stärken, was sich positiv auf die Beziehung zwischen Fachkraft und Adressatin auswirken kann.

4.2.4 Nähe und Distanz

Eine gelingende Beziehungsgestaltung erfordert gemäss (Thiersch, 2019) ein sensibles Austarieren von Nähe und Distanz, was beides untrennbar miteinander verbunden ist und die Grundlage für professionelles Handeln schafft (S. 45). Fachpersonen in MKE bewegen sich dabei ständig in diesem Spannungsfeld. Sie sollen Geborgenheit und Verlässlichkeit ermöglichen, ohne ihre professionelle Rolle zu verlieren oder sich zu stark von den Problemlagen der Adressatinnen und herausfordernden Situationen emotional vereinnahmen zu lassen, um auch letztendlich die eigene psychische Belastbarkeit zu wahren.

Die Arbeit in MKE ist besonders intensiv, da die Fachkräfte in einer *24/7-Organisation* und über längere Zeiträume in engem Kontakt mit den Adressatinnen stehen (vgl. Kap. 4.1.4). Emotional als auch physisch sind die Fachkräfte besonders nah an den Lebenslagen der Adressatinnen durch intensive

Bezugspersonenarbeit und aufgrund des stationären Settings. Hinzu kann eine grosse psychische Belastung kommen, aufgrund der instabilen Verhältnisse der Adressatinnen und deren Kinder, sowie dem beruflichen Auftrag von Hilfe und Kontrolle gerecht zu werden. Deshalb appelliert Garbiel et al. (2017) daran, dass Fachkräfte in MKE besonders darauf achten sollen die professionelle Distanz zu wahren, um sich emotional nicht vereinnahmen zu lassen und dem Berufsauftrag im Sinne von Unterstützung der Mütter und der Eröffnung neuer Zukunftsperspektiven gerecht zu werden (S. 10–13), sowie die eigene Handlungsfähigkeit nicht zu verlieren. Ein Teil der Adressatinnen befindet sich aufgrund von gesetzlichen Anordnungen in der MKE und somit nicht aus eigenem Antrieb, was den Aufbau von tragfähigen Beziehungen zwischen Fachkräften und Adressatinnen erschwert. Hinzu kommen institutionelle Rahmenbedingungen, die die Handlungsspielräume der Adressatinnen einschränken und häufig Misstrauen oder Widerstand gegenüber der Einrichtung und den Fachkräften hervorrufen. Diese strukturellen und motivationalen Faktoren wirken als Barrieren für die Beziehungsarbeit und können den Zugang zu emotionaler Nähe erschweren. Laut Garbiel et al. (2017) wird diesem erschwerten Zugang durch institutionalisierte Settings wie der Bezugspersonenarbeit entgegengewirkt. Zur Sicherung der notwendigen professionellen Distanz greifen Fachkräfte bereits auf etablierte Ressourcen wie kollegialen Austausch im Team, Supervisionen, Gespräche mit Partner*innen oder Freund*innen sowie fachliche Fort- und Weiterbildungen zurück. Gleichzeitig formulieren sie den Bedarf nach zusätzlichen institutionellen Unterstützungsangeboten, Selbstfürsorge in Verbindung mit Kommunikation und regelmäßigem, wertschätzendem Feedback seitens der Leitung, um ihre professionelle Rolle zu stärken und emotionale Entlastung zu erfahren.

Humor kann sowohl zur Herstellung von Nähe als auch zur Wahrung notwendiger Distanz in der professionellen Arbeit in MKE mit Adressatinnen genutzt werden. Der gezielte Einsatz humorvoller Provokationen nach Farelly (vgl. Kap. 2.4.2) in Bezugspersonengesprächen, wie beispielsweise Reframing oder Perspektivenwechsel, kann das Ansprechen unangenehmer Themen erleichtern und die Selbstwirksamkeit der Adressatinnen fördern, indem sie durch bewusst provokative Impulse selbst auf neue Lösungsansätze und neue Blickwinkel stossen. Aus kommunikationstheoretischer Perspektive wirkt Humor persuasive, fördert die Lernbereitschaft (Fischer et al., 2024, S. 68) und kann somit die Handlungsfähigkeit der Adressatinnen stärken, was die Motivation und dadurch die Beziehungsqualität beeinflusst. Aus Sicht der Sozialen Arbeit trägt ein humorvoller Umgang zudem dazu bei, heitere gemeinsame Momente zu schaffen, verbessert den Zugang Bindungen aufzubauen, etwa durch kollektives Lachen, wodurch die Relevanz des Humors als soziale und kommunikative Kompetenz, im Sinne von Fischer et al. (2023, S. 66–68), hervorgehoben wird. Humor kann gleichzeitig dazu beitragen, emotionale Distanz zu wahren. Laut der Studie von Scholz und Tietmeyer (2024, S. 280–282) wünschen sich Fachkräfte im Hinblick auf einen angemessenen Umgang mit Distanz Möglichkeiten des Austauschs, die es

ihnen erlauben, sich von belastenden Situationen und Gefühlen zu distanzieren. Gemäss Amrein (2025) sowie Hirsch (2019, S. 204) zeigt die aggressionstheoretische Perspektive auf Humor, dass humorvolles *Dampfablassen* im Team ein wirksames Mittel zur Stressreduktion sein kann. Es hilft belastende Situationen neu zu bewerten und Normen kritisch zu hinterfragen. Hirsch (2019, S. 36–37) beschreibt Sarkasmus zwar als einen maladaptiver Humorstil, weist ihm jedoch auch die Fähigkeit zu, emotionale Distanz zu schaffen, neue Perspektiven zu eröffnen und Einsichten zu ermöglichen. Berg (2023, S. 183) und von Hirschhausen (2018, S. 447) betonen zudem, dass Humor als Coping-Strategie gegen Stress wirkt und flexibles Denken fördert, wodurch Fachkräfte ihre emotionale Stabilität und professionelle Handlungsfähigkeit sichern können. Dies zeigt, dass Humor bereits im informellen Rahmen in der Institution genutzt werden und hebt hervor, welche möglichen Impulse Humor für institutionalisierte Einsatzmöglichkeiten bietet.

4.2.5 Feinfühliges Handeln

Durch feinfühliges Handeln können gemäss Hancken (2023, S. 113) bei Adressat*innen korrigierende Bindungserfahrungen erreicht werden. Dies hängt massgeblich davon ab, wie die Fachperson in Interaktionen reagiert. Beim feinfühligem Handeln ist darauf zu achten, dass die Interaktionen und die Sprache primär nach den Bedürfnissen der Adressat*innen ausgerichtet sind. Die Vielfalt der Lebenslagen und Hintergründe der Adressatinnen in MKE, sowie die Vulnerabilität, erfordern eine besonders sensible Wahrnehmung und ein achtsames Eingehen auf Signale und Bedürfnisse. Viele der Adressatinnen haben in ihrem bisherigen Leben unsichere Bindungs- und Vernachlässigungserfahrungen gemacht, was die Beziehungsarbeit erschwert und eine erhöhte Feinfühligkeit seitens der Fachkräfte notwendig macht. Weitere individuelle Lebenslagen wie beispielsweise die Kognition, Sprachbarrieren, der kulturelle Hintergrund, Suchtproblematiken, Missbrauchserfahrungen, Minderjährigkeit der Adressatinnen beeinflussen das feinfühlige Handeln im MKE zusätzlich (vgl. Kap. 4.1.2). Feinfühligkeit ist auch deshalb entscheidend, weil die Rolle der Mutter fortlaufend beurteilt wird und die Einschätzungen der Fachkräfte direkten Einfluss auf den weiteren Verlauf des Aufenthalts des Kindes haben können. Nach Lohmeier (2018, S. 47–48) bezeichnet passiver Humor die Fähigkeit, subtile Äusserungen des Gegenübers, etwa ein Lächeln oder einen scherzhaften Kommentar, im passenden Moment aufzugreifen und zu vertiefen, um den Sinn für Humor des Klientels wahrzunehmen. Fischer et al. (2024, S. 227) beschreiben den Sinn für Humor als persönliche Ressource, die wertvolle Anknüpfungspunkte für eine ressourcenorientierte Bearbeitung von Problemlagen eröffnet. Durch ein feinfühliges Erkennen (etwa durch Mimik und Gestik) und Ansprechen dieser Ressource kann die Fachkraft Humor des Gegenübers gezielt aktivieren und damit den Bearbeitungsprozess der Problemlagen unterstützen. Köhler-Saretzki (2023, S. 204–205) hebt hervor, dass Humor den Aufbau von Bindungen erleichtert und dazu beiträgt, dass

Beziehungen insgesamt positiver erlebt werden. Somit bietet Humor im feinfühligem Handeln Möglichkeiten Ressourcen zu erkennen und gezielt für korrigierende Bindungserfahrungen zu nutzen.

4.2.6 Emotionsarbeit

Der Baustein der Emotionsarbeit beschreibt den professionellen Umgang mit eigenen und fremden Gefühlen als grundlegende Dimension der professionellen Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023, S. 114–115). Er umfasst die bewusste Wahrnehmung, Reflexion und Steuerung von Emotionen, wodurch Beziehungsgestaltung, Vertrauen und professionelle Handlungsfähigkeit erst möglich werden.

Die Arbeit in MKE ist in hohem Masse von Emotionsarbeit geprägt. Fachkräfte bewegen sich in einem Spannungsfeld, das durch die gleichzeitige Wahrnehmung von Hilfe- und Kontrollaufgaben bestimmt ist. Jede Intervention kann gemäss Garbiel et al. (2017, S. 10–13) von den Adressatinnen sowohl als Unterstützung wie auch als Kontrolle wahrgenommen werden, was nicht selten zu Verunsicherung und Misstrauen führt. Besonders in Zwangskontexten, etwa wenn eine Aufnahme durch die Behörde angeordnet wurde, verstärken sich diese Dynamiken. Machtasymmetrien und fehlende Freiwilligkeit können seitens der Adressatinnen mit belastenden Emotionen wie Angst, Wut oder Scham einher, mit denen Fachkräfte unmittelbar konfrontiert sind. Viele Mütter bringen zudem einschneidende Erfahrungen wie Traumatisierungen, psychische Erkrankungen, prekäre Lebenslagen oder konfliktreiche Beziehungen mit. Diese Umstände führen häufig zu einer erhöhten emotionalen Anspannung, Unsicherheit und Instabilität, die die Beziehungsarbeit erheblich erschweren. Darüber hinaus prägt eine grosse kulturelle Diversität die Einrichtungen. Unterschiedliche Sprachen, Werte und kulturelle Vorstellungen bergen gemäss Hinken Potenzial für Missverständnisse und Konflikte, die ihrerseits emotional stark aufgeladen sein können. Erschwert wird die Emotionsarbeit zudem durch institutionelle Rahmenbedingungen wie Schicht- und Nachtdienste in einer *24/7-Organisation*. Lüderitz (2009, S. 2–3) und Johann (2024, S. 113–114) sind der Meinung, dass unregelmässige Arbeitszeiten und eine dauerhafte Präsenzpflcht die psychische und physische Belastung erhöhen. In nahezu allen Situationen treten Fachkräfte mit den Emotionen der Adressatinnen und deren Kinder in Kontakt, sodass Emotionsarbeit nicht nur eine begleitende, sondern eine essenzielle und unvermeidbare Dimension des professionellen Handelns in MKE darstellt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welches Potenzial Humor für die Emotionsarbeit in diesem spezifischen Setting entfalten kann. Humor bietet in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, solche Spannungen zu entschärfen und die emotional belastende Doppelfunktion etwas leichter erträglich zu machen. Schulze-Krüdener (2022, S. 107–108) beschreibt Humor als Ressource, die eine kathartische Befreiung von belastenden Gefühlen ermöglicht und damit emotionalen Druck verringern kann (vgl. Kap. 2.1.1). Auch die einschneidenden Erfahrungen vieler Adressatinnen bringen eine hohe emotionale Dichte in die Arbeit ein. Humor kann gemäss Schinzilarz und Friedli (2018, S. 14) dazu beitragen, die Schwere dieser Affekte zu relativieren und einen Moment der Leichtigkeit zu eröffnen,

der es ermöglicht, schwierige Emotionen auszuhalten und zu verarbeiten. Die kulturelle Diversität in MKE verstärkt die Herausforderungen der Emotionsarbeit zusätzlich. Humor besitzt hier gemäss Moody (1979, S. 135) sowie Schulze-Krüdener (2022, S. 110–111) das Potenzial, Brücken zu schlagen, indem gemeinsames Lachen Verständigung erleichtert und eine verbindende Wirkung entfaltet. Nicht zuletzt prägen die Belastungen einer *24/7-Organisation* die Arbeit in den Einrichtungen. Humor kann in dieser ständigen Präsenz der Fachkräfte als Form der emotionalen Entlastung verstanden werden, die gemäss Berg die Intensität der täglichen Affekte abmildert und so zur Aufrechterhaltung professioneller Handlungsfähigkeit beiträgt. Insgesamt kann Humor somit die Emotionsarbeit in MKE auf mehreren Ebenen unterstützen. Er trägt zur Entlastung bei, erleichtert den Umgang mit negativ konnotierten Affekten, fördert Resilienz und wirkt zugleich verbindend im Miteinander.

4.2.7 Reflexion

Die professionelle Reflexion ist gemäss Hancken (2023, S. 115–116) für sozialarbeiterische Fachkräfte wesentlich, um eigene Gefühle, Selbsterfahrungen, die eigene Gemütslage und dem eigenen Wertekonstrukt Beachtung zu schenken, um dadurch das eigene berufliche Handeln kritisch zu hinterfragen. Für die Reflexion sieht Hancken Teamgefässe wie Supervisionen oder die eigenständige Selbstreflexion vor. Nicht zuletzt beeinflussen die inneren eigenen Werte und Einstellungen massgeblich die Beziehung zu den Adressatinnen.

Der Arbeitsalltag in einer MKE stellt die Fachkräfte oft vor Herausforderungen, die den professionellen Umgang mit den oben genannten eigenen Vor- und Einstellungen erfordern; beispielweise das eigene normative oder gesellschaftliche Bild einer «guten Mutter» oder unterschiedliche kulturelle Werte, die von denen der Adressatinnen abweichen und zu Irritationen auf beiden Seiten führen können (vgl. Kap. 4.1.5). Dies wiederum wirkt sich auf die Beziehung zwischen Fachkraft und Adressatin aus. Laut des Leistungskonzepts einer beispielhaften MKE, stehen für das Team der Fachkräfte Teamgefässe, wie Supervisionen, zur Verfügung, um im professionellen Rahmen gemeinsam Gespräche oder Situationen erfassen und reflektieren zu können, um die Handlungsqualität in der Institution zu gewährleisten. Dabei hebt das Konzept hervor, dass Werte wie beispielsweise Transparenz, ein wertschätzender Umgang und eine offene Kommunikation im Team unabdingbar sind, die explizite Selbstreflexion wird hierbei nicht genannt (vgl. Kap. 4.1.3). Fachkräfte verfügen in der Arbeit mit Adressatinnen und Kindern über erhebliche Macht. Sie entscheiden mit, ob eine Adressatin als «gute» Mutter wahrgenommen und anerkannt wird oder nicht. Diese Einschätzungen können im Extremfall sogar bis zur Fremdplatzierung eines Kindes führen. Durch diese institutionelle Macht gegenüber den Adressatinnen und deren Kindern ist es besonders wichtig, das eigene Handeln, die getroffenen Entscheidungen und auch die institutionellen Vorgaben kritisch zu hinterfragen. Gerade in Krisensituationen, wie sie im MKE häufig auftreten können, ist das Verhalten der Fachkräfte von grosser Bedeutung. Gleichzeitig darf nicht ausser

Acht gelassen werden, dass solche Situationen auch zu Überforderung führen und bei den Fachkräften belastende Emotionen wie Unsicherheit, Zweifel oder Schuldgefühle hervorrufen können. Dies sollte gemäss Hancken (2023, S. 115–116) nachträglich, idealerweise im Team, professionell reflektiert und überprüft werden, um das berufliche Handeln zu hinterfragen. Schulze-Krüdener (2022, S. 107–108) beschreibt Humor als Ressource, die von negativ konnotierten Gefühlen wie Wut, Angst oder Scham entlasten kann. In Anlehnung an Freud wirkt der «Lustgewinn» durch Humor diesen belastenden Emotionen entgegen. Darüber hinaus eröffnet Humor die Möglichkeit, kulturelle Prägungen, Konventionen, Normen und Zwänge spielerisch zu hinterfragen, zu relativieren und zu kritisieren. Werden Teamgefässe zur Reflexion genutzt, zeigt sich Humor, besonders in Verbindung mit Lachen, als verbindendes Element, welches das Gruppengefühl stärkt. Humorvolle Inkongruenzen können sowohl eine entspannte Atmosphäre schaffen als auch den Perspektivenwechsel anregen, sodass Ansichten aus anderen Blickwinkeln betrachtet werden können (vgl. Kap. 2.1.1). Auch Sarkasmus bietet das Potenzial, Probleme schonungslos, aber humorvoll anzusprechen und so implizit Veränderungen anzuregen. Aus kommunikationstheoretischer Perspektive bietet Humor in der Medizin bereits die Chance, tabuisierte Informationen und sensible Inhalte wirkungsvoller zu thematisieren (vgl. Kap. 2.4.3). So bietet Humor auf mehreren Ebenen Anknüpfungspunkte, eine professionelle und authentische Reflexion zu unterstützen, was wiederum erheblichen Einfluss auf die Beziehung zwischen Fachkraft und Adressatin in MKE haben kann.

