NPO AUSTRIA
Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

ProEuropean Values AT

Humor & positive Emotionen zum Mitnehmen

Ein Toolkit für dich, dein Team und eure (digitale) Stimme – für Demokratie und europäische Werte.

Für engagierte Menschen in Vereinen und zivilgesellschaftlichen Initiativen – mit Übungen, Werkzeugen und Impulsen für **Humor, positive Emotionen** und eine lebendige Zusammenarbeit, für wertschätzende Kommunikation, Motivation und psychische Gesundheit im NPO-Sektor.

Evidenzbasiert. Stärkenorientiert. Praxiserprobt. Gemeinschaftlich. Emotionsbewusst.



Kofinanziert von der Europäischen Union

Programm für Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV)

ICNM · Respekt.net · volkshochschule SALZBURG · NPO AUSTRIA · EUROPA Haus KLAGENFURT

npoAustria. Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

Welthandelsplatz 1, D2
1020 Wien, Österreich
Tel: +43-1-31336-4402
E-Mail: npoaustria@wu.ac.at
ZVR-Zahl: 047336105

Kofinanziert von der Europäischen Union

Programm für Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV)

npoAustria wird in ProEuropeanValuesAT von der Hil-Foundation und der ERSTE Stiftung unterstützt.

Respekt.net wird in ProEuropeanValuesAT von der Stadt Wien unterstützt.

Das Europahaus Klagenfurt wird in ProEuropeanValuesAT vom Land Kärnten unterstützt.

Herausgeber:in: npoAustria. Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung
Verfasser:innen: Doris Schober, Michaela Maschek
Weitere Mitarbeit: Mark Macqueen; **Grafische Gestaltung**: Kirsten Ansorge
2026

Haftungsausschluss und rechtliche Hinweise:
Die Inhalte dieses Toolkits wurden mit größtmöglicher Sorgfalt und nach aktuellem Kenntnisstand erstellt. Bei der Erstellung dieses Toolkits wurden zeitgemäß verfügbare KI-Chatbots als digitale Hilfsmittel eingesetzt. Als Eingabe wurden originär-produzierte Inhalte der Verfasser:innen verwendet und Tätigkeiten wie inhaltliches Feedback, sprachliche Überarbeitung, Textkürzungen sowie die Generierung von Bildmaterial wurden KI-unterstützt durchgeführt. Sämtliche KI-adaptierten Inhalte wurden von den Herausgeber:innen einer sorgfältigen Qualitätskontrolle und Faktenüberprüfung unterzogen. Dennoch übernehmen die Herausgeber:innen keine Gewähr für die Aktualität, Vollständigkeit oder Richtigkeit der bereitgestellten Informationen. Änderungen oder die vollständige bzw. teilweise Entfernung einzelner Inhalte bleiben ausdrücklich vorbehalten. Alle Angebote sind freibleibend und unverbindlich.

Haftung für externe Links:
Dieses Toolkit enthält Verweise (Hyperlinks) zu externen Webseiten Dritter, auf deren Inhalte kein Einfluss besteht. Eine Verantwortung oder Haftung für diese fremden Inhalte kann daher nicht übernommen werden. Für die Inhalte der verlinkten Seiten sind ausschließlich die jeweiligen Anbieter:innen oder Betreiber:innen der Seiten verantwortlich. Bei Bekanntwerden von Rechtsverletzungen werden entsprechende Links umgehend entfernt.

Urheber- und Schutzrechte:
Alle in diesem Toolkit enthaltenen Inhalte, insbesondere Texte, Bilder, Grafiken, Logos, Marken und Kennzeichen, unterliegen dem Schutz des Urheberrechts und/oder anderer Schutzrechte. Die Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung, öffentliche Wiedergabe oder sonstige Nutzung ist nur mit ausdrücklicher vorheriger schriftlicher Zustimmung der Rechteinhaber:innen zulässig.

Förderhinweis gemäß EU-Vorgaben:
Die Erstellung dieser Publikation wurde im Rahmen des CERV Projekts ProEuropeanValuesAT gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt liegt ausschließlich bei den Herausgeber:innen. Weder die Europäische Kommission noch andere beteiligte Partner:innen übernehmen Haftung für die weitere Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.

Inhaltsverzeichnis

Intro **3-10**

Hintergrund des Toolkits 4

Entwicklung des Toolkits 6

Aufbau und Nutzung des Toolkits 8

Wissenschaftlicher Hintergrund **11-30**

Humor 11

Positive Emotionen 25

Tools, Good Practices & Ressourcen **31-106**

Öffnen 32

Neue Perspektiven gewinnen und Handlungsspielräume schaffen.

Verbinden 54

Vertrauen, Zugehörigkeit und Zusammenarbeit stärken.

Bewegen 78

Kreativität fördern und Veränderung gemeinsam gestalten.

Anhang **107-120**

Projektrahmen 110

Co-Creation Mitwirkende 112

Herausgeber:in 114

Quellen 116

ProEuropean
Values AT

Dieses **Toolkit** ist ein wichtiger Bestandteil des EU-Projekts ProEuropeanValuesAT, das darauf abzielt, die Demokratie in Österreich zu stärken, die Grundwerte der EU zu vermitteln und zivilgesellschaftliche Organisationen (CSOs) in ihrer Arbeit gezielt zu unterstützen.

Mehr Informationen über das Projekt **ProEuropeanValuesAT** und die Konsortiumspartner:innen findest du im Anhang.

npoAustria hat als Konsortialpartner:in gemeinsam mit Expert:innen, Praktiker:innen und Vertreter:innen der österreichischen Zivilgesellschaft dieses Humor & positive Emotionen-Toolkit entwickelt und veröffentlicht.

Als **Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung** verbinden wir von npoAustria (ehem. NPO-Institut) seit 1997 Forschung und Praxis im Nonprofit-Sektor, vermitteln fundiertes Fachwissen und vernetzen CSOs, Praktiker:innen und Expert:innen.

NPO AUSTRIA
Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

Humor & positive Emotionen zum Mitnehmen
Ein Toolkit für dich, dein Team und eure (digitale) Stimme – für Demokratie und europäische Werte.

Hintergrund des Toolkits

Du hältst dieses Toolkit in den Händen, weil du dich für ein gesellschaftliches Anliegen engagierst und gemeinsam mit anderen Menschen etwas bewegen möchtest. Ob in einer Organisation, einem Verein, einer Initiative oder einem Projekt – Engagement lebt von Zusammenarbeit, Vertrauen und der Freude daran, gemeinsam etwas zu gestalten.

Gerade in Zeiten vielfältiger Krisen, hoher Arbeitsbelastung und gesellschaftlicher Polarisierung geraten positive Emotionen und Leichtigkeit oft in den Hintergrund. Dabei sind Humor, Wertschätzung und gemeinsame Erfolgserlebnisse weit mehr als ein „Nice-to-have“: Sie stärken Beziehungen, fördern Kreativität, erhöhen die Motivation und helfen Teams, auch herausfordernde Situationen gut zu meistern.

Dieses Toolkit bietet dir praxisnahe Impulse, Tools, Good Practices und Ressourcen, um Humor und positive Emotionen bewusst in deinen Arbeits- und Engagementalltag zu integrieren. Es lädt dazu ein, neue Perspektiven einzunehmen, Verbundenheit zu stärken und eine Teamkultur zu fördern, in der Menschen gerne Verantwortung übernehmen und gemeinsam wachsen.

Positive Emotionen entstehen nicht zufällig – sie können bewusst gefördert werden. Deshalb sprechen wir dich in diesem Toolkit direkt an. Wir möchten nicht eine anonyme Zielgruppe erreichen, sondern dich als Mensch – mit deinen Erfahrungen, deinem Humor, deinen Ideen und den Menschen, mit denen du zusammenarbeitest.