4.3 Konkrete Einsatzmöglichkeiten von Humor in MKE

In den folgenden Kapiteln wird, basierend auf den Ausführungen des vorangegangenen Kapitels 4.2., dargestellt, auf welche Weise Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung von Fachkräften in MKE konkret eingesetzt werden kann. Dabei wird aufgezeigt, wie Humor als beziehungsförderndes Instrument innerhalb der MKE wirksam werden kann. Die Auswahl der vier Unterkapitel *Humor als Haltungselement*, *Humor in Gruppen- und Bezugspersonengesprächen*, *Humor in der Reflexion* sowie *Humor zur emotionalen Entlastung und Distanz*, erfolgte in Anlehnung an das Beziehungskonzept nach Hancken (2023, S. 106–117). Alle vier Themenbereiche verweisen auf grundlegende Dimensionen gelingender Beziehungsgestaltung im sozialarbeiterischen Handeln und berücksichtigen zugleich die besonderen Herausforderungen und Bedürfnisse der Fachkräfte sowie die Rahmenbedingungen der MKE. Ziel ist es aufzuzeigen, wie Humor in unterschiedlichen Beziehungssituationen, von alltäglichen Gruppensequenzen bis hin zu kollegialen Reflexionsprozessen, gezielt eingesetzt werden kann, um Beziehungskompetenz, Selbstreflexion und emotionale Ausgeglichenheit der Fachkräfte zu fördern.

Diese Facetten werden jeweils anhand konkreter Beispiele dargestellt, die sich teilweise auf Methoden aus dem Anhang aufgeführten *Methodenkoffer* beziehen. Die ausgewählten Methoden zeigen

exemplarisch, wie Humor im MKE-Alltag umgesetzt werden kann und sollen zugleich anregen, das eigene methodische Repertoire kreativ zu erweitern. Im Zusammenspiel dieser vier Themenfelder wird sichtbar, dass Humor, richtig verstanden und angewandt, nicht als Gegensatz zur Professionalität, sondern als deren Ausdruck verstanden werden kann. Er bietet Fachkräften in MKE die Möglichkeit, sowohl die Qualität der Beziehungsgestaltung als auch die eigene Selbstfürsorge zu stärken und so zu einer ressourcenorientierten, lebendigen und menschlichen Sozialen Arbeit beizutragen.

4.3.1 Humor als Haltungselement

Humor als Haltungselement beschreibt eine bewusste innere Einstellung, die im professionellen Alltag der MKE durch konkretes Handeln sichtbar wird. Eine humorvolle Haltung kann, wie in Kapitel 2.4.3 beschrieben, eingeübt, gepflegt und in der Team- sowie Beziehungsarbeit gezielt gefördert werden.

Damit Humor Teil des professionellen Haltungsrepertoires werden kann, braucht es eine unterstützende Organisationskultur. Grundlage ist, wie Binz (2025) als auch Hirsch (2019, S. 204) fordern, eine gelebte Fehlerkultur, in der Fehler als Lernchancen verstanden werden und ein offener, wertschätzender Umgang gepflegt wird. Organisationsleitungen tragen dabei eine wichtige Rolle. Sie können Humor fördern, indem sie eine positive Feedbackkultur etablieren, welche gemäss oben genannten Studien von Fachkräften im MKE ausdrücklich gewünscht werden (vgl. Kap. 4.1.5). Eine Leitung, die Humor sichtbar mitträgt, wirkt dabei als Vorbild für das Team. Wo gemeinsam gelacht werden darf, entsteht ein Klima, das von Vertrauen, Gelassenheit und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist. Zur Förderung der humorvollen Haltung im Arbeitsalltag können Leitungen den Einsatz von Humor in Aus- und Weiterbildungen verankern, was ebenfalls dem Wunsch der Fachkräfte in MKE nach fachlichen Inputs im MKE entspricht. Humorworkshops, wie sie Fischer et al. (2024, S. 109–110) empfehlen, oder interne Schulungen zu Funktionen und Stilen des Humors vermitteln Fachkräften Grundkenntnisse und schaffen eine gemeinsame Basis sowie Sicherheit im Umgang des Humors, um ihn gelingend in der Beziehungsgestaltung einzusetzen. Lohmeier (2018, S. 56) empfiehlt die Arbeitsumgebung bewusst zu gestalten, etwa durch eine freundliche humorvolle Einrichtung (vgl. Anhang Methodenkoffer). Dies erscheint insbesondere im Kontext stationärer Einrichtungen wie der MKE sinnvoll und vergleichsweise einfach umsetzbar, um eine heitere und offene Atmosphäre zu fördern. Auf Teamebene zeigt sich Humor als Haltungselement in der gemeinsamen Praxis und im zwischenmenschlichen Miteinander, welches eine Haltung der Hoffnung und des Optimismus mit sich bringt. Laut Amrein (2025) können humorvolle Teamrituale mit Zitaten, kurzen Comedysequenzen (wie beispielsweise *Loriot*-Ausschnitten) helfen, einen positiven Einstieg in Teamsitzungen zu schaffen. Humorvolle Teamevents, Improvisationstheaterübungen oder das Sammeln heiterer Team-Erlebnisse in einem gemeinsamen Buch fördern die Verbundenheit, stärken das Gruppengefühl und trainieren gleichzeitig den Blick für humorvolle Momente im Berufsalltag, was als Ressourcenorientierung auf Teamebene verstanden werden kann. Aus

der Perspektive der Fachkräfte bedeutet eine humorvolle Haltung, sich selbst nicht zu ernst zu nehmen, über sich selbst lachen zu können und eigenen Ecken und Kanten offen zu zeigen, was die geforderte authentische Haltung nach Rogers entspricht (vgl. Kap. 3.1.2). Fachkräfte können Humor bewusst pflegen und etablieren, indem sie sich regelmässig mit humorvollen Menschen, Comedyshows oder lustigen Alltagsbeobachtungen umgeben. Das stärkt die Fähigkeit im Berufsalltag humorvolle Perspektiven einzunehmen und Humor als Teil der eigenen Professionalität zu entwickeln.

Zur professionellen Rahmung des Humors scheint die Erarbeitung eines Ehrenkodex sinnvoll, der ethische Leitlinien für den Einsatz von Humor festhält, wie in anderen Disziplinen bereits professionell verankert (vgl. Kap. 2.4.1). Ein solcher Kodex existiert für die Soziale Arbeit bislang nicht. Er kann im Team gemeinsam erarbeitet und regelmässig reflektiert werden, um sicherzustellen, dass Humor stets im Sinne der Adressatinnen und des professionellen Auftrags eingesetzt wird. Dabei kann er sich an bestehenden berufsethischen Grundlagen, etwa dem Berufskodex von AvenirSocial (2010), orientieren.

4.3.2 Humor in Gruppen und Bezugspersonengesprächen

Humor kann für die Fachkräfte in MKE als Mittel zum Aufbau vertrauensvoller Beziehungen dienen, in dem dieser in spezifischen Settings miteingebunden wird. Damit eine humorvolle Beziehungsgestaltung gelingen kann, braucht es Aufmerksamkeit, Empathie und ein gutes Gespür für den richtigen Moment (vgl. Kap. 2.3). Humorvoll zu sein, bedeutet nicht, beliebig und ständig witzig sein zu wollen, sondern Humor situationsgerecht und angemessen einzusetzen.

In von Fachkräften geleiteten Gruppensettings mit Adressatinnen kann Humor insbesondere zu Beginn einer gemeinsamen Sequenz eine verbindende und auflockernde Wirkung entfalten. Kleine Rituale oder Einstiege lassen sich auf humorvolle Weise gestalten, etwa durch gemeinsames Lach-Yoga, paradoxe Interventionen, inkongruente Anekdoten oder kurze lustige Geschichten. Auch Witze oder kreative Methoden wie die Methode «Woosh» (vgl. Anhang) können geeignet sein, wobei stets darauf zu achten ist, dass diese inklusiv und einfach verständlich sind, um der Diversität der Adressatinnen in MKE Beachtung zu schenken. Gerade in MKE kann es hilfreich sein, neue Adressatinnen zunächst in Gruppensequenzen zu beobachten, um wahrzunehmen, wie sie auf humorvolle Reize reagieren. So lässt sich einschätzen, wann und in welcher Form Humor in der Beziehungsgestaltung passend eingesetzt werden kann. Dabei stellt der sogenannte *passive Humor* (vgl. Kap. 2.3), gemeint als bewusstes Aufgreifen humorvoller Bemerkungen seitens der Adressatinnen bei gleichzeitiger Zurückhaltung des eigenen Humors, eine wertvolle Methode dar. Er signalisiert laut Lohmeier (2018) Feinfühligkeit, Resonanz (S. 47–48) und die Anerkennung der möglichen interpersonalen Ressource *Humor* der Adressatin. Wird diese Ressource in Gruppensettings oder späteren Bezugspersonen Gesprächen gezielt und feinfühlig wieder aufgegriffen und gefördert, kann dies den Beziehungsaufbau deutlich erleichtern und

bietet darauf aufbauend für die Adressatin zusätzlich die Möglichkeit korrigierende Bindungserfahrungen zu machen. Je nach Situation und Rahmenbedingungen können herausfordernde Themen durch humorvolle Methoden auf eine reflektierte und zugleich entlastende Weise bearbeitet werden. Sowohl in Einzelgesprächen als auch in Gruppensequenzen kann Humor Fachkräfte dabei unterstützen, unangenehme oder konflikthafte Inhalte (vgl. Anhang Methode «rosa Elefant» oder «116 Fragekarten für mehr Humor») anzusprechen und zu thematisieren. Mit humorvollen Methoden wird die Aufmerksamkeit erhöht, emotionale Distanz geschaffen und sie eröffnen allen Beteiligten die Möglichkeit, belastende Umstände oder Konflikte aus einer neuen, oft ressourcenorientierteren und kreativeren Perspektive zu betrachten.

In Bezugspersonengesprächen zwischen Fachkraft und Adressatin eröffnet der gezielte Einsatz von Reflexionsfragen, ein breites Spektrum humorvoller Handlungsmöglichkeiten, etwa durch provokative Humorelemente, Reframing, Spiegelungen oder paradoxe Intervention, wie Berg in Kap. 2.4.4 erwähnt (Methodenbeispiele siehe Anhang Methodenkoffer) vorausgesetzt, sie folgen einer wertschätzenden Grundhaltung und in situationsangemessener Weise. Diese Methoden fördern bei den Adressatinnen eine kritische Selbstreflexion, regen zum Nachdenken an und signalisieren zugleich, dass es der Fachkraft ein Anliegen ist, das psychische Wohlbefinden der Betroffenen zu stärken. Durch die gemeinsame, optimistische Ausrichtung auf mögliche Lösungswege in oftmals belastenden Lebenssituationen entsteht eine Vertrauensbasis, die sowohl die Handlungskompetenz der Fachkräfte als auch ihre authentische, akzeptierende und transparente Grundhaltung unterstreicht. Dies erleichtert die Beziehungsarbeit, besonders den Aufbau von Beziehungen nachhaltig. Die Fachkraft hat die Möglichkeit, ihren personalen Identitätsanteil, in diesem Fall der eigene Sinn für Humor, aktiv in die Beziehungsarbeit mit den Adressatinnen einzubringen, was zu mehr Authentizität und Nähe in der Beziehung beiträgt. Gerade in MKE, in denen Machtasymmetrien zwischen Fachkräften und Adressatinnen strukturell besonders stark ausgeprägt sind, kann dies ein wichtiger Ansatz sein. Der gezielte Einsatz von Humor, insbesondere affiliativer Humor, bei dem die Fachkraft auch eigene Schwächen mit einem Augenzwinkern offenlegt, wirkt beziehungsfördernd und entspannend (vgl. Kap. 2.1.2). Er relativiert hierarchische Unterschiede, baut Distanz ab und schafft eine Atmosphäre von Augenhöhe. Ein humorvoller, persönlicher Kommentar, der zeigt, dass man auch über sich selbst lachen kann, kann Vertrauen schaffen und die Beziehung zu den Adressatinnen stärken, ohne dabei die professionelle Haltung zu verlieren.

4.3.3 Humor in der Reflexion

Damit Humor in Reflexionsprozessen für Fachkräfte innerhalb von MKE wirksam werden kann, braucht es institutionelle Strukturen, die kreative Perspektivenwechsel und Raum für Leichtigkeit bieten. Aus den oben gewonnenen Erkenntnissen lässt sich ableiten, dass Leitungen entsprechende Teamgefässe

für humorvolle Reflexion schaffen können, in denen Alltagssituationen, Konflikte oder Missverständnisse im Wohngruppenalltag gemeinsam betrachtet werden. Hier kann Reframing eingesetzt werden, um Ereignisse, etwa Konflikte, Regelverstöße oder Kommunikationsschwierigkeiten, humorvoll neu zu deuten und daraus Lernchancen abzuleiten. Zur Anregung können beispielsweise Reflexionsfragen aus der Sammlung «116 Fragekarten für mehr Humor» (vgl. Angang *Methodenkoffer*) genutzt werden, um den Blick auf das eigene professionelle Rollenbild, die eigenen Grenzen und die persönliche Selbstwahrnehmung zu öffnen. Auch eine humorvoll gestaltete Umgebung, beispielsweise durch Plakate, Postkarten oder Sprüche, kann als visuelle Erinnerung dienen, Alltagsgeschehen mit Leichtigkeit und Reflexionsbereitschaft zu begegnen (Beispiele vgl. Anhang *Methodenkoffer*). In der komplexen und oftmals herausfordernden *Rund-um-die-Uhr-Begleitung* der MKE-Teams ist Reflexion oft eng mit Entlastung und kollegialer Unterstützung verbunden. Humor kann diesen Prozess fördern, indem er die gemeinsame Auseinandersetzung mit schwierigen Themen erleichtert. Humorvolle Inkongruenzen, also absichtlich überzeichnete oder widersprüchliche Darstellungen von Alltagssituationen, regen dazu an, eigene Handlungsmuster zu erkennen und zu hinterfragen. Lachen im Team kann Reflexion erleichtern, indem es Anspannung löst und das offene Ansprechen von Fehlern oder Unsicherheiten ermöglicht (vgl. Anhang *Methodenkoffer* «rosa Elefant»). Humor kann hier eine Sprache eröffnen, mit der belastende Erfahrungen geteilt und in neue Sichtweisen überführt werden. Für Fachkräfte in MKE bietet Humor eine Möglichkeit, das eigene professionelle Handeln im Spannungsfeld von Nähe, Kontrolle und Fürsorge zu reflektieren. Sich über die eigenen Missgeschicke selbst zu amüsieren oder zu lachen ermöglicht, das eigene Verhalten und die Reaktionen auf Adressatinnen mit Nachsicht und Offenheit zu betrachten. Durch gezieltes Reframing können laut Amrein (2025) wiederkehrende Situationen, etwa Konflikte im Betreuungsalltag oder Frustrationen im Hilfeprozess, neu interpretiert und alternative Handlungsmöglichkeiten entwickelt werden. Humor als innere Haltung nach Effinger (2008, S. 132) unterstützt dabei, Selbstreflexion nicht als Defizitprüfung, sondern als Gelegenheit zur Weiterentwicklung zu verstehen. Methoden wie das bewusste Sammeln humorvoller Alltagsbeobachtungen, beispielsweise in einem «Humor-Büchlein» oder die Anwendung nach dem Ansatz «Humor hilft heilen», wie humorvolle Achtsamkeitsübungen oder Perspektivenwechsel (vgl. Kap. 2.4.1), fördern die Fähigkeit, herausfordernde Erfahrungen mit einer lösungsorientierten Perspektive zu betrachten und den alltäglichen Stress zu reduzieren. Wie im vorangegangenen Kapitel 4.3.1 *Humor als Haltungselement* beschrieben, sollte auch die Anwendung von Humor in Reflexionsprozessen innerhalb von MKE einem Ehrenkodex folgen, der den respektvollen, achtsamen und professionellen Einsatz von Humor sicherstellt.

4.3.4 Humor zur emotionalen Entlastung und Distanz

Im Arbeitsalltag von Fachkräften in MKE lassen sich verschiedene Möglichkeiten erkennen, Humor gezielt einzusetzen, etwa um auf herausfordernde Situationen, eigene Emotionen oder institutionelle Vorgaben mit einer gewissen inneren Distanz zu begegnen.

Wie bereits im Kapitel 4.3.3 *Humor in der Reflexion* ausgeführt, kann Humor auf unterschiedliche Weise zur emotionalen Entlastung beitragen. Ein Beispiel zeigt sich darin, dass nach belastenden oder frustrierenden Situationen in geschützten Räumen, abseits der Adressatinnen, unter Fachkräften auf humorvolle Weise über das Geschehene gesprochen wird. Dabei kann sich das *Dampfablassen*, in Form von humorvollem Lästern oder sarkastischen Äusserungen, nicht nur auf die konkrete Situation beziehen, sondern auch auf vorliegende gesellschaftliche Normen und Werte oder auf die emotionalen Belastungen, denen Fachkräfte in MKE häufig ausgesetzt sind. In der praktischen Umsetzung ist jedoch darauf zu achten, dass derartige Äusserungen «nicht nach aussen» getragen werden und insbesondere nicht zu den Adressatinnen gelangen, wie Amrein (2025) betont (vgl. Kap. 2.4.2). Dies macht deutlich, wie wichtig ein vertrauensvolles und kollegiales Miteinander im Team als Grundlage für den reflektierten Umgang mit Sarkastischem oder humorvollen Kommentaren ist. Unter diesen Bedingungen kann selbst eine Form von aggressivem Humor, wie etwa dem Sarkasmus, als legitimes Mittel zur emotionalen Entlastung verstanden werden, sofern er bewusst eingesetzt wird und der jeweiligen Situation entsprechend ist (vgl. Kap. 2.1.2). Da im Berufsalltag einer MKE oft intensive Gefühle wie Wut, Trauer, Frustration oder Hilflosigkeit entstehen können, ist es notwendig geeignete Formen der Verarbeitung zu finden. Humorvolles Lästern kann gemäss Amrein (2025) in diesem Zusammenhang eine doppelte Funktion übernehmen. Zum einen ermöglicht es eine Neubewertung des Erlebens, zum anderen wirkt es, aus aggressionstheoretischer Perspektive, spannungs- und stressreduzierend. Frustration entsteht nicht selten auch dann, wenn gemeinsam mit den Adressatinnen erarbeitete Entwicklungs- oder Förderziele nicht erreicht werden, sei es aufgrund fehlender Umsetzung oder anderer Umstände. Solche Erfahrungen können starke emotionale Reaktionen hervorrufen, die bearbeitet werden müssen, um die professionelle Haltung und Handlungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Neben dem Austausch im Team kann auch das humorvolle *Dampfablassen* im privaten Umfeld, etwa im Gespräch mit Partner*in oder Freund*in, eine Möglichkeit zur emotionalen Entlastung bieten. Hier ist entscheidend, dass über belastende Situationen anonymisiert gesprochen wird, ohne Namen oder identifizierbare persönliche Merkmale der Adressatinnen zu nennen. So kann auch im privaten Rahmen ein Umgang mit schwierigen Erlebnissen gefunden werden, ohne gegen die Schweigepflicht oder die professionelle Haltung zu verstossen. Weiter sollte in diesem Zusammenhang stets sorgfältig geprüft werden, ob das Gegenüber, die mitgeteilten Inhalte emotional verarbeiten kann. Ebenso kann das bewusste *Dampfablassen* im Sinne eines individuellen, inneren Prozesses zur emotionalen Entlastung beitragen. Nach einem

belastenden Gespräch mit einer Adressatin, wenn zum Beispiel deutlich wurde das gesteckte Ziele nicht erreicht wurden, die allgemeine Lebenssituation der Adressatin sich verschlechtert hat oder sich eine Kindeswohlgefährdung zeigt, kann es hilfreich sein, innezuhalten und das Erlebte aus einer humorvollen Perspektive zu reflektieren. Mitunter können auch Sprüche, die auf den ersten Blick hart klingen oder sarkastisch sind, entlastend wirken. Ein Satz zu sich selbst, wie «Ich kann doch nicht die ganze Welt retten, stelle dir das mal vor! » kann der Beginn eines inneren, humorvollen Dialogs sein, der hilft, sich selbst nicht zu überfordern und schwierige Situationen mit etwas mehr Leichtigkeit zu betrachten. Auf diese Weise kann eine innere Distanz geschaffen werden, die dabei hilft, negative Gefühle zu verarbeiten, um zur professionellen Handlungsfähigkeit zurückzufinden. Im Rahmen von Selbsterfahrungen eröffnen sich Möglichkeiten, die den eigenen Sinn für Humor gezielt trainieren, um ihn in einem zweiten Schritt einsetzen zu können. Humorvolle Workshops, Improvisationstheater oder kreative Methoden wie das Zeichnen von Karikaturen, beispielsweise der «eierlegenden Wollmilchsau» als überzeichnetes Idealbild der «perfekten Mutter», pantomimische Darstellungen oder satirische Auseinandersetzungen mit institutionellen Rahmenbedingungen bieten die Möglichkeit, die eigenen Werte, Haltungen und Rollenvorstellungen spielerisch zu hinterfragen. Fragen nach Schinzilarz und Friedli (vgl. Anhang Methodenköffer «116 Fragekarten für mehr Humor») wie «Wie behältst du deinen Humor, wenn du kritisiert oder angegriffen wirst? », «Welcher Witz oder Spruch passt am besten zu dir? » oder «Welchen Spass erwartest du in der kommenden Woche? Was tust du dafür?» lassen sich in solchen Settings mit Leichtigkeit und dennoch mit inhaltlicher Tiefe bearbeiten. Dies stellen Möglichkeiten dar, die allein als auch im Team der Fachkräfte durchgeführt werden können.

Eine besonders unmittelbare Form der emotionalen Entlastung stellt schliesslich das Lachen dar (vgl. Kap. 2.1.1). Es kann sowohl im Team als auch allein dazu beitragen, belastenden Gefühlen oder komische Situationen kurzfristig entgegenzuwirken. Lachen ist niederschwellig und erfordert nicht zwingend ein Gegenüber. Es kann nahezu überall stattfinden und bietet damit eine einfache, zugleich wirkungsvolle Möglichkeit, emotionale als auch körperliche Anspannungen im Berufsalltag zu lösen.

4.4 Chancen von Humor in MKE

Der bewusste und reflektierte Einsatz von Humor in MKE, eröffnet, wie oben beschrieben, zahlreiche Einsatzmöglichkeiten für die Fachkräfte, um die Beziehung zu den Adressatinnen förderlich zu gestalten. Zusätzlich profitieren die Adressatinnen als auch das gesamte Team und die Organisation von den möglichen Wirkchancen des Humors. Im Folgenden werden die fünf deutlichsten Chancen aufgezeigt, die aus den zuvor vorgestellten Handlungsmöglichkeiten in Kap. 4.3 und den dargelegten Informationen aus Kapitel 4.1 für Fachkräfte herauskristallisiert wurden.

4.4.1 Förderung von Optimismus, Resilienz und professioneller Haltung

Aus den vorangegangenen Kapiteln wird erkennbar, dass Humor Fachkräfte darin unterstützt, eine optimistische Grundhaltung aufzubauen oder zu bewahren und in herausfordernden Situationen handlungsfähig zu bleiben. Er fördert Eigenschaften wie Hoffnung, Selbstwirksamkeit und innere Widerstandskraft (Fischer et al., 2024, S. 17) und trägt somit zur Stärkung der Resilienz im beruflichen Kontext bei. Eine humorvolle Haltung kann laut Amrein (2025) erlernt und im Berufsalltag gezielt weiterentwickelt werden. In Aus- und Weiterbildungen eröffnet eine solche Haltung Fachkräften die Möglichkeit, ihre professionelle Haltung, um ein weiteres Element zu erweitern und bewusster zu gestalten. Wer Humor in den Arbeitsalltag integriert, begegnet Belastungen weniger verbissen, strahlt Zuversicht aus und schafft damit ein Klima, in dem Leichtigkeit und Freude Platz haben. Gerade im Kontext von MKE, in dem Fachkräfte täglich mit komplexen Problemlagen, emotionaler Dichte und wiederkehrenden Krisen konfrontiert sind, kann Humor und das damit verbundene Lachen zu einer entlastenden Stütze werden. Er hilft, in schwierigen Situationen Distanz zu gewinnen und den Blick auf das zu richten, was trotz der Belastung gelingt. Dadurch kann eine Haltung entstehen, die das Machbare und mögliche Lösungen in den Vordergrund stellen, anstatt sich von Überforderung leiten zu lassen. Gleichzeitig ermöglicht Humor, vorhandene Ressourcen der Adressatinnen wahrzunehmen und im Sinne der Ressourcenorientierung gezielt zu fördern. So trägt er dazu bei, auch in scheinbar festgefahrenen oder aussichtslosen Situationen Zuversicht und Handlungsspielraum zu bewahren. Dies sowohl für die Fachkräfte persönlich als auch für ihr professionelles Handeln im Alltag der MKE.

4.4.2 Stärkung von Beziehung, Vertrauen und Authentizität

Es lässt sich sagen, dass gerade in MKE, in denen Fachkräfte im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle arbeiten, Humor eine Brücke im Beziehungsaufbau sein kann. Er hilft, in angespannten oder schwierigen Situationen eine offene Atmosphäre zu schaffen und das Gegenüber leichter zu erreichen. Ein feinfühlig, respektvoll eingesetzter Humor unterstützt Fachkräfte somit, Misstrauen abzubauen und erste Kontakte auf authentische Weise zu gestalten. Gemeinsames Lachen wirkt laut Schulze-Krüdener (2022, S. 110–111) zudem verbindend, entlastet und ermöglicht Begegnung. Darüber hinaus kann Humor die eigene Wahrnehmung und Haltung der Fachkräfte positiv beeinflussen. Er fördert Aufmerksamkeit, Präsenz und Gelassenheit und trägt dazu bei, Gespräche oder Gruppensituationen mit mehr Leichtigkeit und Anteilnahme zu führen. Themen, die schwer oder emotional belastet sind, lassen sich nach Fischer et al. (2024) in einer heiteren, wertschätzenden Atmosphäre oft einfacher ansprechen (S. 19). Auf diese Weise stärkt Humor die Authentizität der Fachkraft und zeigt die Motivation gemeinsam mit den Adressatinnen an den oft herausfordernden Lebenslagen zu arbeiten. Die Fachkraft kann sich als Mensch zeigen, ohne ihre professionelle Rolle zu verlieren. Diese «Echtheit» kann von den Adressatinnen als Vertrauenssignal wahrgenommen werden und kann den Aufbau einer stabilen, tragfähigen

Beziehung erleichtern. Ergänzend stellt der passive Humor nach Lohmeier (2018, S. 47–48) eine Methode dar, mit der Fachkräfte Ressourcen der Adressatinnen aufdecken und damit ressourcenorientierter arbeiten können. Indem humorvolle Bemerkungen, Gesten oder Reaktionen achtsam wahrgenommen und aufgegriffen werden, lassen sich Stärken sichtbar machen, die den weiteren Beziehungsaufbau erleichtern. Dadurch entsteht Vertrauen, weil die Adressatinnen erfahren, dass ihre positiven Seiten wahrgenommen werden. Gleichzeitig wird es in einem späteren Schritt leichter, schwierige Lebenssituationen gemeinsam anzusprechen, da bereits eine Basis aus Wertschätzung und Zuversicht vorhanden ist.

4.4.3 Förderung von Teamkohäsion und Organisationskultur

Wie erläutert wurde, kann Humor auch auf Teamebene eine verbindende Wirkung entfalten. In einem Arbeitsumfeld, das von Schichtdienst, hoher Verantwortung und emotionaler Dichte geprägt ist (vgl. Kap. 4.1.4), hilft Humor, Zusammenhalt und gegenseitiges Vertrauen zu stärken. Humorvolle Teamrituale, kleine gemeinsame lustige Erlebnisse oder bewusst gestaltete Reflexionsgefässe tragen zu einer entspannten und gelassenen Stimmung bei. Sie unterstützen den Aufbau einer positiven Teamkultur im formellen Rahmen, die von Offenheit, Fehlertoleranz und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist. Eine solche Organisationskultur wirkt sich nicht nur positiv auf die Teamgesundheit und das Betriebsklima aus, sondern auch auf die Qualität der Beziehungsarbeit mit den Adressatinnen. Humor kann hier ein Beitrag zur Stärkung der psychischen Widerstandskraft des gesamten Teams sein.

4.4.4 Unterstützung von Emotionsarbeit und Psychohygiene

Der Arbeitsalltag in MKE ist oft von starken Emotionen begleitet (vgl. Kap. 4.1.4). Humor kann gemäss vorangegangenen Ausführungen helfen, diese Gefühle zu regulieren und eine gewisse innere Distanz zu schaffen (Lohmeier, 2018, S. 35). Humorvolle Perspektivenwechsel, Lachen im Team oder auch ein bewusster Umgang mit Selbstironie bieten die Möglichkeit, belastende Situationen neu zu bewerten und Spannungen abzubauen. Dadurch wird die emotionale Handlungsfähigkeit erhalten, und Fachkräfte können schwierige Erfahrungen besser verarbeiten. Humor hat zudem eine nachweislich salutogenetische Wirkung. Er senkt den Stresspegel, stärkt das Wohlbefinden und unterstützt die psychische und körperliche Gesundheit (vgl. Kap. 2.4.1). Auf diese Weise leistet Humor einen wichtigen Beitrag zur Selbstfürsorge und Psychohygiene von Fachkräften und trägt gleichzeitig zur Stabilität der Einrichtung als Ganzes bei, indem Überlastungen und krankheitsbedingte Ausfälle, sowie Fluktuation von Fachkräften verringert und die Arbeitszufriedenheit langfristig gefördert werden können.

4.4.5 Förderung von Reflexion, Kreativität und Weiterentwicklung

Bewusst eingesetzter Humor erleichtert Reflexion, weil er laut Lohmeier (2018, S. 35) Distanz schafft, ohne die Bedeutung eines Themas zu mindern. In Teamsitzungen oder Supervisionen kann er helfen,

schwierige Situationen oder Missverständnisse mit Leichtigkeit zu betrachten und daraus neue Einsichten zu gewinnen. Durch humorvolle Perspektivenwechsel oder Reframing werden eingefahrene Denkmuster aufgebrochen, was laut Amrein (2025) kreative Lösungen begünstigt. Gleichzeitig können Fachkräfte starre Rollenbilder und eigene Erwartungen, etwa die Vorstellung einer «perfekten Mutter», mit einem Augenzwinkern hinterfragen. So trägt Humor dazu bei, berufliche Situationen konstruktiv zu reflektieren, ohne sich selbst oder andere zu überfordern. Er fördert gemäss Schulze-Krüdener (2022, S. 105) Gelassenheit, Offenheit und Lernbereitschaft, die für professionelles Handeln in einem komplexen, von Emotionen und Spannungen geprägten Arbeitsfeld, wie es für MKE typisch ist, unerlässlich sind.

4.5 Risiken von Humor in MKE

Der bewusste und reflektierte Einsatz von Humor in MKE birgt neben seinen Potenzialen auch verschiedene Risiken, die Fachkräfte in ihrem professionellen Handeln berücksichtigen müssen. Diese Risiken können sowohl die Beziehungsgestaltung zu den Adressatinnen als auch die Zusammenarbeit im Team sowie die eigene Professionalität betreffen. Im Folgenden werden vier Risiken dargestellt, die sich aus den zuvor beschriebenen Einsatzmöglichkeiten in Kapitel 4.3 sowie aus den theoretischen Grundlagen der Kapitel 2, 3, 4.1 für die Fachkräfte ableiten lassen.