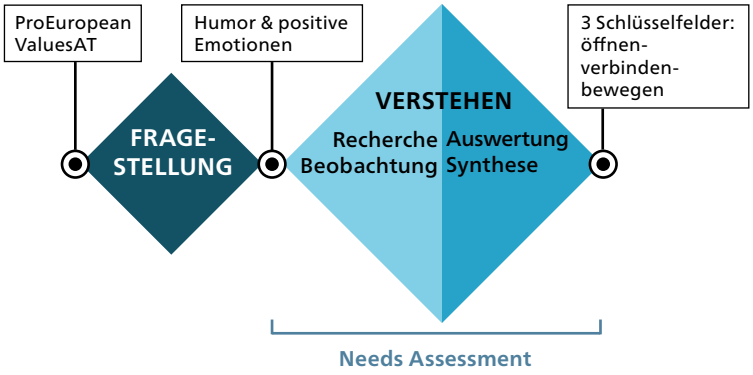
Im Folgenden erfährst du mehr über die Entstehung dieses Toolkits, warum Humor und positive Emotionen eine wichtige Ressource für gelingende Zusammenarbeit sind und wie du die vorgestellten Tools, Good Practices und Ressourcen für dich, dein Team und deine Organisation nutzen kannst.

Verstehen

Für die Entwicklung dieses praxisnahen Toolkits zu Humor und positiven Emotionen haben wir wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Positiven Psychologie, der Humorforschung sowie Erfahrungen aus der Zivilgesellschaft zusammengeführt. Unser Ziel war es, Methoden und Ansätze zu identifizieren, die Zusammenarbeit stärken, Motivation fördern und Menschen in herausfordernden Situationen unterstützen.

Aus Literatur, Praxisbeispielen und dem Austausch mit Expert:innen und engagierten Personen kristallisierten sich drei zentrale Wirkungsfelder heraus, in denen Humor und positive Emotionen besonders wirksam sind:

- **… öffnen, wenn Situationen eng werden.**
  Humor und positive Emotionen schaffen neue Perspektiven, bauen Spannungen ab und eröffnen Handlungsspielräume.
- **… verbinden, wenn Menschen sich voneinander entfernen.**
  Humor und positive Emotionen stärken Vertrauen, fördern Zugehörigkeit und erleichtern Zusammenarbeit – auch in vielfältigen Teams.
- **… bewegen, wenn Veränderung möglich werden soll.**
  Humor und positive Emotionen fördern Kreativität, Zuversicht und die Bereitschaft, Neues auszuprobieren und gemeinsam Veränderungen zu gestalten.



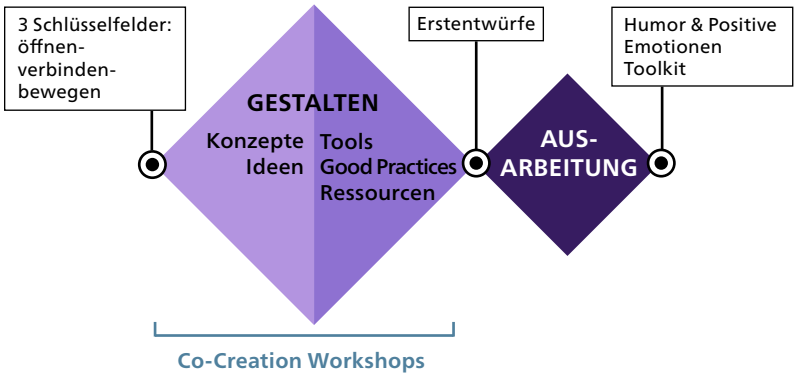
Gestalten

Das Toolkit ist in einem partizipativen Co-Creation-Prozess entstanden. Vertreter:innen aus der österreichischen Zivilgesellschaft brachten ihre Erfahrungen, bewährten Methoden und neue Ideen ein. Gemeinsam sammelten und entwickelten wir praxisnahe Tools, Good Practices und hilfreiche Ressourcen, die den Arbeitsalltag von Organisationen und Teams bereichern können.

Wir von npoAustria verantworteten die Konzeption, Moderation und redaktionelle Aufbereitung der Inhalte sowie die Zusammenführung der vielfältigen Beiträge zu diesem Toolkit.

Unser herzlicher Dank gilt allen Kooperationspartner:innen, Expert:innen und Mitwirkenden, die ihre Erfahrungen, ihr Wissen und ihre Ideen geteilt haben. Durch ihre Beiträge ist ein Toolkit entstanden, das von der Vielfalt der Perspektiven lebt und andere Organisationen dazu inspirieren soll, Humor und positive Emotionen bewusst in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Dieses Toolkit versteht sich als lebende Sammlung. Wenn ihr weitere Tools, Good Practices oder Ressourcen kennt oder Feedback für uns habt, freuen wir uns über eure Nachricht an npoaustria@wu.ac.at. Gemeinsam können wir die Sammlung weiterentwickeln und voneinander lernen.



Wie kann ich das Toolkit nutzen?

Damit du dich im Toolkit leicht orientieren kannst, sind die Schlüsselfelder **in drei Formate** gegliedert. Jedes Format hat sein **eigenes Icon** in der rechten oberen Ecke der Seite, damit du schon beim Durchblättern erkennst, was dich erwartet:



Tools und Werkzeuge sind **praktische Hilfsmittel,** die dich bei einer **konkreten Aufgabe oder Herausforderung unterstützen.** Sie sind so gestaltet, dass sie dich anleiten, du sie direkt anwenden und **für ähnliche Situationen wiederverwenden** kannst.



Good Practices sind **inspirierende Beispiele** aus der Praxis, wie z.B. Projekte, Maßnahmen oder Methoden, die sich als besonders erfolgreich erwiesen haben. Anders als Tools liefern sie dir keine Schritt-für-Schritt-Anleitung, sondern eine **Geschichte, aus der du Ideen und Motivation ziehen kannst.**



Weiterführende Ressourcen stellen dir **bereits vorhandene Inhalte** zur Verfügung, die dein **Wissen vertiefen und dich inspirieren** – z. B. Bücher, Leitfäden, Handbücher oder Webseiten.

Damit du das Toolkit sowohl **als physische Broschüre als auch in digitaler Form optimal nutzen kannst,** verwendet es **Schnittstellen und Kurzlinks.** So kannst du direkt auf Tools, Quellen, Vorlagen und zusätzliche Informationen zugreifen – egal ob du offline blätterst oder online arbeitest.

Wie ist das Toolkit aufgebaut?

Hier noch einmal eine genauere Beschreibung aller Tools und Good Practices in unseren Toolkits:

Die **Tools** werden jeweils mit

- **Tool-Name**
- **Einleitung**
- **Ziel**
- **Warum es funktioniert**
- **Umsetzung und**
- **So geht's weiter**

vorgestellt.

Die **Good Practices** orientieren sich an den drei Schritten:

- **Ausgangslage**
- **Umsetzung**
- **Wirkung**

und machen damit praktische Erfahrungen und Lösungsansätze kompakt nachvollziehbar.

Ergänzend bieten die **Ressourcen**

- **Buchtipps**
- **Webseiten**
- **Podcasts**
- **Apps**

bzw. Materialien und Empfehlungen, die uns von Mitwirkenden im Rahmen des Co-Creation-Prozesses empfohlen wurden (siehe Disclaimer).

Wie ist das Toolkit aufgebaut?

Dieses Toolkit ist so gestaltet, dass du schnell genau die Impulse findest, die dich in deiner Arbeit unterstützen. Es kann als praktisches Nachschlagewerk dienen – für dich persönlich, für dein Team oder für alle, die Humor und positive Emotionen bewusst in ihren Arbeitsalltag integrieren möchten.