4.5.1 Persönliche Voraussetzungen und professionelle Verantwortung

Eine grundlegende Voraussetzung für den gelungenen Einsatz von Humor zur Beziehungsgestaltung ist, gemäss vorangegangenen Ausführungen des Kapitels 2.3 die persönliche Haltung und die Reflexionsfähigkeit der Fachkraft. Nicht jede Person verfügt über denselben Trait «Sinn für Humor» als stabiles Persönlichkeitsmerkmal oder kann ihn in belastenden Situationen angemessen einsetzen. Humor ist stark abhängig von Persönlichkeit, Lebenserfahrung, Stimmung und kulturellem Hintergrund, wie Berg (2023), Hirsch (2019) und Lohmeier (2018) in Kapitel 2.3 darlegen. Fehlen grundlegende Kenntnisse über Funktionen, Stile und Grenzen von Humor, besteht die Gefahr, dass er unreflektiert oder maladaptiv eingesetzt wird. Unangebrachter Humor, wie Spott, Sarkasmus oder Zynismus könnte auch laute Schulze-Krüdener die Beziehungen zwischen Personen gefährden (2022, S. 84), in MKE zwischen der Fachkraft und den Adressatinnen, und somit das Vertrauen beeinflussen. Ebenso kann ein übermässiger Gebrauch von Selbstironie oder Selbstabwertung das eigene professionelle Selbstbild schwächen. Fachkräfte tragen die Verantwortung, Humor als Instrument achtsam und bewusst zu nutzen. Dafür braucht es spezifisches Wissen, Routine, Empathie und die Fähigkeit eigene Emotionen zu reflektieren und zu steuern. Gelingt dies nicht, besteht das Risiko, dass die maladaptiven Humorstile in den Alltag übergehen und die Haltung des Teams nachhaltig beeinflussen. Wenn Humor zu einer Form

emotionaler Gleichgültigkeit wird, verliert er ausserdem seine positiven Funktionen und gefährdet langfristig die Teamkultur, was folglich negativen Einfluss auf die Beziehungen zu den Adressatinnen haben kann.

4.5.2 Ethische und interpersonale Risiken

Der Einsatz von Humor in der professionellen Beziehungsgestaltung in MKE bewegt sich immer in den Spannungsfeldern von Nähe, Distanz, Macht, Kontrolle und Verantwortung. Fachkräfte verfügen gegenüber den Müttern über strukturelle Autorität (vgl. Kap. 4.1), was dazu führen kann, dass humorvolle Äusserungen nicht gleichwertig interpretiert werden. Wenn Humor nicht auf gegenseitigem Vertrauen beruht und auf Augenhöhe eingesetzt wird, kann er als herablassend oder bevormundend erlebt werden (Dührssen, 1972; zit. in Hirsch, 2023, S. 197–198). Fehlt ein reflektierter Umgang mit diesem Machtasymmetrien, besteht die Gefahr, dass Humor als Instrument sozialer Abwertung oder als Machtspiel eingesetzt wird, bewusst oder unbewusst. Auch sogenannter provokativer Humor setzt eine stabile, wertschätzende Beziehung voraus, in der die Adressatinnen sich sicher fühlen, da diese Methode sonst möglicherweise als Angriff aufgefasst wird. Selbst gut gemeinter Humor birgt das Risiko belastende Erfahrungen der Mütter zu verharmlosen. Zudem spielen ethische Grenzen eine bedeutende Rolle. Humor sollte in diesem Kontext nie auf Kosten der Adressatinnen gehen oder diskriminierende Inhalte transportieren. Gerade in MKE, wo die Adressatinnen oft belastet, traumatisiert oder verunsichert sind (vgl. Kap. 4.1), kann ein unpassender Scherz schnell als Kränkung empfunden werden oder als Angriff auf die eigene Person. Eine wertschätzende Haltung und ein bewusster Verzicht auf sarkastische oder maladaptive Bemerkungen in Bezug auf die Adressatinnen sind daher unerlässlich. In diesem Zusammenhang zeigt sich ein mögliches Risiko, da für die Soziale Arbeit noch kein Kodex zur ethischen Anwendung von Humor existiert, der hier als wertvolle Leitplanken dienen könnte. Auch im Team scheint es demnach wichtig, den Einsatz humorvoller Bemerkungen zu reflektieren, denn nicht jede Person empfindet das sogenannte *Dampfablassen* als ethisch angemessene Form der emotionalen Entlastung, selbst im informellen Austausch, etwa in der Kaffeeküche oder Raucherecke. Persönliche Grenzen sind sehr unterschiedlich, wenn es darum geht, ab wann eine Bemerkung nicht mehr als humorvoll empfunden wird. Letztlich hängt dies vom individuellen Sinn für Humor ab. Ein unbedachter Einsatz kann sich negativ auf die professionelle Reputation im Team auswirken und beeinflussen, wie Fachkräfte und ihre Professionalität gegenseitig wahrgenommen werden.

4.5.3 Kontext- und Situationsabhängigkeit

Ob Humor verstanden und als angenehm erlebt wird, hängt stark vom situativen und kulturellen Kontext ab. Faktoren wie Alter, Herkunft, Bildung, Sprache, psychische Verfassung oder kognitive Fähigkeiten beeinflussen, wie humorvolle Signale von den Adressatinnen aufgenommen werden, wie in Kapitel 2.3 ausführlich dargestellt. In interkulturellen oder sprachlichen heterogenen Gruppen, wie in MKE

vorliegen, besteht das Risiko von Missverständnissen oder ungewolltem Ausschluss, wenn Humor nicht inklusiv gestaltet wird (Kothoff, 2023, S. 181). Besonders bei psychischen Erkrankungen, Traumata oder akuten Belastungen, wie sie die Adressatinnen mitbringen, kann Humor somit nicht als entlastend, sondern als unangemessen oder irritierend empfunden werden, aufgrund verminderter kognitiver Verarbeitungsmöglichkeiten. Auch die institutionellen Rahmenbedingungen oder Situationen spielen eine Rolle. In stark zweck- oder regelorientierten Arbeitsfeldern oder Situationen kann Humor missverstanden werden oder den Eindruck von mangelnder Ernsthaftigkeit vermitteln (Fischer et al., 2024, S. 90). Als Beispiel in einer MKE wäre hier eine akute Krisen- oder Gefährdungssituation zu nennen. Hier einen Scherz zu machen, könnte im schlimmsten Fall sogar Leben gefährden. Humor ist daher multifaktoriell abhängig und muss immer an den jeweiligen Kontext und die situationsspezifischen Bedürfnisse angepasst werden.

4.5.4 Grenzen im Zusammenhang mit Emotionsarbeit

Wie in Kapitel 4.2.6 beschrieben wurde, kann Humor in der Emotionsarbeit zwar entlastend wirken, er darf jedoch nicht als Abwehrmechanismus oder Vermeidungsstrategie eingesetzt werden. Wenn Fachkräfte Humor verwenden, um eigene Gefühle nicht zu spüren oder schwierige Themen zu vermeiden, kann dies zu emotionaler Abstumpfung führen. Dadurch entsteht eine übermässige Distanz, in der Humor vor allem als Lustgewinn oder Ablenkung genutzt wird, um Gefühle und Situationen zu überspielen, die eigentlich einer bewussten Auseinandersetzung bedürfen. Weiter besteht die Gefahr, dass Humor an unpassender Stelle die Ernsthaftigkeit einer Situation untergräbt oder den emotionalen Ausdruck der Adressatinnen abwertet. Der feinfühlige Umgang mit Nähe und Distanz ist deshalb entscheidend, um Humor professionell nutzen zu können. Wer in der Lage ist die eigene Gefühlswelt zu reflektieren und zu regulieren, für den kann Humor eine konstruktive Wirkung entfalten, ohne Vertrauen und die Beziehung zu gefährden. Ist diese Voraussetzung nicht erfüllt, kann der Einsatz von Humor sogar kontraproduktiv für die Beziehung zwischen Fachkraft und Adressatinnen werden.

4.6 Fazit der Chancen und Risiken

Die Auseinandersetzung mit den Chancen und Risiken zeigt, dass Humor in MKE ein sensibles und zugleich wertvolles Element professioneller Praxis sein kann. Seine Wirkung entfaltet sich nicht automatisch, sondern hängt wesentlich von der Haltung, der Reflexionsfähigkeit und der Sensibilität der Fachkräfte ab. Humor kann dort gewinnbringend eingesetzt werden, wo er in eine respektvolle, authentische und vertrauensvolle Beziehungsarbeit eingebettet ist. Insgesamt wird deutlich, dass Humor sowohl eine persönliche Ressource als auch eine soziale Kompetenz darstellt, wie es auch Fischer et al. (2024, S. 87–89) und Köhler-Saretzki (2023, S. 204–205) beschreiben. Er unterstützt Fachkräfte darin, emotionale Belastungen zu regulieren, neue Perspektiven

einzunehmen und den Arbeitsalltag mit einer gewissen Leichtigkeit zu gestalten (vgl. Kap. 4.4). Entscheidend ist jedoch, dass Humor bewusst, verantwortungsvoll und im richtigen Moment eingesetzt wird. Fehlt diese bewusste Steuerung, kann Humor an Wirkung verlieren oder sogar Schaden anrichten, etwa wenn Grenzen überschritten, Machtverhältnisse unreflektiert bleiben oder Missverständnisse entstehen (vgl. Kap. 4.5). Eine besondere Herausforderung zeigt sich darin, dass es in der Sozialen Arbeit bisher keinen verbindlichen Kodex zum ethischen Umgang mit Humor gibt. Ein solcher Kodex könnte Fachkräften Orientierung bieten und als gemeinsame Grundlage dienen, um humorvolle Beziehungsgestaltung im professionellen Rahmen förderlich einzubetten. Leitlinien zu Respekt, Authentizität, Freiwilligkeit und Achtsamkeit würden dazu beitragen, Humor als Haltungselement klarer zu verorten und seine Anwendung im Arbeitsalltag bewusster zu reflektieren. Der Berufskodex von AvenirSocial (2010) betont, dass die Praxis der Sozialen Arbeit ethisch begründet ist, wenn Handeln auf moralischen Kriterien und professionellen Grundsätzen reflektiert wird (S.12). In diesem Sinn kann der reflektierte Einsatz von Humor im formellen Rahmen als Teil einer ethisch verantworteten Beziehungsgestaltung verstanden werden. Er erfordert ein Bewusstsein für die eigene Positionsmacht, die Grenzen der professionellen Rolle sowie die stete fachliche und moralische Qualitätskontrolle des Handelns.

Die Abwägung verdeutlicht, dass Humor kein starres Werkzeug ist, sondern auch eine innere Haltung, die zwischen Leichtigkeit und Ernsthaftigkeit vermittelt. Wird er reflektiert eingesetzt, kann er Stabilität, Nähe und Vertrauen fördern, insbesondere in einem Arbeitsfeld, das von komplexen Emotionen und herausfordernden Lebenssituationen geprägt ist. Wird er hingegen unachtsam oder ohne ethische Orientierung genutzt, besteht die Gefahr, Vertrauen und professionelle Glaubwürdigkeit zu untergraben. Damit lässt sich festhalten, dass Humor in MKE vor allem dann eine Ressource ist, wenn er als bewusste, verantwortungsvolle und situationsangemessene Form professionellen Handelns verstanden wird. Seine Stärke liegt weniger in der Methode selbst, sondern in der Haltung, mit der Fachkräfte ihm begegnen.

Im nachfolgenden Kapitel 5 wird aufgezeigt, welche Bedeutung diese Erkenntnisse für die professionelle Beziehungsgestaltung in MKE haben und welche Schlüsse sich daraus für die Praxis ableiten lassen.

5 Schlussfolgerungen für die Beziehungsgestaltung

Die Ergebnisse der Arbeit verdeutlichen, dass Humor in MKE eine bedeutende, aber auch verantwortungsvolle Rolle in der professionellen Beziehungsgestaltung einnehmen kann. Humor trägt dazu bei, Nähe, Vertrauen und Authentizität im Kontakt mit den Adressatinnen zu fördern (vgl. Kap. 2.2.3) und gleichzeitig die emotionale Belastung der Fachkräfte abzufedern, wie auch aus der Perspektive der positiven Psychologie erwähnt (Fischer et al., 2024, S. 18–20). In einem Arbeitsfeld, das von hoher Komplexität, starken Emotionen und institutionellen Spannungsfeldern geprägt ist, wie in Kapitel 4.1 ausführlich dargestellt, kann Humor zu einem stabilisierenden Faktor werden, der Resilienz, Reflexion und Teamkohäsion unterstützt. Für die Beziehungsgestaltung bedeutet dies, dass Humor als Teil der professionellen Haltung verstanden werden sollte, die als Basis gilt, damit Humor auch im methodischen Handeln bewusst für die Beziehungsgestaltung angewendet werden kann. Fachkräfte, die eine humorvolle Perspektive einnehmen, können schwierige Situationen mit mehr Gelassenheit und Offenheit betrachten und schaffen dadurch einen Raum, in dem Vertrauen und Begegnung möglich werden, ähnlich wie von Hirschhausen die Wirkungsweisen des Humors beschreibt (2018, S. 447). Gleichzeitig wirkt Humor entlastend, weil er Perspektivenwechsel ermöglicht und Handlungsspielräume erweitert, wie auch Köhler-Saretzki (2023, S. 205) und Berg (2023, S. 183) in Kapitel 2.2.2 beschreiben.

In Bezug auf die Bausteine professioneller Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023) lässt sich erkennen, dass Humor in mehrere dieser wesentlichen Dimensionen hineinwirkt. Hancken führt Humor als eigenen Baustein auf und betont seine Bedeutung als Haltung, die Distanz zu Belastungen schaffen und gleichzeitig Verbindung fördern kann (2023, S. 116). In der vorliegenden Arbeit wurde Humor jedoch nicht isoliert, sondern als Querschnittselement verstanden, das alle weiteren Bausteine durchzieht und mitprägt. So unterstützt Humor die personale Identitätsarbeit der Fachkräfte, indem er hilft, die eigene Rolle zu reflektieren und emotionale Belastungen auszubalancieren. Innerhalb der Haltung kann Humor als Ausdruck von Akzeptanz, Empathie und Authentizität verstanden werden, was die Grundlage für eine vertrauensvolle Beziehung bildet. Zudem erweitert er das persönliche Haltungsrepertoire der professionellen Identität. Auch für die Emotionsarbeit bietet Humor eine wertvolle Ressource, da er Fachkräfte dabei unterstützt, schwierige Gefühle wahrzunehmen, zu regulieren und gleichzeitig professionell präsent zu bleiben. Schliesslich fördert Humor Reflexionsprozesse, indem er eine leichtere, spielerische Auseinandersetzung mit komplexen Themen ermöglicht und zur Distanzierung von belastenden Situationen beiträgt, siehe auch Lohmeier (2018, S. 35) in Kapitel 2.2.2. Damit wird deutlich, dass Humor die in Hanckens Modell beschriebenen Bausteine nicht ersetzt, sondern sie verbindet und ergänzt. Die Überlegungen von Hancken verdeutlichen zudem, dass professionelle Beziehungsgestaltung

immer als dynamischer Prozess zu verstehen ist, in dem Haltung, Reflexion, Empathie und Verantwortung ineinandergreifen (vgl. Kap. 3). Der bewusste Einsatz von Humor kann diesen Prozess unterstützen, indem er hilft, eine Balance zu wahren zwischen Nähe und Distanz, zwischen Ernsthaftigkeit und Leichtigkeit sowie zwischen selbstkritischer Reflexion und professioneller Sicherheit im Handeln.

Voraussetzung für den gelungenen Einsatz ist eine ethisch und fachlich begründete Haltung, die den respektvollen und achtsamen Umgang mit Humor sicherstellt (vgl. Kap. 2.3). Der vorgeschlagene Kodex zum verantwortungsvollen Umgang mit Humor kann hier eine wertvolle Orientierung bieten. Er sollte gemeinsam im Team entwickelt und regelmässig reflektiert werden, damit Humor stets in einem Rahmen eingesetzt wird, der von Respekt, Authentizität und Achtsamkeit geprägt ist. Dies stärkt nicht nur das Vertrauen innerhalb des Teams, sondern auch die Glaubwürdigkeit der Fachkräfte gegenüber den Adressatinnen. Der Berufskodex von AvenirSocial (2010, S. 5) fordert von Fachkräften ein bewusstes, verantwortungsvolles und reflektiertes Handeln im Umgang mit Macht, Empathie und professioneller Distanz. Diese Grundsätze lassen sich auch auf den Einsatz von Humor übertragen, der nur dann professionell bleibt, wenn er achtsam, situationsgerecht und mit ethischem Bewusstsein eingesetzt wird. Humor lässt sich als Ausdruck einer ethischen Haltung sehen, die das Gegenüber aus einer positiven Perspektive betrachtet und die Beziehungsgestaltung als einen wechselseitigen und respektvollen Prozess begreift.

Es lässt sich festhalten, dass Humor als Querschnittselement über mehrere Bausteine professioneller Beziehungsgestaltung nach Hancken (2023) hinweg wirkt. Er eröffnet Handlungsspielräume, stärkt die Reflexionsfähigkeit, unterstützt die Emotionsarbeit und trägt zur Aufrechterhaltung einer professionellen Haltung bei. Damit kann Humor als verbindendes Element verstanden werden, das die Beziehungsbausteine miteinander verknüpft und im Sinne des Berufskodex zu einer ethisch fundierten, ressourcenorientierten und menschlichen Praxis der Sozialen Arbeit beiträgt.

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen für MKE sowie für die Profession Soziale Arbeit abgeleitet und dargelegt.

5.1 Handlungsempfehlungen in MKE

Gemäss den vorangegangenen Ausführungen kann der gezielte Einsatz von Humor in MKE eine wertvolle Ressource sein für Fachkräfte, um Beziehungsgestaltung, Teamkultur und Wohlbefinden zu fördern. Damit Humor wirksam und verantwortungsvoll eingesetzt werden kann, braucht es Strukturen, die diese Haltung und das danach ausgerichtete methodische Handeln unterstützen und im Alltag verankern. Die Leitung trägt eine wichtige Rolle für die Etablierung einer humorfreundlichen Organisationskultur. Eine positive Feedback- und Fehlerkultur sollte Teil der institutionellen Haltung sein, wie es

auch Binz (2025) als auch Hirsch, 2019, S. 204) fordern. Wenn Führungspersonen einen reflektierten Sinn für Humor sichtbar mittragen, schaffen sie mithilfe einer humorvollen Haltung Sicherheit und Offenheit im Team und fördern damit eine Atmosphäre, in der Lernen, Austausch und gegenseitige Unterstützung möglich sind (vgl. Kap. 2.4.3). Der Einsatz von Humor in MKE sollte institutionell verankert und gleichzeitig individuell gestaltet sein. Leitungen können in institutionellen Gefässen wie regelmässigen Supervisionen, Teamsitzungen mit gemeinsamen Teamreflexionen den bewussten Umgang mit Humor fördern. Besonders hilfreich sind Teamgefässe, in denen Fachkräfte über humorvolle Erlebnisse, weniger gelungene Interventionen oder auch Missverständnisse sprechen und gemeinsam daraus lernen können. Das Üben von Humor gelingt besonders gut im Team, in dem ein geschützter Rahmen für Austausch und gemeinsames Ausprobieren besteht. Durch die oben genannten Reflexionsgefässe und gegenseitiges wohlwollendes Feedback können Fachkräfte lernen, humorvolle Interventionen und Methoden bewusster und gezielter einzusetzen. Das regelmässige Feedback im Team hilft zudem, den eigenen Humorstil zu erkennen und seine Wirkung auf andere besser einzuschätzen. Humor sollte dabei nicht als Pflicht verstanden werden, sondern als persönliche Ressource im Sinne von Fischer et al. (2024, S. 227), die gepflegt und gestärkt werden kann, ähnlich wie Empathie oder Kommunikationsfähigkeit. Zur Reflexion können konkrete Methoden eingesetzt werden, etwa ein gemeinsames *Humor-Tagebuch* (vgl. Anhang Methodenkoffer), in dem heitere Alltagserlebnisse gesammelt werden. Solche Formen der Dokumentation fördern die bewusste Wahrnehmung humorvoller Momente und schaffen gleichzeitig einen positiven Teamfokus. Humor kann zudem in Aus- und Weiterbildungsangeboten aufgenommen werden. Workshops zu Themen wie «Humor in der professionellen Kommunikation», «Humor und Ethik» oder «Humor als Potenzial im Beziehungsaufbau» vermitteln Fachwissen, fördern eine humorfreundliche Teamkultur und tragen zur Gesundheitsprävention bei. Solche Weiterbildungen sollten Grundkenntnisse zu Funktionen, Chancen und Risiken des Humors vermitteln. Dazu gehört auch, verschiedene Humorstile, etwa den passiven oder selbstaufwertenden Humor zu kennen, deren Wirkung zu reflektieren und Humor als Haltung gezielt zu trainieren. Ein weiteres Element betrifft die bewusste Haltung der Organisation gegenüber informellen Formen des Humors. Es kann hilfreich sein anzuerkennen, dass Sarkasmus oder Ironie im Teamkontext gelegentlich zur emotionalen Distanzierung genutzt werden, insbesondere in belastenden Situationen. Wenn dies reflektiert geschieht und in einem geschützten Rahmen bleibt, kann es als legitime Form der Psychohygiene verstanden werden, die jedoch einer kontinuierlichen ethischen Überprüfung bedarf.

Ist eine reflektierte Haltung gegenüber Humor im Team und in der Organisation verankert, lassen sich humorvolle Methoden auch in der Arbeit mit den Adressatinnen wirksam nutzen. Entscheidend ist dabei, dass Humor nicht als Ablenkung oder nur auf den eigenen Lustgewinn abzielt, sondern als bewusst eingesetztes Beziehungselement verstanden wird, das Vertrauen, Offenheit und Nähe fördert. Für

Bezugspersonengespräche oder Gruppensequenzen bieten sich beispielsweise die bewusste Anwendung des passiven Humors, humorvolle Einstiege oder eine reflektierte Auseinandersetzung mit Elementen des provokativen Humors an wie in Kapitel 4.3.2 beschrieben. Gemeinsames Lachen sollte stets Platz im Alltag haben und dabei nie ausgrenzend oder verletzend eingesetzt werden. Gesamthaft geht stets eine kritische Reflexion der förderlichen Voraussetzungen für gelingenden Humor voraus, wie in Kapitel 2.3 beschrieben. Um die Präsenz des Humors im *24/7-Alltag* in einer MKE zu unterstützen, kann auch die Inneneinrichtung der Organisation einen Beitrag leisten, wie es Lohmeier (2018, S. 56) empfiehlt. Kleine humorvolle Elemente wie Poster, humorvolle Bücher oder lustige Postkarten erinnern daran, eine heitere und optimistische Grundhaltung zu bewahren und sich den Herausforderungen des Alltags mit einem Augenzwinkern zu begegnen. Zur nachhaltigen Verankerung kann die Entwicklung eines gemeinsamen Humor-Kodex beitragen. Darin werden Grundsätze festgehalten, die den respektvollen, achtsamen und ethisch vertretbaren Umgang mit Humor im professionellen Alltag beschreiben. Ein solcher Kodex kann im Team erarbeitet, regelmässig überprüft und bei Bedarf angepasst werden, sodass Humor als Teil der professionellen Haltung verstanden und im institutionellen Alltag gelebt wird. Zugleich unterstützt er ein machtsensibles Handeln, indem er das Bewusstsein für Verantwortung, Wirkung und Grenzen im professionellen Umgang stärkt.

Viele dieser Überlegungen lassen sich auch auf andere stationäre Bereiche der Sozialen Arbeit übertragen, in denen Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie institutionelle Rahmenbedingungen vergleichbare Anforderungen stellen.

5.2 Handlungsempfehlungen für die Soziale Arbeit

Demnach lässt sich festhalten, dass sich Humor auch über das spezifische Setting der MKE hinaus als relevantes Thema für die gesamte Soziale Arbeit zeigt, denn er eröffnet die Möglichkeit, professionelle Beziehungen in unterschiedlichen Handlungsfeldern menschlicher und zugänglicher zu gestalten. Wie Hancken (2023, S. 9) erwähnt, ist die Beziehungsarbeit eine der wichtigsten Arbeitsinstrumente der Sozialen Arbeit, um eine gute Arbeitsbasis mit dem Klientel zu schaffen.

In diesem Zusammenhang spielt die Organisationsleitung eine wichtige Rolle. Durch das Vorleben einer offenen und heiteren Haltung, die Förderung einer konstruktiven Feedback- und Fehlerkultur sowie die gezielte Unterstützung humorvoller Kommunikationsformen, schaffen sie die notwendigen Rahmenbedingungen für eine professionelle und ressourcenorientierte Arbeitsatmosphäre. Die Etablierung einer solchen Haltung ist unabhängig vom Kontext, Tätigkeitsfeld oder Klientel und kann daher als universell gültiges Prinzip in allen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit verstanden werden. Die Leitung einer Organisation muss gewisse Faktoren reflektieren, wie und in welchem Umfang Humor in der

jeweiligen Organisation der Sozialen Arbeit eingesetzt werden kann. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine wichtige Rolle: Welches Nähe-Distanz-Verhältnis in diesem Tätigkeitsfeld angemessen? Sind die Aufgaben eher zweck- und austauschorientiert? Welchen Stellenwert hat die Beziehungsarbeit in der Tätigkeit? Besteht ein Team, das Raum für Austausch bietet und in dem Humor als Haltungselement überhaupt verankert werden kann? Grundsätzlich ist es wichtig, beim Einsatz von Humor in der Sozialen Arbeit stets den organisationalen Kontext zu berücksichtigen und zu prüfen, ob die bestehenden Strukturen den Einsatz humorvoller Methoden zur Beziehungsgestaltung unterstützen und ermöglichen.

Der Einsatz von Humor kann grundsätzlich in allen Bereichen der Sozialen Arbeit zur Beziehungsarbeit Anwendung finden. Ein weiterer Punkt, dem Beachtung geschenkt werden muss, ist, dass Humor von Adressat*innen nicht immer so verstanden wird, wie es beabsichtigt ist. Betrachtet man einige unterschiedlichen Tätigkeitsfelder, beispielhaft etwa die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen oder die Arbeit mit Menschen mit Demenz oder mit kognitiven Beeinträchtigungen, wird deutlich, dass der Humorstil und die Methoden stets an die jeweiligen Adressat*innen angepasst werden muss. So sind beispielsweise inkongruente Humorformen für Kinder leichter zugänglich (Lohmeier, 2018, S. 119) als Formen wie Ironie oder Satire.

Humor kann für Fachkräfte der Sozialen Arbeit als persönliches und zugleich professionelles Haltungselement sowie als salutogenetisches Faktor verstanden werden, der unabhängig vom Kontext, Aufgabenfeld oder Adressat*in wirksam ist. Die innere Haltung, die mit dem persönlichen Sinn für Humor einhergeht, ermöglicht es den eigenen Humor gezielt einzusetzen, um in herausfordernden Situationen eine gesunde Distanz zu wahren. Dies kann sich etwa in einem inneren Lächeln während oder nach anspruchsvollen Gesprächen zeigen, in einem humorvollen Reframing nach einem anstrengenden Arbeitstag oder in einer ressourcenorientierten Grundhaltung, die durch den Tag trägt. Da der individuelle Sinn für Humor etwas zutiefst Persönliches ist, kann daraus abgeleitet werden, dass nicht nur Fachkräfte der Sozialen Arbeit, sondern Menschen im Allgemeinen davon profitieren die förderlichen Aspekte ihres eigenen Humors, wie Optimismus, Lebensfreude und eine ressourcenorientierte Haltung, bewusst in ihrem Berufs- und Lebensalltag zu integrieren.

Im Sinne des Berufskodex von AvenirSocial (2010, S. 5) formulierten Zwecks, wonach sich die Soziale Arbeit kontinuierlich im ethischen Diskurs innerhalb der eigenen Profession sowie im Austausch mit anderen Bezugsdisziplinen befinden soll, kann auch die Auseinandersetzung mit dem Thema Humor als Beitrag zu diesem Auftrag verstanden werden. Durch die reflektierte Beschäftigung mit humorvollen Haltungen und Methoden anderer Disziplinen und deren Adaption auf die Soziale Arbeit, erweitert die Profession ihr Repertoire zur Gestaltung professioneller Beziehungen und fördert damit ihre eigene

Weiterentwicklung. Ein erster Ansatzpunkt hierfür wäre der interdisziplinäre Austausch mit Fachbereichen wie Medizin oder Pflege, in denen Humor bereits in verschiedenen Kontexten erforscht und angewendet wird. Durch diesen Austausch können wertvolle Erkenntnisse über die Wirkungsweisen von Humor gewonnen und, sofern das Kontext, Tätigkeitsfeld und Adressat*innen dies zulassen, das fachliche und methodische Handeln der Sozialen Arbeit integriert werden. Humor kann als Bestandteil professioneller Haltung verstanden werden. Daher erscheint es sinnvoll, Humor in den Berufskodex der Sozialen Arbeit aufzunehmen und in Aus- und Weiterbildungsrichtlinien zu verankern. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass Humor nicht dem Zufall überlassen bleibt, sondern als bewusste, reflektierte und verantwortungsvolle Dimension professionellen Handelns verstanden und gelebt wird.

Damit Humor auch in der Ausbildung stärker verankert wird, scheint es sinnvoll, wenn Ausbildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit diesem Thema künftig einen höheren Stellenwert einräumen. Durch gezielte Lehrmodule, Praxisinputs oder Reflexionseinheiten könnten Studierende frühzeitig darin unterstützt werden, Humor als professionelle Haltung und als Element der Beziehungsgestaltung zu verstehen und ihr eigenes Handlungsrepertoire zu integrieren. Auf diese Weise lässt sich sicherstellen, dass angehende Fachkräfte befähigt werden, Humor dort bewusst und reflektiert einzusetzen, wo Kontext, Tätigkeitsfeld und Adressat*innen dies ermöglichen und sinnvoll erscheinen lassen. Abschliessend kann auch die explizite Erwähnung von Humor im Kompetenzprofil einer Stellenausschreibung einen Mehrwert darstellen. Dadurch wird die Bedeutung von Humor für die jeweilige Organisation sichtbar gemacht und signalisiert, dass eine offene, wertschätzende und ressourcenorientierte Haltung gewünscht ist. Gleichzeitig erhält die zukünftige Fachkraft bereits im Bewerbungsprozess einen Hinweis darauf, ob Humor in der Organisation als Bestandteil der professionellen Kultur verankert und gelebt wird.

6 Schluss

Das abschliessende Kapitel fasst die wesentlichen Erkenntnisse dieser Arbeit zusammen und ordnet die zu Beginn formulierten Forschungsfragen (vgl. Tab. 1) in den Gesamtzusammenhang dieser Arbeit ein. Dabei wird aufgezeigt, an welchen Stellen der Arbeit die jeweiligen Fragen beantwortet wurden und welche Schlussfolgerungen sich daraus für Theorie und Praxis ergeben. Zudem wird die Relevanz der gewonnenen Erkenntnisse für das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit herausgearbeitet sowie ein Ausblick auf weiterführende Fragestellungen gegeben.

6.1 Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse

Die erste Frage dieser Arbeit bezieht sich darauf, wie Humor in der Sozialen Arbeit und in ihren Bezugsdisziplinen verstanden wird und wurde in Kapitel 2 ausführlich dargestellt. In Medizin und Pflege gilt Humor als salutogenetischer Faktor, der Gesundheit unterstützt und sowohl Patient*innen als auch Fachpersonen entlasten kann. In manchen Professionen ist er bereits strukturell verankert. In Therapie und Psychologie wird Humor vor allem als persönliche Ressource (Fischer et al., 2024, S. 227) und Coping-Strategie (Berg, 2023, S. 183) verstanden und genutzt, etwa über Perspektivenwechsel, Reframing oder provokative Interventionen (vgl. Kap. 2.4.2). Im organisationalen Kontext spielt Humor eine Rolle in Haltungsfragen, Kommunikation, Teamkohäsion und der Psychohygiene. In der Sozialen Arbeit wird Humor primär als Ausdruck einer inneren Haltung zur Beziehungsgestaltung verstanden, die Nähe, Authentizität und Vertrauen unterstützt (vgl. Kap. 2.4). Gemeinsam ist allen Perspektiven, dass Humor an Beziehung, Empathie und Reflexion gebunden ist, kontextabhängig ist und sich förderlich auf die Resilienz auswirken kann.

Die zweite Frage betrifft das Verhältnis von Humor zur professionellen Beziehungsgestaltung in MKE und wird in Kapitel 4.2 detailliert analysiert. Humor kann dort zur Entlastung in emotional herausfordernden Situationen beitragen und eine Balance zwischen Nähe und Distanz ermöglichen (vgl. Kap. 4.2.4). Gemeinsames Lachen schafft laut Schulze-Krüdener (2022, S. 110) Vertrauen und senkt Beziehungshürden und bietet dieses Potential, insbesondere bei Müttern, die Organisationen gegenüber skeptisch sind oder dort, wo Machtasymmetrien bestehen. Zugleich stärkt Humor die professionelle Haltung und Gesundheit der Fachkräfte, indem er Gelassenheit, Selbstreflexion und Resilienz fördert (vgl. Kap. 2.2.2). Darüber hinaus kann er schwierige Themen zugänglicher machen und die Selbstwirksamkeit der Adressatinnen unterstützen, in dem er etwa als persönliche Ressource verstanden und weiter ausgebaut wird, im Sinne des passiven Humors laut Lohmeier (2018, S. 47–48). Humor wirkt somit nicht als isolierte Methode, sondern als ressourcenorientierte Haltung, welche die Beziehungsgestaltung und die Handlungsfähigkeit stärken. Dies deckt sich mit dem Verständnis von Berg und

Hancken (vgl. 2.4.4), die Humor in der Sozialen Arbeit als innere Haltung und zugleich als Methode der Beziehungsgestaltung beschreiben.