Das Toolkit orientiert sich an drei zentralen Wirkungsfeldern, in denen Humor und positive Emotionen ihre besondere Stärke entfalten. Jedes Kapitel enthält eine Sammlung von Tools, Good Practices und weiterführenden Ressourcen, die direkt in der Praxis eingesetzt werden können.

Öffnen – wenn Situationen eng werden

Humor und positive Emotionen helfen dabei, neue Perspektiven einzunehmen, Spannungen abzubauen und festgefahrene Situationen zu lösen. In diesem Kapitel findest du Methoden und Impulse, die Leichtigkeit fördern und neue Handlungsspielräume eröffnen.

Verbinden – wenn Menschen sich voneinander entfernen

Humor und positive Emotionen schaffen Vertrauen, stärken Zugehörigkeit und fördern eine wertschätzende Zusammenarbeit. Hier findest du Ideen, wie Beziehungen im Team gestärkt und ein positives Miteinander gefördert werden können.

Bewegen – wenn Veränderung möglich werden soll

Humor und positive Emotionen machen Mut, Neues auszuprobieren, Veränderungen aktiv mitzugestalten und gemeinsam kreative Lösungen zu entwickeln. Dieses Kapitel bietet Anregungen, wie Veränderungsprozesse mit Zuversicht, Offenheit und Freude begleitet werden können.

Jedes Kapitel beginnt mit einer kurzen Einführung in das jeweilige Wirkungsfeld. Anschließend findest du eine Auswahl an praxiserprobten Tools, inspirierenden Good Practices und weiterführenden Ressourcen, die dich dabei unterstützen, Humor und positive Emotionen nachhaltig in deinem Team und deiner Organisation zu verankern.

Resilienz zum Mitnehmen

Humor und positive Emotionen können wichtige Ressourcen sein, um Herausforderungen zu bewältigen, Beziehungen zu stärken und auch in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben. Wer sich vertiefend mit dem Thema **Resilienz** beschäftigen möchte, findet in unserem bereits 2025 entwickelten Toolkit **„Resilienz zum Mitnehmen“** weitere praxisnahe Impulse, Übungen und Hintergrundwissen für die persönliche, kommunikative und kollektive Resilienz. Das Toolkit steht **kostenlos auf unserer Website zum Download** zur Verfügung und ergänzt die Inhalte dieses Toolkits um eine weitere Perspektive auf den Umgang mit Veränderung und Belastungen.

Resilienz-Toolkit für Advocacy-Akteur:innen: Digitale Resilienz und Zusammenarbeit stärken - ProEuropeanValuesAT - Projekte



Humor in Theorie und Praxis

Angelo Spörk, LL.M, a. Prof. Dr. André Martinuzzi

Humor als Handwerk

Wer sich für Demokratie, Menschenrechte, gesellschaftlichen Zusammenhalt oder europäische Werte engagiert, arbeitet selten an einfachen Themen. Die Probleme sind komplex, Ansichten verfestigt und Ressourcen oft knapp. Gleichzeitig soll die Kommunikation verständlich, motivierend und möglichst positiv sein. Das ist eine anspruchsvolle Kombination.

Viele Organisationen reagieren darauf mit noch mehr Informationen. Sie erstellen längere Berichte, ergänzen Zahlen und formulieren noch genauere Argumente. Das ist fachlich nachvollziehbar, kommunikativ aber nicht immer wirksam.

Einen anderen vielversprechenden Zugang bietet Humor. Humor kann Aufmerksamkeit erzeugen, Widersprüche aufdecken und schwierige Inhalte zugänglicher vermitteln. Das zeigt sich auch an einem der Grundgedanken der Late-Night-Comedy, dass sie auch jene Menschen für Themen erreicht, die sich sonst für das Thema nicht interessieren würden.

Dabei geht es nicht darum, ernste Themen ins Lächerliche zu ziehen. Im Gegenteil, Humor kann bewusst eingesetzt werden, um Missstände aufzuzeigen, und im besten Fall sogar, um eine tiefere Botschaft zu kommunizieren.

Humor lässt sich nicht auf eine bestimmte Art von Witz reduzieren. Wir Menschen lachen über sehr unterschiedliche Dinge. Manche mögen feine Ironie, andere absurde Übertreibungen, Wortspiele, Situationskomik oder trockene Kommentare. Was eine Person lustig findet, kann eine andere Person langweilen, irritieren oder sogar verletzen.

Humor in der Zusammenarbeit

Humor gehört in vielen Teams ohnehin zum Arbeitsalltag. Menschen erzählen kleine Geschichten, kommentieren unerwartete Situationen oder greifen gemeinsame Erfahrungen auf. Dieser informelle Humor ist oft ein wichtiger Teil der Zusammenarbeit. Er signalisiert Vertrautheit und schafft gemeinsame Bezugspunkte.

Ein Team, das miteinander lachen kann, erlebt sich oft als Gemeinschaft. Gemeinsamer Humor kann Distanz zwischen Hierarchieebenen verringern, Anspannung abbauen und die Bereitschaft stärken, offen miteinander zu sprechen. Besonders in arbeitsintensiven Phasen kann ein humorvoller Umgang helfen. Wenngleich auch das Arbeitspensum oder der Abgabetermin dadurch nicht verändert wird, Humor kann dazu beitragen eine andere Perspektive einzunehmen.

Humor kann außerdem Kreativität unterstützen. Wer einen Gegenstand, eine Regel oder ein Problem humorvoll betrachtet, verlässt für einen Moment die gewohnte Denkweise. Aus dieser Verschiebung können neue Ideen entstehen. Eine übertriebene Lösung zeigt möglicherweise, warum die bisherige Lösung nicht funktioniert. Eine absurde Analogie kann einen Zusammenhang sichtbar machen, der in einer klassischen Diskussion verborgen geblieben wäre.

Auch für Fehlerkultur und Lernen ist Humor relevant. In Teams, in denen jede unperfekte Idee sofort bewertet wird, halten sich Menschen zurück. Sie präsentieren nur Vorschläge, die bereits abgesichert erscheinen. Das reduziert Risiken, aber auch Kreativität.

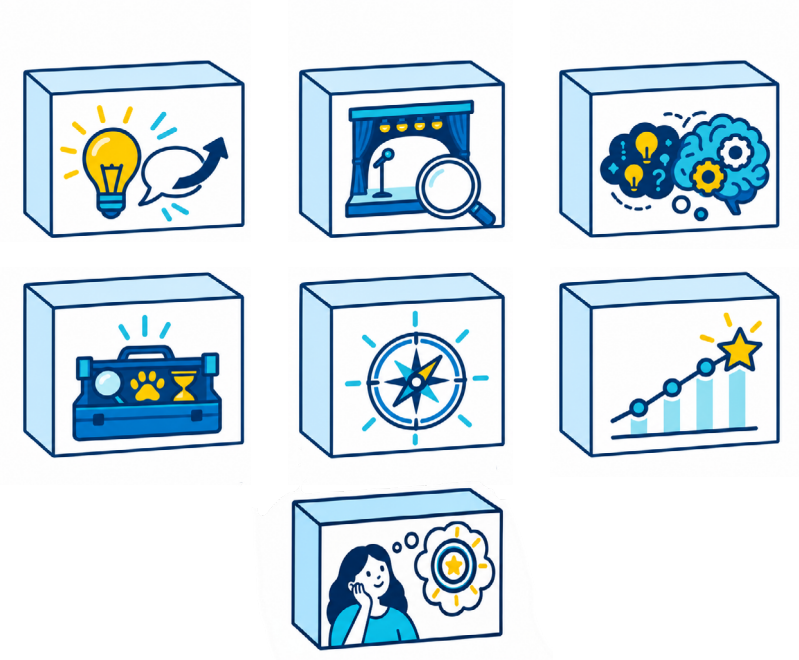
Ein respektvoller und selbstkritischer Humor kann signalisieren, dass nicht jeder Beitrag perfekt sein muss. Besonders Führungskräfte können dazu beitragen, indem sie auch über eigene Irrtümer oder unglückliche Entscheidungen sprechen. Dabei geht es nicht darum, Verantwortung kleinzureden. Es geht darum sichtbar zu machen, dass Fehler angesprochen und bearbeitet werden dürfen.