Die dritte Frage bezieht sich auf konkrete Einsatzmöglichkeiten von Humor zur Beziehungsgestaltung in MKE sowie auf damit verbundene Chancen und Risiken und wird in den Kapiteln 4.3–4.6 ausführlich dargestellt. Humor kann die professionelle Haltung erweitern, indem er Heiterkeit, Gelassenheit und ein Gefühl von Verbundenheit fördert und damit eine Atmosphäre schafft, in der Beziehungsgestaltung überhaupt gelingen kann (vgl. Kap. 4.4). Auf dieser Grundlage kann Humor in MKE beispielsweise in Gruppensequenzen oder in Bezugspersonengesprächen eingesetzt werden, um Vertrauen aufzubauen, schwierige Themen zugänglicher zu machen und gemeinsame Entwicklungsprozesse zu unterstützen. Darüber hinaus trägt Humor zur Psychohygiene im Team bei und kann als Bestandteil reflexiver Praxis dazu beitragen, berufliche Belastungen der Fachkräfte besser zu verarbeiten. Risiken entstehen insbesondere dann, wenn Humor unreflektiert, ironisch oder abwertend verwendet wird. In solchen Fällen kann Vertrauen beeinträchtigt oder eine bestehende Machtasymmetrie verstärkt werden. Ebenso besteht die Gefahr, dass Fachkräfte durch einen unbedachten Einsatz von Humor die Ernsthaftigkeit einer Situation aus dem Blick verlieren und eine Form emotionaler Distanzierung entwickeln, die die professionelle Beziehung beeinträchtigt (vgl. Kap. 4.5). Daher ist es notwendig, Humor stets in Bezug zum Kontext, zur jeweiligen Situation und zu den individuellen Voraussetzungen der Adressatinnen zu reflektieren, etwa hinsichtlich ihres eigenen Humors, ihrer psychischen Verfassung, ihrer sprachlichen Ausdrucksfähigkeit sowie kultureller und normativer Vorstellungen. Abschliessend lässt sich sagen, dass ein feinfühligere, beziehungsorientierter und reflektierter Umgang mit Humor Voraussetzung dafür ist, dass Humor in der Beziehungsgestaltung wirksam und verantwortungsvoll eingesetzt werden kann.

Die abschliessende Praxisfrage zeigt, dass Humor in MKE, wie auch in anderen Feldern der Sozialen Arbeit als Bestandteil einer professionellen, ethisch reflektierten Haltung verstanden werden sollte. Leitungen, tragen Verantwortung für eine Atmosphäre, die humorvolle und respektvolle Kommunikation ermöglicht und Räume für gemeinsame Reflexion schafft. Fachkräfte sollten ihren eigenen Humorstil kennen und in Teams oder zumindest für sich, kontinuierlich reflektieren. Aus- und Weiterbildungen können dazu beitragen, Humor methodisch bewusst und situationsgerecht einzusetzen und in einen ethische-professionellen Rahmen zu setzen, beispielsweise mit einem Humor-Kodex für die Soziale Arbeit. Insgesamt lohnt sich die bewusste Auseinandersetzung mit Humor, da er Beziehungsgestaltung vertiefen, Resilienz stärken und Professionalität im Alltag unterstützen kann.

6.2 Relevanz für die Praxis der Sozialen Arbeit

Für die Praxis der Sozialen Arbeit ergibt sich aus der Auseinandersetzung mit Humor, dass die Profession ihre Methoden und Haltungen fortlaufend reflektieren und weiterentwickeln muss, insbesondere im interdisziplinären Austausch, wie in Punkt 1.4 des Berufskodex der Sozialen Arbeit verankert (AvenirSocial, 2010, S. 8). Angesichts der hohen emotionalen und organisationalen Anforderungen in vielen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, gewinnt die Frage an Bedeutung, wie Fachkräfte resilient bleiben und zugleich eine ethisch verantwortete Beziehungsgestaltung aufrechterhalten können. Eine Verankerung von Humor im Berufskodex sowie die Erstellung berufsethischer Richtlinien im Kontext Humor könnte dabei unterstützen, Humor als legitimierte Haltungselement und Teil der Beziehungskompetenz zu etablieren. Zugleich bieten Bezugsdisziplinen wie Medizin oder Psychologie bereits entwickelte Modelle, Humorleitlinien oder Weiterbildungskonzepte (vgl. Kap. 2.4), an denen sich die Soziale Arbeit orientieren kann, um sowohl salutogenetische Prozesse als auch gelingende Interaktionen zu fördern. Wie Berg hervorhebt, liegt ein möglicher Grund für die bislang eher zurückhaltende Anwendung von Humor in der Sozialen Arbeit im Fehlen systematischer Aus- und Weiterbildungsangebote (2023, S. 181). Die Komplexität des Humors, etwa hinsichtlich der unterschiedlichen Humorstile, ihrer Wirkung und der Kontextabhängigkeit, macht eine fachlich angeleitete Auseinandersetzung notwendig. Eine Integration des Themas in die Ausbildung zur Fachperson der Sozialen Arbeit würde ermöglichen, Humor als reflektierbare und bewusst einsetzbare Ressource zu begreifen, anstatt als zufälliges, rein individuelles Ausdruckselement oder persönliches Merkmal. Darüber hinaus kann Humor als salutogenetischer Faktor zur Erhaltung der physischen und psychischen Gesundheit von Fachpersonen beitragen, wie auch Kapitel 2.2.1 ausführlich beschreibt. Er unterstützt jene personale Identitätsarbeit und das Rollenverständnis, die nach Hancken (vgl. Kap. 4.2.1) für professionelles Handeln erforderlich sind. Gleichzeitig wirkt Humor in der Beziehungsgestaltung, indem er Interaktionen vertrauensvoller, kohärenter und zugänglicher macht und den Blick für neue Perspektiven öffnet. Damit wird deutlich, dass Humor eine bedeutsame, jedoch reflektationsbedürftige Ressource darstellt, die das professionelle Handeln in der Sozialen Arbeit bereichern und nachhaltig stärken kann.

6.3 Ausblick und weiterführende Fragestellungen

Im Anschluss an die erarbeiteten Erkenntnisse stellt sich die Frage, welche Entwicklungsmöglichkeiten sich für Theorie und Praxis ergeben. Im Folgenden werden daher mögliche weiterführende Fragestellungen und Perspektiven für die Praxis skizziert. Eine systematische Integration des Themas Humor in die Lehre ermöglicht angehenden Fachpersonen, Humor als optimistisches, ressourcenorientiertes und salutogenetisches Element in ihre berufliche Identitätsbildung einzubetten. Angesichts der aufgezeigten Bedeutung von Humor für professionelles Handeln in MKE und im weiteren Feld der Sozialen Arbeit

erscheint es sinnvoll, das Thema in den Ausbildungsstrukturen verstärkt zu berücksichtigen. Die Frage ist, wie eine sinnvolle Integration des Themas Humor in der Lehre aussehen kann. Daran knüpft eine weiterführende Fragestellung nach der professionsethischen Verortung von Humor an: Wie könnte ein berufsethischer Humor-Kodex für die Soziale Arbeit gestaltet sein, der einen verantwortungsvollen, kontextsensiblen und würdevollen Umgang gewährleistet?

Besondere Relevanz gewinnt Humor im Zusammenhang mit der Bindungsforschung. Köhler-Saretzki weist darauf hin, dass humorvolle Interaktionen ein förderliches Milieu für die Entwicklung sicherer Bindungen schaffen können. Die in Kapitel 2.4.4 erwähnte HU.PSY-Studie zeigt, dass eine humorvolle Lebenshaltung positive Effekte auf die Eltern-Kind-Beziehung hat. Für MKE, in denen Bindungsunsicherheiten ein Thema darstellen können, ergibt sich daraus die Frage, wie humorvolle Interaktionen professionell begleitet und genutzt werden können, um Feinfühligkeit, Beziehungskompetenz und Bindungssicherheit der Adressatinnen und deren Kinder zu stärken. Für Gruppensettings innerhalb von MKE oder vergleichbaren Kontexten wäre zudem zu untersuchen, inwiefern humorvolle Interaktionen zur Gruppenkohäsion beitragen, und korrigierende Bindungserfahrungen innerhalb eines Gruppensettings ermöglichen. Eine denkbare weiterführende Fragestellung lautet, wie humorbasierte Gruppenangebote die Beziehungen zwischen den Adressatinnen sowie indirekt die Mutter-Kind-Beziehung stabilisieren und emotional entlasten können.

Auf organisationaler Ebene eröffnet Humor ebenfalls wichtige Perspektiven. Er kann eine gelassene, wertschätzende, salutogenetische und fehlertolerante Teamkultur begünstigen, Spannungen früh sichtbar machen und die gemeinsame Reflexionsfähigkeit stärken. Damit entsteht die Frage, wie Organisationen humorfreundliche Strukturen entwickeln und in Leitbildern verankern können.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Humor eine bedeutsame Ressource darstellt, um die Handlungsfähigkeit der Fachkräfte zu stärken, Hoffnung zu vermitteln und somit die Beziehungsgestaltung als unverzichtbare Aufgabe Sozialer Arbeit zu unterstützen. Insbesondere in Kontexten sozialer Belastungen kann achtsam reflektierter Humor dazu beitragen, emotionale Entlastung und Entwicklung zu ermöglichen. Die Frage lautet daher nicht, ob Humor in der Sozialen Arbeit Platz hat, sondern wie er nachhaltig, professionell und verantwortungsvoll eingesetzt werden kann, damit das Motto dieser Arbeit «Keep on smiling!» umgesetzt werden kann.

⁶ Anmerkung zur Verwendung von KI-gestützter Textproduktion und Textbearbeitung.

⁶ Für die gesamte Bachelor-Arbeit wurde für die Verbesserung der Sprache Open AI. (2025), ChatGPT November Version -5.1, <https://chat.openai.com/> verwendet.

7 Literaturverzeichnis

- AvenirSocial. (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz: Ein Argumentarium für die Praxis*. [Brochure].
- Berg, M. (2023). Nur genügend Humor müsst ihr haben!: Ein kritischer Überblick über -Humor und seine Anwendung in Sozialer Arbeit und Beratung. *Familiendynamik*, 48(3), 180–187. <https://doi.org/10.21706/fd-48-3-180>
- bibb. (2020, Februar 6). *Menschliche Kompetenz*. <https://www.bibb.de/de/8570.php#:~:text=Unter%20Kompetenz%20wird%20in%20der,gefordertes%20Handeln%20neu%20generieren%20k%C3%B6nnen>
- casa cantero. (2022). *Strategiekonzept*. [Unveröffentlichtes Konzept].
- casa cantero. (2024). *Personalreglement*. [Unveröffentlichtes Konzept].
- casa cantero. (2025). *Leistungskonzept Betreutes Wohnen*. [Unveröffentlichtes Konzept].
- Dörr, M., & Müller, B. (2019a). Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In M. Dörr (Hrsg.), *Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (4. Aufl., S. 14–39). Beltz Juventa.
- Dörr, M., & Müller, B. (Hrsg.). (2019b). *Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (4., aktualisierte und erweiterte Auflage). Beltz Juventa.
- Dorsch Lexikon der Psychologie. (o. J.). *Coping*. Abgerufen 19. September 2025, von <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/coping>
- Effinger, H. (2008). „Die Wahrheit zum Lachen bringen“ *Humor als Medium in der Sozialen Arbeit*. Juventa Verlag.

Elim Stiftung für Eltern und Kind. (o. J.). Abgerufen 18. August 2025, von <https://elim-eltern-kind.ch/>

Fischer, F., Peifer, C., Scheel, T. E., & Bartzik, M. (Hrsg.). (2024). *Humor - ein ernstzunehmender Gesundheitsfaktor: Grundlagen und Forschung für den praktischen Einsatz* (1. Auflage). Hogrefe. <https://doi.org/10.1024/86246-000>

Garbiel, T., Keller, S., Bombach, C., Stohler, R., & Ibrahimi, B. (2017, April). *Wirkungsanalyse von Mutter-Kind-Angeboten im Kanton Zürich.*

Graßhoff, G. (2010). *AdressatInnen, KlientInnen, NutzerInnen und AkteurInnen der Sozialen Arbeit.* Juventa Verlag Weinheim und München. <https://doi.org/10.3262/EEO14100067>

Hancken, S. A. (2023). *Beziehungsgestaltung in der Sozialen Arbeit* (2., durchgesehene Auflage). Vandenhoeck & Ruprecht. <https://doi.org/10.36198/9783838560151>

Haus für Mutter und Kind. (2025). <https://mutterundkindhaus.ch/klientel/>

Hinken, F. (Hrsg.). (2025). *Handbuch Mutter/Vater-Kind-Einrichtungen* (1. Auflage). Beltz Juventa.

Hirsch, R. D. (2019). *Das Humor-Buch: Die Kunst des Perspektivenwechsels in Theorie und Praxis.* Schattauer.

Hirsch, R. D. (2023). Humor: Ein lebenslanger heiterer und salutogenetische Begleiter. *Familiendynamik*, 48(3), 196–203. <https://doi.org/10.21706/fd-48-3-196>

Hirschhausen, E. von. (2018). *Wunder wirken Wunder: Wie Medizin und Magie uns heilen* (1. Auflage). Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Hontschik, A., & Ott, M. (2017). Die stationäre Mutter-Kind-Einrichtung als pädagogisch institutionalisierter Wohnraum. In M. Meuth (Hrsg.), *Wohn-Räume und pädagogische Orte* (S. 123–148). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-15805-7_5

- Johann, A. (2024). Balanceakte zwischen Schutzauftrag, Kindeswohl, Hausregeln und den Bedürfnissen junger Eltern: Praxisreflexionen zur Arbeit in einer Mutter-Vater-Kind-Einrichtung. *Betrifft Mädchen*, (2), 111–114. <https://doi.org/10.3262/BEM2402111>
- Köhler-Saretzki, T., Brilmayer-Riesbeck, D., Grill, P., & Berg, M. (2023). Humor, Bindung und psychische Gesundheit in Familien: Ausgewählte Ergebnisse der HU.PSY-Studie. *Familiendynamik*, 48(3), 204–212. <https://doi.org/10.21706/fd-48-3-204>
- Kotthoff, H. (2017). Linguistik und Humor. In U. Wirth (Hrsg.), *Komik* (S. 112–122). J.B. Metzler. https://doi.org/10.1007/978-3-476-05391-6_18
- Kuster, J., Bachmann, C., Hubmann, M., Lippmann, R., & Schneider, P. (2022). *Handbuch Projektmanagement: Agil - klassisch - hybrid* (5., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Springer Berlin / Heidelberg.
- Linke, T. (2021, Juli 8). Vertrauensvolle Arbeitsbeziehung. *Vertrauensvolle Arbeitsbeziehung*. <https://www.socialnet.de/lexikon/Vertrauensvolle-Arbeitsbeziehung>
- Lohmeier, A. (2018). *Humor in der Beratung*. Beltz.
- Lüderitz, P. (2009). Die Arbeit in Mutter-Kind-Einrichtungen: *Fachzeitschrift Evangelische Jugendhilfe*, (2), 78–81.
- merriam webster. (o. J.). *affiliativ*. Abgerufen 4. November 2025, von https://www-merriam-webster-com.translate.goog/dictionary/affiliative?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=de&_x_tr_hl=de&_x_tr_pto=sge
- Moody, R. A. (1979). *Lachen und Leiden: Über die heilende Kraft des Humors*. Rowohlt.
- Mösch, P. (2014). *Rechtliche Rahmenbedingungen für Freiheitsbeschränkende Massnahmen im Heimbereich*. 69(1), 5–30.

- Noack, K. (2015, März 1). Frank Farelly. *Frank Farelly und die Provokative Therapie*. <https://www.kars-tennoack.de/frank-farelly-und-die-provokative-therapie/>
- Ortloff, J.-H. (2025, April 7). Socialnet Lexikon. *Salutogenese*. <https://www.socialnet.de/lexikon/Salutogenese>
- Pabsch, U. (2023, Dezember 3). Reframing. *Neue Perspektiven gewinnen: Die Kunst des Reframing*. <https://www.sozial.de/dossiers/systemische-beratung/neue-perspektiven-gewinnen-die-kunst-des-reframing.html>
- Rohr, D., Heimann, T., Ghahari, N., Scholz, E., & Simon, F. B. (2024). *Sei ein Narr! Humorvolle Konfrontation in Beratung, Therapie und Supervision* (Erste Auflage). Carl-Auer Verlag GmbH.
- Schäfer, D., & Behnisch, M. (2022). *Professionelle Nähe in der Heimerziehung* (1. Aufl.). Walhalla u. Praetoria Verlag GmbH & Co. KG.
- Schilling, J., & Muderer, C. (2016). *Der Clown in der sozialen und pädagogischen Arbeit: Methoden und Techniken wirksam einsetzen* (2., aktualisierte Auflage). Ernst Reinhardt Verlag.
- Schinzilarz, C., & Friedli, C. (2018). *Humor in Coaching, Beratung und Training: E-Book inside und Online-Materialien* (2., überarbeitete und erweiterte Aufl). Beltz.
- Scholz, N., & Tietmeyer, J. (2024). Unterstützung von Fachkräften in Mutter-Kind-Einrichtungen bei der Bewältigung ihrer ethischen Herausforderungen. *TUP - Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit*, (4), 278–285. <https://doi.org/10.3262/TUP2404278>
- Schulze-Krüdener, J. (2022). *Emotionen und Humor in der Sozialen Arbeit: Ein Studienbuch für die Praxis*. APOLLON University Press. <https://doi.org/10.5771/9783748950073>
- Staub-Bernasconi, S. (2018). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft*.

Thiersch, H. (2019). Nähe und Distanz in der Sozialen Arbeit. In M. Dörr (Hrsg.), *Nähe und Distanz: Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität* (4. Aufl., S. 42–59). Beltz Juventa.

Zander, Prof. Dr. M. (2018, Oktober 3). Socialnet Lexikon. *Resilienz*. <https://www.socialnet.de/lexikon/Resilienz>

8 Anhang

Methodenkoffer

Thematisierung unangenehmer Themen, Methode «Rosa Elefant»

<https://www.karstennoack.de/rosa-elefanten-effekt/>

Perspektivenwechsel, Lösungsorientierung, Blick auf die Ressourcen

116 Fragekarten für mehr Humor, Schinzilarz & Friedli (2018), Beltz Verlag



Abbildung: Auswahl von Karten aus «116 Fragekarten für mehr Humor» (eigenes Foto)

Heitere Einrichtung

(Lohmeier, 2018, S. 56)

Die Wanddekoration kann neben der humorfördernden Farbe auch noch entsprechend gestaltet werden: Poster, Schilder und Wandkarten mit witzigen Sprüchen bringen einen ins Schmunzeln, Nachdenken oder Lächeln. Beispiele gefällig?

- Man muss die Schuld auch mal bei anderen suchen!
- Ich habe keine Lösung, bewundere aber Ihr Problem!
- Wenn das die Lösung ist, will ich mein Problem zurück.
- There stand me the hairs to the mountains.
- Beziehung ist, gemeinsam Probleme zu lösen, die man alleine nicht hätte.
- Bin ich der Depp hier?
- Als die Geduld verteilt wurde, stand ich gerade hupend im Stau.
- In der Realität ist die Wirklichkeit ganz anders.
- Disziplin ist die Fähigkeit, dümmer zu sein als der Chef!
- Popeln ... auch eine Art, in sich zu gehen.
- Not from bad parents!
- There we have the salad!
- Jeder denkt an sich, so ist an alle gedacht.
- Lieber ein Lied auf den Lippen als ein Pfeifen im Ohr.
- Lieber heimlich schlau als unheimlich blöd.
- Ich vergesse nie ein Gesicht, aber in Ihrem Fall mache ich eine Ausnahme.
- Jeder ist seines Glückes Störenfried.
- Das Leben ist zu kurz, um ein langes Gesicht zu machen.

Abbildung: Auszug aus dem Buch «Humor in der Beratung»

Reframing, Spiegeln, weitere Methoden für Gespräche

(Schulze-Krüdener, 2022, S. 125–129)



BEISPIEL 3.17:

Ein Adressat zum Sozialarbeiter, der im Jugendamt arbeitet: „Die Kinder gehören einfach öfter zum Vater, davon können Sie ausgehen.“ Darauf sagt der Sozialarbeiter: „Eingehen, ausgehen, da wird einem ja schwindlig von.“

Columbo-Prinzip

Auf Sätze des Adressaten reagieren Sie lauthals mit Bewunderung und Dankbarkeit (vgl. Lohmeier, 2018, S. 81 f.).



BEISPIEL 3.18:

Adressat zur Sozialpädagogin am Telefon: „Sauerei! Warum dauert das so lange, bis man bei Ihnen einen Termin bekommt?!“ Sozialpädagogin: „Ich bewundere Ihre Hartnäckigkeit und Ihr Engagement bei der Verfolgung Ihrer Ziele. Außerdem scheinen Sie das besondere Talent zu haben, Dinge, die Sie aufregen, mit einfachen Worten präzise auf den Punkt zu bringen. So konzentriert, fokussiert und rhetorisch elaboriert wäre ich gerne auch einmal.“

Sprichwörter und Bonmots

Bei dieser Technik werden Sprichwörter bewusst verdreht oder völlig aus dem Zusammenhang gerissen (vgl. Lohmeier, 2018, S. 82 f.).



BEISPIEL 3.19:

Ein erwerbsloser Adressat klagt gegenüber der Sozialarbeiterin über seine chronischen Geldnöte. Die Sozialarbeiterin antwortet: „Spare in der Not, dann hast Du Zeit dazu.“



ÜBUNG 3.6:

Finden Sie für jede dieser Humortechniken ein weiteres Beispiel.

in Richtung Hölle und Verdammnis zu locken!“ – „Das habe ich eben getan: Ich habe dieses Menschlein ein winziges Stück Wahrheit finden lassen, ihn aber glauben gemacht, dass dieses winzige Stück die ganze Wahrheit sei!“ (Lohmeier, 2018, S. 75 f.)

Running Gag

Durch die Wiederholung bestimmter Inhalte oder Motive erlaubt Ihnen diese Technik, ein Thema in ständig variiert Form immer wieder ins Spiel zu bringen (vgl. Kresse; Ullmann, 2008, S. 52 f.).



BEISPIEL 3.15:

„Hallo, Herr Sänger! Jetzt müssen Sie wieder wie jeden Dienstag diese Sozialpädagogen-Kacke machen. Unglaublich, oder? Okay, legen wir gleich los.“

Selbstironie

Über sich selbst zu lachen (bzw. sich selbst auf die Schippe zu nehmen), funktioniert auch im Gespräch mit Adressaten. Passiert Ihnen ein Missgeschick, haben Sie etwa die Akte verlegt, erlauben Sie Ihrem Gegenüber, über Sie zu lachen. Auch wenn Sie vielleicht zunächst glauben, Sie haben sich dadurch eine Blöße gegeben oder an Autorität verloren, gewinnen Sie dadurch mehr an Respekt (vgl. Kresse; Ullmann, 2008, S. 58 f.).



BEISPIEL 3.16:

„Ich bin heute so zerstreut, dass sogar der Salzstreuer schon neidisch ist.“

Non-sequitur-Technik

Ein Satz des Adressaten wird von Ihnen als Frage aufgenommen und Sie antworten verfremdet in einem anderen Sinnzusammenhang (vgl. Lohmeier, 2018, S. 80 f.).

Unsinniges bzw. paradoxes Zustimmung

Der Adressat greift Sie in einem Gespräch auf unfaire Art und Weise persönlich an und Sie geben ihm unerwartet Recht. Dieser ist verblüfft, sein Angriff läuft ins Leere. Wenn Sie möchten, können Sie nun eins draufsetzen und den unfairen Vorwurf nochmals übertreiben (vgl. Hansmeier; Ullmann, 2020, S. 87 ff.).



BEISPIEL 3.13:

Adressatin: „Immer müssen Sie als Jugendamtsheini das letzte Wort haben.“ Sozialarbeiter: „Ja, stimmt! Ich nehme an einem Letztes-Wort-Wettbewerb teil. Ich bin auf Platz zehn, aber das lässt sich bestimmt noch steigern.“

Metaphern- und Geschichtenarbeit

Sie können ein Problem auflösen (bzw. von diesem vorerst ablenken), indem Sie während des Gesprächs mit dem Adressaten, der Ihnen wieder einmal nachweislich nicht die Wahrheit sagt, beispielsweise eine Anekdote passend zum Inhalt des Gesprächs oder aber auch eine Anekdote über eine ganz andere Situation erzählen, um die aktuelle Situation aufzulockern oder aber auch zum Nachdenken anzuregen (vgl. Lohmeier, 2018, S. 74 ff.).



BEISPIEL 3.14:

In der Beratungsarbeit dienen humorvolle Geschichten als Denkanstöße, die oft anhaltender wirken als direkte Interventionen.

„Ein Engel und ein Teufel wandern für die Menschen unsichtbar auf Erden. Da kommt ihnen ein Mensch entgegen. Der Engel nimmt wahr, wie der Teufel vor dem Menschen etwas fallen lässt. Dieser bückt sich, nimmt mit sichtbarer größter Freude das Ding an sich und geht überglücklich weiter. „Was hast Du diesem Menschen gerade zukommen lassen?“ fragt der Engel. „Ein winziges Stück Wahrheit“, erwidert der Teufel. „Wie? Höre ich recht? Du, ein Teufel, schenkt diesem Menschen Wahrheit? Dein Job ist doch, die Menschen

führen können. Nun wird der Humor konkret, also technisch – aber keineswegs in dem Verständnis, dass Sie diese Humortechniken schematisch anwenden können und sich sofort alles zum Besten wendet. Die folgenden Techniken bedürfen stets des richtigen Kontexts, der passenden Adressatinnen und Adressaten sowie des nötigen Feingefühls im Einsatz.

Offensichtliches Übertreiben und Überhöhen

Ihre Reaktion auf die Situationsbeschreibung Ihres Adressaten (oder auch Ihrer Kollegin usw.) ist sehr übertrieben. Sie lachen oder weinen laut, schauen äußerst unzufrieden, seufzen stark übertrieben. Sie überhöhen und karikieren letztlich eine Emotion, um auf diese Weise das Gegenteil davon zu vermitteln und die Wichtigkeit zu relativieren, um so bei Ihrem Adressaten auf spielerische Weise eine Verhaltensänderung zu provozieren (vgl. Hansmeier; Ullmann, 2020, S. 45 ff.).



BEISPIEL 3.9:

Die Adressatin ist verärgert, weil ihr Antrag auf Unterstützungsleistung vom Sozialarbeiter immer noch nicht bearbeitet worden ist: „Das hätte Ihre Kollegin aber schon längst erledigt und ich hätte mein Geld bereits.“ Darauf der Sozialarbeiter: „Ich kann Ihnen versichern: Ich bin der beste Sozialarbeiter, sodass Gott schon nach Rezepten für den Himmel fragt.“

Positives Umdeuten (Reframing)

Sie präsentieren Ihrem Adressaten eine ungewöhnliche, übertriebene, positive, vielleicht sogar absichtlich falsche Interpretation der Situation. Eng damit verknüpft ist das Spielen mit Klischees (vgl. Hansmeier; Ullmann, 2020, S. 54 ff.).



BEISPIEL 3.10:

„Ich habe als Sozialarbeiter ein Herz so groß wie eine Badewanne, da passen Sie mit Ihrem klitzekleinen Problem auch noch hinein.“

Inkongruenzen

Sie schlagen absichtlich eine ungewöhnliche Lösungsmöglichkeit vor, wählen einen ungewöhnlichen Vergleich oder lenken durch Fehldeutung bzw. Verschiebung die Gedanken des Adressaten in eine andere Richtung, erzeugen durch Ihre merkwürdigen Bilder Aufmerksamkeit und regen den Adressaten dadurch an, echte Lösungen zu finden (vgl. Hansmeier; Ullmann, 2020, S. 61 ff.).

**BEISPIEL 3.11:**

Der Adressat erzählt der Sozialpädagogin zum wiederholten Male in ausschweifenden Worten die Gründe, warum er es in den letzten drei Monaten immer noch nicht geschafft hat, beim Arbeitsamt einen Beratungstermin auszumachen. In einem passenden Moment sagt die Sozialpädagogin: „Kennen Sie den Ausspruch ‚Warten auf Godot‘? Er stammt aus einem Theaterstück, in dem zwei Männer irgendwo auf der Landstraße auf einen Unbekannten namens Godot warten. An den Grund der Verabredung können sie sich nicht erinnern; sie wissen auch nicht, ob und wann Godot kommen wird.“

Spiegeln

Sobald der Adressat Ihr Büro betritt, haben Sie beide ein Status-Verhalten, das wesentlich durch die Körpersprache vermittelt wird. In der Regel sind solche Status-Kämpfe humorlos; bewusst eingesetzt, können sie aber sehr witzig werden: So können Sie mit Ihrem Körper (und mit Mimik, Gestik) eine Statuswirkung gegenüber dem Adressaten erzeugen, indem Sie entweder bestimmend, kontrollierend und unmenschlich wirken oder aber charismatisch, fördernd und beschützend.

**BEISPIEL 3.12:**

Adressat: „Das geht mir hier mit der Bearbeitung meines Hilfeantrags alles viel zu langsam. Das muss schneller gehen.“ Sozialarbeiter: „Sie möchten also, dass die Schnecke zum Tiger wird?“

Abbildung: Auszüge aus dem Buch «Emotionen und Humor in der Sozialen Arbeit: Ein Studienbuch für die Praxis»

Humorvolle Haltung einüben, passiver Humor

(Berg, 2023, S. 186):

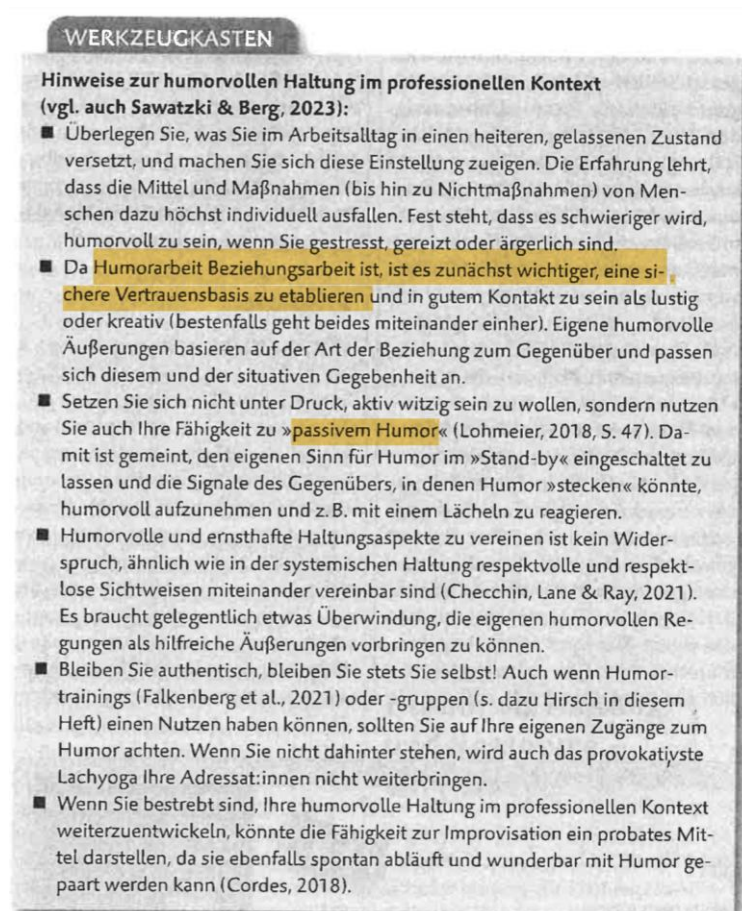


Abbildung: Auszug aus dem Buch «Nur genügend Humor müsst ihr haben! Ein kritischer Überblick über Humor und seine Anwendung in Sozialer Arbeit und Beratung» (eigenes Foto)

Gruppeneinstieg Übung «Woosh»

(Fischer et al., 2024, S. 112–113)