Humor wird häufig als Talent betrachtet, mit dem man geboren werden muss. Natürlich unterscheiden sich Menschen in ihrer Spontaneität, ihrem Auftreten und ihrem persönlichen Humor.

Wir sind jedoch davon überzeugt, dass Humor ein Handwerk ist, das man erlenen kann. In den letzten Jahren haben wir in Kursen und Workshops hunderte an Teilnehmenden dabei unterstützt, das Handwerk Humor zu verstehen und selbst humorvolle Ideen zu entwickeln.

Wie jedes Handwerk besteht auch Humor aus Grundlagen, Techniken, Übung und Qualitätskontrollen.

Die folgenden sieben Bausteine bieten eine Orientierung für die praktische Arbeit.



Baustein 1: Grundlagen

Humor entsteht häufig dann, wenn Erwartungen gebrochen werden. Eine Geschichte entwickelt sich zunächst in eine scheinbar logische Richtung. Dann folgt eine Wendung, mit der das Publikum nicht gerechnet hat. Dieser Moment der Überraschung ist für viele Formen von Humor zentral.

Überraschung allein reicht jedoch nicht aus. Eine zufällige oder völlig unverständliche Wendung ist nicht automatisch lustig. Das Publikum braucht einen Bezugspunkt. Es muss eine Situation, eine Person, ein Verhalten oder einen gesellschaftlichen Widerspruch wiedererkennen. Humor arbeitet daher häufig mit Alltagserfahrungen, bekannten Rollen, kulturellen Bildern oder typischen Situationen.

Humor hat häufig ein Ziel. Menschen lachen über ein Verhalten, einen Missstand, eine Institution, eine Person oder auch über sich selbst. Dieses Angriffsziel ist nicht automatisch problematisch. Kritik ist ein wichtiger Bestandteil von Humor. Entscheidend ist, gegen wen oder was sie sich richtet.

Gerade in der Kommunikation über Demokratie und gesellschaftliche Werte ist diese Entscheidung zentral. Wer für Teilhabe wirbt, sollte nicht über Menschen lachen, die komplizierte politische Prozesse nicht verstehen. Wer Diskriminierung kritisiert, sollte die Betroffenen nicht zur Pointe machen.



Praxistipp:

Hilfreich ist die Frage: Kritisiert der Witz den Missstand – oder jene Menschen, die unter ihm leiden?

Baustein 2: Analysieren

Viele Menschen sehen eine gute Comedy-Szene und sagen: *„Das war lustig."* Wer Humor selbst einsetzen möchte, sollte genauer hinsehen.

Comedians beginnen selten direkt mit der Pointe. Sie führen in ein Thema ein, vermitteln Informationen, erzeugen Erwartungen und setzen einen klaren Fokus. Erst danach folgt die überraschende Wendung. Häufig wird diese Struktur mehrmals wiederholt: Information, Vergleich oder Übertreibung, gefolgt von einer Pointe.

Diese Analyse hilft zudem, den eigenen Humorstil besser zu verstehen. Es geht dabei nicht darum andere zu kopieren, sondern die archetypischen Techniken zu erkennen und zu verstehen.

Praxistipp:

Bei der Analyse eines Beispiels können folgende Fragen hilfreich sein:

- Welche Informationen benötigt das Publikum?
- Welcher Missstand wird herausgearbeitet?
- Was ist das Angriffsziel?
- Welche Erwartung wird aufgebaut?
- Wo erfolgt die Wendung?



Baustein 3: Mindset

Humor entsteht selten unter dem Druck, sofort ein perfektes Ergebnis liefern zu müssen. Wer vor einem leeren Blatt sitzt und denkt *„Jetzt muss ich lustig sein“*, blockiert sich häufig selbst.

Für die Entwicklung von Humor braucht es einen spielerischen Modus. In diesem Modus dürfen Gedanken unfertig, übertrieben oder zunächst ungeeignet sein. Nicht jede Idee muss verwendet werden. Sie muss am Anfang nur ausgesprochen oder aufgeschrieben werden dürfen.

Ein häufiger Fehler besteht darin, Ideen zu früh zu bewerten. Eine Person macht einen Vorschlag. Sofort erklärt eine andere Person, warum er nicht funktioniert. Nach wenigen Minuten wird nicht mehr kreativ gearbeitet.



Praxistipp:

Beim Brainstorming sollten zwei Phasen klar voneinander getrennt werden:

In der ersten Phase werden Ideen erzeugt.

In der zweiten Phase werden Ideen ausgewählt und verbessert.

Baustein 4: Humortechniken

Humortechniken sind Werkzeuge, mit denen sich bekannte Situationen neu betrachten und überraschend zuspitzen lassen. Sie machen einen Sachverhalt nicht automatisch lustig, helfen aber dabei, aus einer ersten Beobachtung neue Bilder, Vergleiche und Pointen zu entwickeln.

Die folgenden Techniken bieten dafür unterschiedliche Zugänge: Eine Übertreibung macht einen Missstand deutlicher, ein Tiervergleich überträgt bekannte Eigenschaften auf eine Situation und ein Zeitsprung zeigt, was sich verändert – oder erstaunlicherweise gleichbleibt.

Bei der Analyse von Comedians werdet ihr vermutlich diese Techniken wiedererkennen und noch weitere identifizieren.



Übertreibung

Eine Eigenschaft oder Entwicklung wird so stark vergrößert, dass ihre Absurdität sichtbar wird. Es braucht gemeinsames Verständnis darüber, was wahr ist und was übertrieben ist

Aus *„Unsere Sitzungen dauern häufig zu lange“* wird: *„Für die nächste Sitzung beantragen wir vorsorglich Verpflegung, Schlafsäcke und eine Übergangsregierung.“*

Die Übertreibung funktioniert, weil sie eine reale Erfahrung aufgreift und konsequent weiterführt. Ein Satz beginnt logisch und endet in einer völlig anderen Richtung.

Wenn es ein Tier wäre

Welches Tier steht für eure Geschichte – und warum? Überlegt, welche typischen Merkmale das Tier hat und wie sich diese auf eure Situation übertragen lassen. Eure Zielgruppe sollte das Tier und seine Merkmale jedoch kennen, sonst funktioniert die Pointe nicht.

Aus *„Unsere Sitzungen bringen viele unterschiedliche Perspektiven zusammen“* wird:

„Unsere Sitzungen sind wie ein Bienenstock: Es summt ordentlich, alle bringen etwas ein – und am Ende entsteht gemeinsam mehr, als eine Person allein schaffen könnte.“

Zeitsprung

Versetzt eure gesamte Geschichte oder einzelne Elemente daraus in eine andere Zeit – etwa in die Steinzeit, ins antike Rom, ins Mittelalter oder in die Zukunft. Überlegt, was sich dadurch verändert, was überraschend ähnlich bleibt und welche neuen Bilder daraus entstehen.

Aus *„Die Technik funktioniert in Online-Sitzungen nicht“* wird:

„In der Zukunft sollen Menschen per Gedankenübertragung kommunizieren. Unsere Sitzung beginnt trotzdem mit: ‚Hört ihr mich?‘“

Übertreibe maßlos



Welches Tier steht für deine Story?