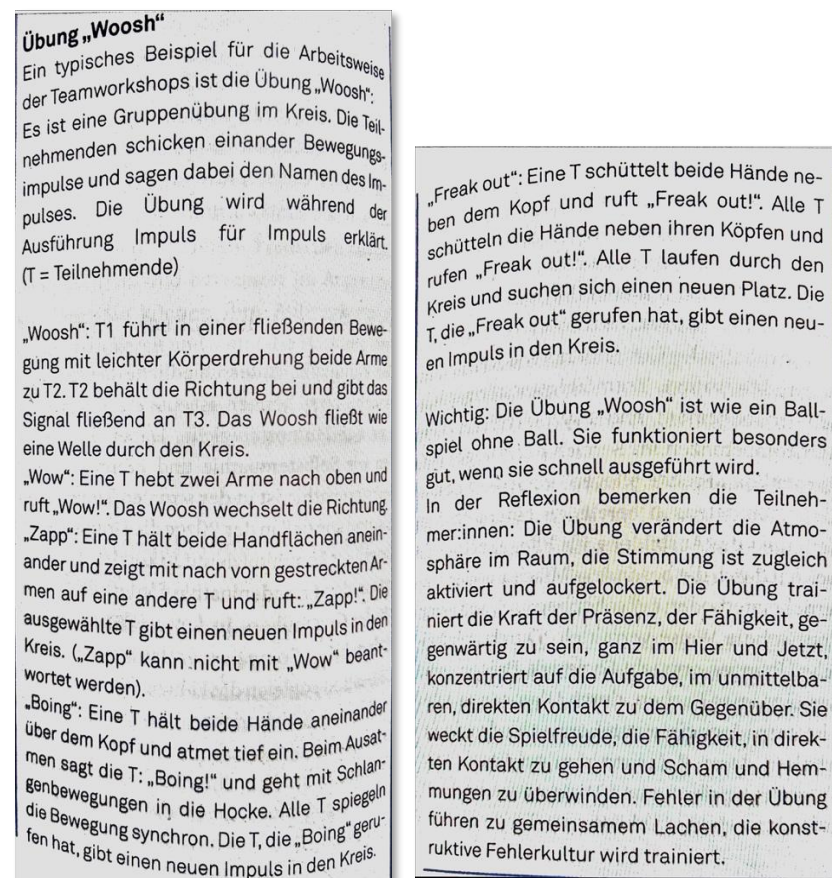


Abbildung: Auszüge aus dem Buch «Humor - ein ernstzunehmender Gesundheitsfaktor: Grundlagen und Forschung für den praktischen Einsatz» (eigene Fotos)

Gruppenübung «Komplimente machen»

(Fischer et al., 2024, S. 115):

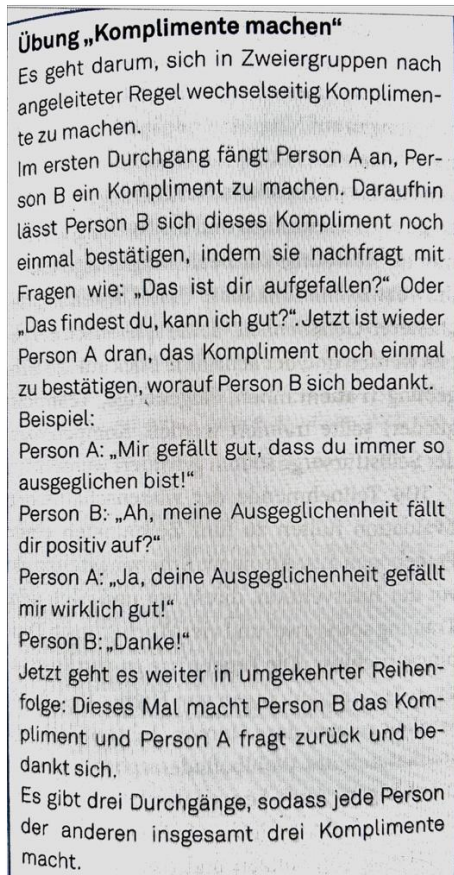


Abbildung: Auszug aus dem Buch «Humor - ein ernstzunehmender Gesundheitsfaktor: Grundlagen und Forschung für den praktischen Einsatz» (eigenes Foto)

Idee für humorvolle Gruppensitzungen

(Fischer et al., 2024, S. 146):

Sitzung	Inhalt
1. Stunde	• Warum eine Humorgruppe? • Begriffserklärung: „Humor“ im Unterschied zu „Witz“ (Abgrenzung: gemeinsam lachen, nicht über jemanden lachen ...) • Erinnerung an erste „humorvolle“ Situation oder Person im Leben • Lach-Übung (gemeinsam auf Aufforderung lachen – was passiert dabei/ Situationskomik ...)
2. Stunde	• Erinnerung an eine witzig-kränkende und beschämende Situation und Rollenspiel • Übung: sich gegenseitig Komplimente machen, sich freundlich begrüßen (im Sitzen zu seinem Nachbarn oder durch den Raum gehen und sich gegenseitig begrüßen, Erweiterung bis zur grotesken Begrüßung)
3. Stunde	• Äußern von dem ersten Gedanken am heutigen Tag (humorvolle sowie clowneske Verarbeitung) • Äußern von „Glücksgedanken“ • Äußern vom letzten Gedanken beim Einschlafen (humorvolle und clowneske Verarbeitung, Einsatz von Witz- und Anekdotenbüchern)
4. Stunde	• Aufgabenstellung: Beobachten Sie sich bei Missgeschicken. Welche Missgeschicke haben Sie erlebt? Wie die anderen? (Beispiel: Gebiss fällt in die Suppe; Rollenspiele: „normal“ – „humorvoll“ – „clownesk“)
5. Stunde	• Spielen mit witzigen Gegenständen: Humorsack, der innerhalb der Gruppe auf dem Boden liegt. Jede:r darf sich etwas aus dem Humorsack nehmen (rote Nasen Brillen mit vielfältigen Gläsern, Jammer-Schimpf-Lach- und Jodelsack usw.). Aufgabenstellung: Erinnerungen, Assoziationen, Gesten zu den Gegenständen
6. Stunde	• Zerrspiegel: Jede:r stellt sich vor den Spiegel und schneidet Grimassen • „Grübeln“ und „Jammern“ als Kunst • „Irrationale Spiele“ (z. B. jede:r spielt ein Tier, eine:n Politiker:in, einen Beruf, sich als 10-Jährige:n, Gewinn von einer Million)
7. Stunde	• Schilderungen über Alltagssituationen und dazu Rollenspiel („normal“ – „humorvoll“ – „clownesk“, z. B. jemanden ansprechen/Kontakt knüpfen) • Spielen und/oder lesen bzw. berichten/erzählen von Witzen, Anekdoten
8. Stunde	• Biografische Episoden werden erfragt (z. B. der erste Kuss, der/die Lieblingslehrer:in, oder auch „was würden Sie tun, wenn Sie 6 Richtige im Lotto hätten oder noch mal 20 wären“?) • Clownesken zu „steinalt“, „Patient:in“ etc.
„Hausaufgaben“	• Jede:r wird aufgefordert/motiviert, – zum nächsten Mal einen Witz oder Anekdote (z. B. aus Zeitung oder Zeitschrift) mitzubringen oder eine erlebte komische Situation zu erzählen; – eine kränkende Situation auf Station humorvoll und clownesk umzuwandeln und dies bei Besuch von Angehörigen oder bei Belastungssituationen zu Hause zu üben; – komische Situationen zu beobachten; – im Rollenspiel Erarbeitetes auf den Alltag zu übertragen.

Abbildung: Auszug aus dem Buch «Humor - ein ernstzunehmender Gesundheitsfaktor: Grundlagen und Forschung für den praktischen Einsatz» (eigenes Foto)

Verschiedene Humorobjekte, z.B. Humortagebuch und Einrichtungsgegenstände (Hirsch, 2019, S. 75)

Tab. 4-1 Lachkoffer/Humorkoffer (mod. nach Trabold-Urech und Coray-Bill 2008 sowie Zimmer 2012)

Humorobjekte	Wirkungen
Cartoons und Karten (mit und ohne heiteren Spruch)	Visueller Spaß, Anregung zur Heiterkeit und zum Lachen; spontane Unterbrechung
Musikkassetten und CDs	Heitere Musik oder Hörbücher (z. B. Heinz Erhardt, Loriot, Emil, von Hirschhausen u. a.) lockern die Stimmung und bringen Abwechslung
Humortagebuch: eigenes, Mitarbeiter, Bewohner, Patienten	Verbessert die Stimmung zu Hause und bei der Arbeit; heitere Erlebnisse können kontinuierlich eingetragen und gelesen werden
Scherzartikel (vielfältige Möglichkeiten)	Schachterl-Teufel, Furz-/Pupskissen, Tröten, große Zähne oder Gebisse, Kamm, Nasen unterschiedlichster Farbe, Rüssel, Ohren, Brillen, Spritzpistole, Pistole mit Schaumgummigeschossen, Flummis, Slime, bunte komische Kerzen oder Smileys-Kerzen u. a. verändern schlagartig die Perspektive; Tabuthemen können leichter angesprochen werden
Lachsack u. a.	Lachsack, Jammer-, Schimpf-, Jodelsack zur Förderung einer Situationsunterbrechung oder Neugier auf heitere Interventionen
Aufziehspielsachen	Beispielsweise Blechspielzeug, Aufziehtiere, Reiter, Personen, kleine Autos oder Motorräder; rasch fühlt man sich in die Kindheit versetzt (allein oder mit anderen) und erfreut sich an einem bunten, lauten und sich bewegenden Aufziehspielzeug
Kugelschreiber und Bleistift	Versehen mit Smiley-Aufdruck, blinkende rote Nase u. a.; Anreiz, um über humorvolle Situationen zu fördern
Tasse	Aufdruck von heiteren Sprüchen, Smileys und roten Nasen sowie komische Formen lockert die Atmosphäre
Ansteckknopf, Sticker oder Button	Aufdruck mit unterschiedlichen Smileys u. a.; signalisiert Heiterkeit und führt unweigerlich zum Lächeln/Lachen
Kuscheltiere	Hund, Affe, Giraffe u. a. fördern Kuscheln und Spielen
Handpuppen	Unterschiedliche Größe und Figuren fördern, mit ihnen zu spielen, sich zu unterhalten und zu kuscheln
Malfarben und Scheren	Bunte Stifte und Wasserfarben können Heiterkeit, Kreativität und Kommunikation fördern; Ausschneiden unterstützt diese Aktivitäten
Bunte Tücher	Zur Dekoration, Verkleidung, zur Unterstützung von Bewegung und Kommunikation

Abbildung: Auszug aus dem Buch «Die Kunst des Perspektivenwechsels in Theorie und Praxis»

Gesundheit mit Humor am Arbeitsplatz fördern

(Hirsch, 2019, S. 204):

Gibt es auch zahlreiche Belastungen (z. B. Ausfall von Mitarbeitern), die Humor wenig oder nur indirekt beeinflussen kann, so heißt dies noch lange nicht, dass nicht jeder letztlich für sich und seine Gesundheit verantwortlich ist. Heiterkeit kostet nichts, eine humorvolle Einstellung auch nicht! Es gibt Möglichkeiten für Vorgesetzte und Organisationen, diesbezüglich einzuwirken. Zur Förderung von Humor am Arbeitsplatz sind folgende Ansatzpunkte und Ebenen grundsätzlich denkbar, die sich auf den Mitarbeiter, aber auch sein Umfeld beziehen.

Stresspräventiv kann Folgendes wirken:

- Freundliches Lächeln, persönliche Begrüßung am Morgen, Komplimente, Kraftausdrücke, Kauderwelsch u. a.
- Achtsamkeit durch Anerkennung und Lob eines Mitarbeiters, wenn es von Herzen kommt
- Freundliche, humorvolle Unterstützung, wenn einem Mitarbeiter ein Fehler unterlaufen ist
- Sich selbst auf die Schippe nehmen, insbesondere bei kleinen Fehlern oder Ungeschicklichkeiten
- Selbstironische Bemerkungen einbauen
- Kleine Arbeitspausen mit Anekdoten, Witzen füllen
- Fünf Minuten bewusst über Belastungen schimpfen, fluchen etc. (allein vor dem Spiegel) oder alle Teammitglieder auffordern, so viel wie möglich in dieser Zeit »die Sau rauszulassen«, was letztlich zur Erheiterung führt
- Bewusst humorvolle Worte, Gesten und Verhaltensweisen als Puffer oder als Ventil gegen Stress am Arbeitsplatz einsetzen
- Sport mit Humor treiben (z. B. beim Joggen heitere Musik oder Anekdoten anhören)
- Durcharbeiten des 4-Wochen-Humorprogramms nach dem Motto »Don't worry, be funny!« von Wüst: »Indem Sie mehr Humor wagen, wird sich in Ihrem Leben vieles zum Positiven verändern«
- Poster und Cartoon am Arbeitsplatz (Tür, Wand), z. B.: »Sie müssen nicht immer & sofort für jeden erreichbar sein – außer Sie haben die Nummer 110« oder »Arbeit ist total geil«
- Am Abend ein Brainstorming machen, was schief und gut bei der Arbeit gelaufen ist und sich dann vor dem geistigen Auge vorstellen, wie der Tag optimal hätte verlaufen können; anschließend einzelne Aspekte herausgreifen und Ansatzpunkte zur Veränderung schriftlich festhalten
- An einem Kurs eines Impro-Theaters teilnehmen (in jeder größeren Stadt möglich)
- Am »7-Humor-Habits-Traingsprogramm (7HHP) von McGhee (2016) teilnehmen, welches auf Deutsch unter dem Titel »Humorfähigkeiten trainieren« von Falkenberg et al. (2013) veröffentlicht wurde; Hauptziel ist »die Stärkung der Fähigkeit, Humor zur Bewältigung von allen Arten von Stress zu nutzen« (McGhee 2016, S. 213)

Abbildung: Auszug aus dem Buch «Die Kunst des Perspektivenwechsels in Theorie und Praxis»

«Humoranamnese» Humorvolle, ressourcenorientierte Fragen in Gesprächen

(Hirsch, 2019, S. 236)

nicht sein und ist zudem unprofessionell. Will man Humor als »Pfleagemittel« einsetzen, ist es wichtig, herauszufinden, was ein Patient als humorvoll empfindet. Hierzu ist die Erhebung einer Humoranamnese (Bischofberger 2008; Hirsch 2017), wie in der folgenden Übersicht vorgestellt, hilfreich. Durch sie kann man viel eher erfahren, wie und welche Form von Humor für einen Patienten hilfreich sein kann.

Vorschläge für eine Humoranamnese

- Wann haben Sie zum letzten Mal herzlich gelacht?
- Können Sie drei Dinge oder Personen nennen, die Sie zum Lachen bringen?
- Welche humorvollen Erinnerungen haben Sie an Ihre Kindheit?
- Welche »Vorbilder« gab und gibt es?
- Welche Humor-Kultur war in Ihrer Familie vorherrschend?
- Welche Komiker oder Humoristen mögen Sie? Welche nicht?
- Hat sich Ihr Humor im Laufe des Lebens geändert?
- Wie wirkte und wirkt sich Ihr Humor auf andere aus?
- In welchen Situationen hilft Ihnen Humor?
- Hat Ihnen Humor auch in schwierigen Situationen geholfen?
- Ist es Ihnen möglich, Humor trotz Ihrer Erkrankung zu erleben?
- In welchen Situationen stört Sie Humor?
- Welche Art von Humor schätzen Sie bei Pflegepersonen?
- Was haben Sie getan und was machen Sie, um Ihren Sinn für Humor zu fördern?
- Haben Sie einen Lieblingswitz/eine Anekdote?

Hilfreich ist auch der Fragebogen V von Max Frisch (2015), der weitere Fragen zum Humor stellt, z. B.: »Haben Sie Humor, wenn Sie allein sind?«, »Was ertragen Sie nur mit Humor?« oder »Entsteht Humor nur aus Resignation?«. Es mag etwas befremdlich klingen, in somatischen Kliniken eine Humoranamnese durchzuführen, doch so könnten einzelne Aspekte Ansatzpunkte für eine angenehmere und gesundheitsfördernde Pflege sein als eine rein professionell ausgerichtete somatische Anamnese. Eine Form von Kommunikation und Beziehung ist immer vorhanden. Ob diese angenehm, freundlich und wohlwollend oder eher anonym auf die Krankheit fallbezogen ist, entscheidet überwiegend eine Pflegekraft. Ein Lächeln sowie Respekt und Heiterkeit kosten nichts! Gezielte Humorinterventionen, die natürlich zuvor erlernt und erprobt werden müssen, beginnen an vorhandenen Ressourcen und sollten ein unverzichtbarer Baustein in einem Pflegekonzept sein.

Abbildung: Auszug aus dem Buch »Die Kunst des Perspektivenwechsels in Theorie und Praxis«