Zeitsprung ins antike Rom



Baustein 5: Humorkompass

Eine humorvolle Idee kann einen Lacher erzeugen und trotzdem von der eigentlichen Botschaft wegführen. Besonders bei ernsten gesellschaftlichen Themen sollte deshalb geprüft werden, ob Pointe, Angriffsziel und Aussage zusammenpassen. Der Humor-Kompass hilft dabei, Ideen nicht nur danach auszuwählen, ob sie lustig sind, sondern auch danach, ob sie die gewünschte Botschaft verständlich und treffend vermitteln.



Humor-Kompass zur Auswahl von Ideen

Was ist die Kernbotschaft?

Was soll das Publikum nach dem Lachen verstanden haben? Überlegt, welche zentrale Aussage ihr durch den Humor vermitteln wollt. Der Humor sollte die gewünschte Botschaft unterstützen, aber nicht untergraben.

Welcher Missstand wird aufgegriffen?

Welcher konkrete Widerspruch, welches Verhalten oder welche problematische Struktur soll sichtbar werden? Achtet darauf, dass sich die Pointe gegen den Missstand richtet – und nicht gegen jene Menschen, die darunter leiden.

Wie kann man den Missstand mit Humor präsentieren?

Welche Technik macht den Widerspruch besonders deutlich? Eine Übertreibung, ein Tiervergleich, ein Zeitsprung oder eine andere Perspektive können helfen, den Missstand überraschend zuzuspitzen. Probiert mehrere Varianten aus und wählt jene, die am besten zur Kernbotschaft und zur Zielgruppe passt.

Baustein 6: Dramaturgie

Eine Pointe funktioniert selten ohne Vorbereitung. Das Publikum braucht genügend Informationen, um die überraschende Wendung zu verstehen. Werden zu viele Details genannt, verliert der Beitrag an Tempo. Werden zu wenige Informationen gegeben, bleibt die Pointe unklar.

Für eine gelungene Punchline ist die Hinleitung deshalb oft ebenso wichtig wie die Pointe selbst. Die Sätze davor schaffen den notwendigen Kontext und wecken eine Erwartung, wie die Geschichte weitergeht. Genau diese Erwartung bildet die Grundlage für die spätere Überraschung. Je klarer die erwartete Richtung ist, desto stärker kann die Wendung wirken.



Praxistipp:

Formuliert die Punchline möglichst klar und knapp. Zusätzliche Erklärungen unmittelbar danach schwächen häufig ihre Wirkung. Wenn eine Pointe sofort erklärt werden muss, war entweder die Hinleitung nicht präzise genug oder das notwendige Vorwissen des Publikums wurde falsch eingeschätzt.

Baustein 7: Erwartungshaltung

Für die Entwicklung von Humor ist die eigene Erwartungshaltung von zentraler Bedeutung – sowohl gegenüber der eigenen Kreativität als auch gegenüber der Reaktion des Publikums.

Beim Humor-Handwerk ist es ähnlich wie im Sport: Ein einmaliges intensives Training verändert wenig. Kurze, aber regelmäßige Übungen bewirken langfristig deutlich mehr. Wenn ihr euch kontinuierlich mit Humor beschäftigt, werdet ihr feststellen, dass ihr kreativer und kritischer beobachtet. Mit der Zeit entstehen humorvolle Ideen immer häufiger scheinbar von selbst.

Auch die Erwartungen an das Publikum sollten realistisch bleiben. Der große Lacher oder „Schenkelklopfer" setzt die eigene Messlatte sehr hoch und kann den kreativen Prozess blockieren. Ein sinnvolleres Ziel ist es, beim Publikum zunächst ein Schmunzeln auszulösen. Das reduziert den eigenen Druck und unterstützt eine offene, spielerische Haltung.

Praxistipp:

Je größer die mögliche Reichweite ist, desto wichtiger ist es, humorvolle Ideen zu testen – besonders bei sensiblen Themen. Dabei geht es nicht nur um die Frage, ob Menschen lachen. Entscheidend ist auch:

Wird die Pointe verstanden?

Ist das Angriffsziel klar?

Bleibt die gewünschte Botschaft erhalten?

Fühlt sich jemand unnötig abgewertet?

Kann die Pointe missverstanden werden?




HUMOR TESTEN
& FEEDBACK

Wer Widersprüche erkennt, hat bereits den wichtigsten Rohstoff für Humor gefunden. Das eigentliche Handwerk besteht darin, diesen Rohstoff weiterzuverarbeiten: durch Überraschung, Übertreibung, Analogien, Perspektivwechsel und eine klare Dramaturgie. Der Humor-Kompass hilft dabei, dass die Pointe nicht von der eigentlichen Botschaft wegführt. Tests und Feedback zeigen schließlich, ob sie verstanden wird und die gewünschte Wirkung erzielt.

Nicht jede Idee wird funktionieren – und das ist völlig normal. Auch professionelle Autorinnen und Autoren von Late-Night-Shows entwickeln deutlich mehr Pointen, als später tatsächlich verwendet werden. Als Faustregel gilt: Von zehn geschriebenen Pointen schafft es vielleicht eine in die endgültige Fassung. Entscheidend ist daher nicht, sofort die perfekte Idee zu finden, sondern genügend Ideen zu entwickeln, um anschließend auswählen zu können.

Diese Auswahl ist zentral, sollte aber erst nach der kreativen Phase erfolgen. Welche humorvollen Ideen geeignet sind, hängt stark von der Zielgruppe, der Situation und dem jeweiligen Format ab. Humor wird zudem kulturell unterschiedlich verstanden. Was in einer Gruppe gut funktioniert, kann in einer anderen unverständlich oder unpassend wirken. Auch der Kontext macht einen Unterschied: In einem informellen Gespräch sind andere Formen von Humor geeignet als in einer Präsentation vor vielen Menschen oder in einem öffentlichen Social-Media-Beitrag.

Die größte Herausforderung besteht oft darin, die innere kritische Stimme während des kreativen Prozesses kurz beiseitezulassen. Wer jede Idee sofort bewertet, verwirft oder perfektionieren möchte, blockiert sich selbst. Hilfreich kann dabei ein einfacher Gedanke sein: Die meisten Menschen achten weit weniger auf uns, als wir glauben – sie sind meist selbst damit beschäftigt, darüber nachzudenken, wie sie auf andere wirken.

Nicht jeder humorvolle Beitrag muss laut, provokant oder besonders auffällig sein. Manchmal genügt ein kurzer Satz, ein überraschendes Bild oder eine kleine Verschiebung der Perspektive. Humor wird gesellschaftliche Konflikte nicht lösen. Er ersetzt weder Fachwissen noch politische Arbeit, Beteiligung oder klare Entscheidungen. Er kann aber dazu beitragen, dass Menschen zuhören, miteinander im Gespräch bleiben und auch in belastenden Situationen handlungsfähig bleiben.

Weiterführende Informationen:
www.teaching-humor.eu

Spörk, A., Martinuzzi, A., Findler, F., & Vogel-Pöschl, H. (2023). When students write comedy scripts: humor as an experiential learning method in environmental education. Environmental Education Research, 29(4), 552–568. https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13504622.2022.2136626

Positive Emotionen in Theorie und Praxis

Doris Schober, Michaela Maschek

Die Macht positiver Emotionen: Orientierung und Energie für die Advocacy-Arbeit

Gemeinnützige Organisationen setzen sich mit komplexen gesellschaftlichen Herausforderungen auseinander – etwa mit sozialer Ungleichheit, Diskriminierung, Armut, der Klimakrise oder der Schwächung demokratischer Strukturen. Advocacy-Arbeit macht diese Probleme sichtbar, vertritt die Interessen betroffener Gruppen und versucht, politische und gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen. Dafür braucht es sachliche Argumente, verlässliche Daten und strategisches Vorgehen. Ebenso wichtig ist jedoch eine häufig unterschätzte Ressource: die emotionale Wirkung von Kommunikation und Zusammenarbeit.

Emotionen beeinflussen, worauf Menschen ihre Aufmerksamkeit richten, wie sie Situationen bewerten und welche Handlungsmöglichkeiten sie erkennen. Sie sind keine bloßen Begleiterscheinungen rationaler Entscheidungen, sondern entstehen aus dem Zusammenspiel von Körperreaktionen, Erfahrungen, Bewertungen und sozialem Kontext. Damit prägen sie auch die Bereitschaft, aktiv zu werden, mit anderen zusammenzuarbeiten und sich langfristig für ein Anliegen einzusetzen (vgl. Jacob, 2025).



NPO AUSTRIA
Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

Humor & positive Emotionen zum Mitnehmen
Ein Toolkit für dich, dein Team und eure (digitale) Stimme – für Demokratie und europäische Werte.

Positive Emotionen erweitern den Blick

Eine wichtige wissenschaftliche Grundlage bietet die von Barbara Fredrickson entwickelte „Broaden-and-Build-Theorie". Ihr zufolge erweitern positive Emotionen kurzfristig unser Denken und unser Handlungsrepertoire: Freude kann Kreativität fördern, Interesse öffnet für neue Perspektiven und Hoffnung unterstützt die Suche nach möglichen Wegen in eine bessere Zukunft. Langfristig können dadurch persönliche und soziale Ressourcen wie Vertrauen, Zuversicht, Kooperationsfähigkeit und Resilienz aufgebaut werden (vgl. Fredrickson, 2001).

Negative Emotionen wie Angst oder Wut erfüllen ebenfalls wichtige Funktionen. Sie machen auf Gefahren und Missstände aufmerksam und können Kräfte mobilisieren. Unter anhaltendem Druck verengt sich jedoch häufig die Wahrnehmung: Menschen konzentrieren sich stärker auf die unmittelbare Bedrohung, während Offenheit, Kreativität und differenziertes Denken erschwert werden. Positive Emotionen können dazu beitragen, diesen Blick wieder zu erweitern.

Dabei geht es nicht um Schönfärberei oder darum, negative Gefühle zu verdrängen. Ärger über Ungerechtigkeit, Trauer über menschliches Leid oder Angst angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen sind verständliche und angemessene Reaktionen. Ein konstruktiver Umgang mit Emotionen bedeutet, diese wahrzunehmen und ernst zu nehmen, ohne dauerhaft in ihnen stecken zu bleiben. Die Positive Psychologie ergänzt daher die Auseinandersetzung mit Schwierigkeiten um den Blick auf Stärken, Ressourcen, Wohlbefinden und Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Seligman, 2012).

Vom Problem zur Handlungsperspektive

Eine Advocacy-Botschaft, die ausschließlich Angst oder Empörung auslöst, kann kurzfristig Aufmerksamkeit erzeugen. Bleibt jedoch unklar, was Menschen konkret tun können und ob Veränderung überhaupt möglich ist, können Überforderung, Rückzug oder Resignation entstehen. Wirkungsvolle Advocacy-Kommunikation verbindet daher die Dringlichkeit eines Problems mit Hoffnung und Handlungsperspektiven. Sie zeigt nicht nur, was falsch läuft, sondern auch, wofür sich Engagement lohnt, welche Fortschritte bereits erreicht wurden und welcher nächste Schritt möglich ist.

Gerade weil gesellschaftliche Veränderungen meist Zeit benötigen, können positive Zukunftsbilder Orientierung geben. Hoffnung bedeutet dabei nicht, darauf zu vertrauen, dass sich alles von selbst zum Guten wendet. Sie entsteht vielmehr aus der Verbindung eines erstrebenswerten Ziels mit der Überzeugung, dass Wege dorthin gefunden werden können. Ein solches Zukunftsbild beantwortet die Frage: Wie soll die Gesellschaft aussehen, für die wir uns einsetzen?

Wer beispielsweise gegen Diskriminierung arbeitet, kann neben der notwendigen Benennung von Ungleichbehandlung auch vermitteln, wie Zugehörigkeit und Gleichberechtigung konkret aussehen können. Wer demokratische Werte stärkt, kann nicht nur vor Polarisierung warnen, sondern zeigen, wo Dialog, Beteiligung und respektvolle Auseinandersetzung bereits gelingen. Positive Zukunftsbilder geben Menschen einen emotional verständlichen Grund, sich zu beteiligen.



Positive Emotionen stärken Zusammenarbeit und Ausdauer

Emotionen wirken nicht nur auf einzelne Personen, sondern können sich auch in Gruppen übertragen. Über Stimme, Gesichtsausdruck, Körperhaltung und Verhalten nehmen Menschen die emotionale Stimmung anderer auf. Dadurch beeinflusst die emotionale Kultur einer Organisation sowohl die interne Zusammenarbeit als auch die externe Wirkung.

Werden in Besprechungen fast ausschließlich Probleme, Fehler und Belastungen thematisiert, kann der Eindruck entstehen, dass trotz großen Einsatzes kaum etwas gelingt. Werden dagegen auch Fortschritte, Lernerfahrungen und Beiträge einzelner Personen sichtbar gemacht, stärkt dies Motivation und Zugehörigkeit. Ein positiver Einstieg in Meetings, die gemeinsame Reflexion über kleine Erfolge oder konkrete Wertschätzung können dazu beitragen.

Das ist besonders wichtig, weil Advocacy-Arbeit Ausdauer verlangt. Politische Prozesse dauern, Kampagnen erzielen nicht immer sofort die gewünschte Wirkung und Rückschläge gehören zum Alltag. Freude über einen gelungenen Dialog, Dankbarkeit für erhaltene Unterstützung oder Stolz auf einen Teilerfolg ersetzen nicht das langfristige Ziel. Sie machen jedoch sichtbar, dass der gemeinsame Einsatz Bedeutung hat und bereits etwas bewegt.



Das gemeinsame „Wofür“ sichtbar machen

Positive Emotionen sind kein Ersatz für fachliche Expertise, politische Strategie oder kritische Analyse. Sie schaffen aber Bedingungen, unter denen Menschen offener denken, tragfähige Beziehungen aufbauen und auch bei Rückschlägen handlungsfähig bleiben können.

Wirksame Advocacy benennt Missstände klar und lässt zugleich erkennen, dass Veränderung möglich ist. Sie verbindet berechtigte Empörung mit Hoffnung, Dringlichkeit mit Selbstwirksamkeit und Kritik mit einem positiven Zukunftsbild. Die zentrale Frage lautet daher nicht nur: „Wogegen treten wir an?“, sondern auch: „Wofür setzen wir uns ein – und welche Zukunft können wir gemeinsam möglich machen?“ Positive Emotionen helfen dabei, Antworten zu entwickeln, die Orientierung geben, Menschen verbinden und neue Energie für gesellschaftliche Veränderung freisetzen.

Literatur

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. American Psychologist, 56(3), 218–226.

Jacob, G. (2025). Zu viel Gefühl: Wie wir unsere Emotionen lenken und nicht sie uns. Verlagsgruppe Beltz.

Seligman, M. (2012). Flourish – Wie Menschen aufblühen: Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens. Kösel.


DANKBARKEIT
VERBUNDENHEIT
FREUDE
INSPIRATION
SINN &
ZIELORIENTIERUNG
ZUVERSICHT
POSITIVE EMOTIONEN
FÜHLEN. STÄRKEN. LEBEN.

Teil I: Öffnen

Wenn Situationen herausfordernd sind, verengt sich oft unser Blick. Stress, Unsicherheit oder Konflikte können dazu führen, dass wir uns auf Probleme konzentrieren und mögliche Lösungen aus dem Blick verlieren. Humor und positive Emotionen wirken diesem Tunnelblick entgegen: Sie schaffen Momente der Leichtigkeit, eröffnen neue Perspektiven und stärken unsere Fähigkeit, kreativ und flexibel zu denken.

Freude, Interesse, Neugier, Hoffnung oder auch ein gemeinsames Lachen sind weit mehr als angenehme Gefühle. Sie erweitern unseren Handlungsspielraum, fördern Lernen und helfen uns, auch in schwierigen Situationen offen und zuversichtlich zu bleiben. So entstehen neue Ideen, ungewohnte Blickwinkel und die Bereitschaft, Veränderung als Chance zu sehen.

Die Tools, Good Practices und Ressourcen in diesem Kapitel laden dazu ein, bewusst Räume für Perspektivwechsel, Kreativität und emotionale Entlastung zu schaffen – für dich selbst, dein Team und deine Organisation.

Reflexionsfrage:
Was gibt uns gerade Energie – trotz allem?

Humor & positive Emotionen öffnen

Neue Perspektiven gewinnen und Handlungsspielräume schaffen.



Tools



Good Practices



Weiterführende Ressourcen

Einleitung

Im hektischen Alltag fällt unser Blick schnell auf Probleme, offene Aufgaben oder Konflikte. Positive Erlebnisse gehen dabei leicht unter. **„Drei Bohnen für den guten Tag"** hilft, kleine schöne Momente bewusster wahrzunehmen.

Dafür brauchst du nur drei Bohnen, Murmeln oder kleine Steine. **Jede Bohne steht für einen positiven Moment des Tages** und wandert, sobald du einen solchen bemerkst, von einer Tasche in die andere.

Ziel

Die Übung schärft den Blick für **positive Erlebnisse, kleine Erfolge und gelungene Begegnungen.** Sie unterstützt dabei, Dankbarkeit und Zuversicht zu fördern und vorhandene Ressourcen bewusster wahrzunehmen. Das Tool eignet sich einzeln oder als gemeinsame Team-Challenge.

Dauer: über den Tag verteilt, abends ca. 5 Min. Reflexion

Format: Einzelübung oder Team-Challenge

Material: 3 Bohnen, Murmeln, kleine Steine o. Ä.

Warum es funktioniert!

Durch den **Negativity Bias** schenken wir negativen Ereignissen häufig mehr Aufmerksamkeit. Dieser Fokus lässt sich jedoch bewusst beeinflussen. **Martin Seligmans „Three Good Things"** zeigt, dass die regelmäßige Reflexion positiver Erlebnisse Wohlbefinden und Optimismus fördern kann. Auch **Barbara Fredricksons Broaden-and-Build-Theorie** beschreibt, wie positive Emotionen den Blick erweitern und persönliche Ressourcen stärken können.

Die Bohnen dienen dabei als **haptischer Anker:** Das Umstecken macht einen positiven Moment bewusst und greifbar.

Drei Bohnen für den guten Tag

co-kreativ gestaltet mit Sonja Thalinger (HOSPIZ Dachverband Österreich)

Umsetzung



1. Drei Bohnen einstecken
Lege morgens drei Bohnen oder ähnliche kleine Gegenstände in deine linke Hosen- oder Jackentasche.

2. Positive Momente sammeln
Achte im Laufe des Tages auf kleine positive Erlebnisse – ein gutes Gespräch, gemeinsames Lachen, ein gelöstes Problem, ein Kompliment oder einen Moment in der Sonne. Sobald dir etwas Positives auffällt, stecke eine Bohne von der linken in die rechte Tasche.
Dabei gilt: **Es müssen keine außergewöhnlichen Ereignisse sein. Gerade die kleinen Momente zählen.**

3. Am Abend zurückblicken
Nimm die Bohnen noch einmal in die Hand und erinnere dich:
- Welche drei positiven Momente habe ich heute erlebt?
- Warum haben sie mir gutgetan?
- Was möchte ich morgen wieder bewusster wahrnehmen?

So geht´s weiter!

Probiert die Übung über mehrere Tage oder Wochen aus. Im Team kann am Ende einer Besprechung freiwillig ein persönlicher **„Bohnen-Moment"** geteilt werden. So werden positive Erfahrungen nicht nur individuell wahrgenommen, sondern auch gemeinsam sichtbar.

Statt Bohnen funktionieren natürlich auch **Murmeln, Holzperlen oder andere kleine Gegenstände** – entscheidend ist die bewusste Handlung: **wahrnehmen, umstecken, erinnern.**

Meine Notizen:

Einleitung

Positive Momente sind im Alltag oft schnell vorbei, weil unsere Aufmerksamkeit bereits bei der nächsten Aufgabe oder Herausforderung liegt. Die Genuss-Pause lädt dazu ein, angenehme Erfahrungen bewusst wahrzunehmen und ihnen für einen Moment mehr Raum zu geben. So wird das, was guttut, nicht nur erlebt, sondern auch bewusster ausgekostet.

Ziel

Das Ziel dieser Übung, ist die Fähigkeit zu trainieren, angenehme Erfahrungen bewusst wahrzunehmen und auszukosten. Positive Erlebnisse gehen im Alltag oft unter, insbesondere in stressigen Phasen. Das bewusste „Genießen" (Savoring) hilft dabei, positive Emotionen zu intensivieren und länger wirken zu lassen. Dadurch werden psychische Ressourcen aufgebaut und das Wohlbefinden gestärkt (Bryant/Veroff 2007), denn: „Positive Erfahrungen stärken Resilienz besonders dann, wenn wir ihnen Aufmerksamkeit schenken." (Bryant/Veroff 2007)

Dauer: ca. 5 Min.

Format: Einzelübung

Material: Papier & Stift optional

Warum es funktioniert!

Menschen erinnern sich evolutionär bedingt stärker an Bedrohungen und Probleme als an positive Ereignisse. Dieses Phänomen wird als Negativity Bias bezeichnet. Positive Erfahrungen werden deshalb oft nur kurz wahrgenommen und verblassen schnell. Forschung zeigt jedoch, dass Menschen positive Emotionen gezielt verstärken können, indem sie angenehme Erfahrungen bewusst wahrnehmen, genießen und reflektieren. Dieses bewusste Auskosten positiver Erfahrungen wird als Savoring bezeichnet. Studien belegen, dass Savoring mit höherer Lebenszufriedenheit, mehr Optimismus, besserem Wohlbefinden und geringerer Stressbelastung verbunden ist. (Bryant/Veroff 2007, Jose et al 2012).

Die „Genuss-Pause“

co-kreativ gestaltet mit npoAustria

Umsetzung

Schritt 1: Einen positiven Moment auswählen
Denke an eine angenehme Erfahrung in deinem Leben: das kann auch eine Kleinigkeit wie eine Tasse Kaffee oder Tee, ein schönes Essen, ein gutes Gespräch, oder ein anderer positiver Moment sein

Schritt 2: Aufmerksamkeit fokussieren
Nimm dir drei Minuten Zeit und richte deine volle Aufmerksamkeit auf diese Erinnerung.
Frage dich: *Was sehe ich gerade? Was höre ich? Was rieche ich? Was spüre ich? Was gefällt mir daran?*
Versuche dir diese Erinnerung möglichst genau mit all deinen Sinnen vorzustellen und zu spüren.



Schritt 3: Positive Emotion benennen
Welche Emotion nehme ich wahr?
Beispielweise Freude, Dankbarkeit, Ruhe, Stolz, Hoffnung…fass sie in Worte.

Schritt 4: Den Moment festhalten
Notiere einen Satz: *„An diesem Moment schätze ich besonders ...“*

So geht´s weiter!

Transfer in den Alltag: Überlege dir, wie du daraus ein Ritual für Dich machen könntest - *Wann könnte ich morgen eine weitere Genuss-Pause einbauen?* Versuche eine Woche lang täglich eine bewusste Genuss-Pause einzubauen.

Meine Notizen:

Einleitung

Dankbarkeit zählt zu den am besten erforschten Interventionen der Positiven Psychologie. Sie hilft Menschen, den Blick auf unterstützende Erfahrungen, Beziehungen und Ressourcen zu richten und wirkt damit als wichtiger Schutzfaktor für psychisches Wohlbefinden.



Ziel

Dankbarkeit bedeutet, den Blick bewusst auf das zu richten, was im eigenen Leben gut gelingt oder bereits vorhanden ist. Ziel dieser Übung ist Dankbarkeit bewusst wahrzunehmen und diese auch zu formulieren und auszudrücken. Durch regelmäßiges Üben können positive Emotionen zunehmen, negative Denkmuster abnehmen, Optimismus wachsen und das allgemeine Wohlbefinden steigen. (Littlefield, S. 2020)

Dauer: ca. 10–15 Min.

Format: Einzelübung

Material: Papier & Stift oder digitales Schreibmedium

Warum es funktioniert!

Dankbarkeit schafft emotionale Balance. Sie bedeutet nicht, Schwierigkeiten zu ignorieren oder schönzureden, sondern hilft, auch in belastenden Situationen **positive Erfahrungen, vorhandene Ressourcen und Unterstützung bewusst wahrzunehmen.** Das kann Hoffnung, Zuversicht und das Gefühl stärken, Herausforderungen bewältigen zu können (Littlefield, 2020).

Regelmäßig praktizierte Dankbarkeit steht zudem mit **höherem Wohlbefinden, mehr Optimismus, weniger negativen Emotionen und stärkeren sozialen Beziehungen** in Verbindung. Gerade soziale Verbundenheit gilt als wichtige Ressource für Resilienz und psychisches Wohlbefinden (Lyubomirsky, 2007).

Der Dankbarkeitsbrief

co-kreativ gestaltet mit Claudia Baumgartner (iTransform)

Umsetzung

Schritt 1: Eine Person auswählen
Denke an einen Menschen, der dein Leben positiv beeinflusst hat. Das kann jemand aus der Familie sein, aber auch Freund:innen, Kolleg:innen oder jemand, den Du nur wenig kennst.
Schritt 2: Den Brief schreiben
Nimm dir etwa 10–15 Minuten Zeit. Schreibe einen Brief und überlege Dir dazu folgende Fragen: *Wofür bist du dieser Person dankbar? Was hat sie für dich getan? Welche Bedeutung hatte dies für dein Leben? Was möchtest du ihr heute sagen?*
Schritt 3: Optional teilen
Wenn Du möchtest teile Deinen Brief mit dieser Person.
Du kannst ihn ihr persönlich vorlesen, digital senden oder ganz klassisch einen Brief senden. Die Forschung zeigt, dass insbesondere das persönliche Übermitteln des Dankes starke positive Wirkungen entfalten kann (Seligman et al. 2005).
Schritt 4: Reflektiere
Wie habe ich mich während des Schreibens gefühlt? Welche Erinnerungen wurden wach? Welche Emotionen sind entstanden? Wie hat sich mein Blick auf diese Beziehung verändert? Welche Menschen verdienen künftig häufiger meine Wertschätzung?

So geht´s weiter!

Versuche diese Übung immer öfter anzuwenden. Sie lädt dazu ein, bewusster wahrzunehmen und wertzuschätzen, was andere Menschen zu deinem Leben beitragen. So kannst du deinen Blick stärker auf das Positive in deinem Leben lenken.

Meine Notizen:

Einleitung

Im Arbeitsalltag konzentrieren wir uns häufig zuerst auf Inhalte, Probleme und Lösungen. Der emotionale Sweet Spot setzt einen Schritt davor an:

Welche Emotion braucht es gerade, damit Menschen sich öffnen, verbinden und ins Tun kommen können?

Das kann Freude, Zuversicht, Wertschätzung, Vertrauen, Leichtigkeit oder Humor sein. Denn Menschen erinnern sich nicht nur daran, **was** gemeinsam erarbeitet wurde, sondern auch daran, **wie sich eine Begegnung angefühlt hat.**

Ziel

Der emotionale Sweet Spot hilft, **Anspannung und Distanz zu reduzieren, Vertrauen und Verbundenheit zu stärken und Offenheit für neue Perspektiven zu schaffen.** Gerade bei ernsten gesellschaftlichen Herausforderungen können positive Emotionen Energie und Zuversicht für gemeinsames Handeln geben – ohne Schwierigkeiten auszublenden.



Dauer: ca. 5–10 Min.



Format: Einzelreflexion oder Gruppe/Team



Material: kein Material benötigt

Warum es funktioniert!

Die Broaden-and-Build-Theorie von Barbara Fredrickson beschreibt, dass positive Emotionen unseren Denk- und Handlungsspielraum erweitern können. Sie fördern Offenheit, Kreativität und soziale Verbundenheit und können dazu beitragen, persönliche und soziale Ressourcen aufzubauen. Diese Ressourcen erleichtern wiederum positive Erfahrungen – Fredrickson spricht von einer möglichen **positiven Aufwärtsspirale („Upward Spiral“) **.

Damit sind positive Emotionen nicht bloß „nice to have“, sondern können eine wertvolle Ressource für Zusammenarbeit und gemeinsames Handeln sein.

Der emotionale Sweet Spot



co-kreativ gestaltet mit Reinhard Orense (Berater)

Umsetzung

Stellt euch vor einem Meeting, Workshop oder schwierigen Gespräch drei Fragen:

1. **Wie kommen die Menschen in diese Situation?**
   Sind sie gestresst, skeptisch oder müde – oder bereits neugierig und motiviert?
2. **Welche Emotion würde uns jetzt helfen?**
   Brauchen wir mehr Leichtigkeit, Vertrauen, Freude, Zuversicht, Verbundenheit oder Wertschätzung?
3. **Was können wir konkret dafür tun?**
   Oft reichen kleine Impulse: ein humorvoller Einstieg, eine persönliche Geschichte, ehrliche Anerkennung, eine ungewöhnliche Frage oder das Sichtbarmachen eines Erfolgs.

Ein einfacher Einstieg wäre etwa: **„Was ist in letzter Zeit richtig gut gelaufen?“**

So geht´s weiter!

Der emotionale Sweet Spot lässt sich nicht erzwingen. Humor, Wertschätzung oder Zuversicht wirken nur, wenn sie **zur Situation und zu den Menschen passen.** Negative Emotionen sollen nicht verdrängt werden. Es geht vielmehr darum, auch bei schwierigen Themen Raum für **Verbindung und Handlungsfähigkeit** zu schaffen.

„Nicht die Methode schafft Verbindung, sondern die Authentizität dahinter.“

Meine Notizen:

Einleitung

To-do-Listen kennen wir alle – und meistens werden sie länger, aber selten kürzer. Manchmal hilft deshalb nicht noch bessere Organisation, sondern die bewusste Entscheidung, **was wir nicht mehr, nicht jetzt oder nicht selbst tun müssen.**

Die **Not-To-Do-Liste** sammelt Aufgaben, Gewohnheiten und Erwartungen, die unnötig Energie binden oder vom Wesentlichen ablenken. Sie ist keine Einladung zum Nichtstun, sondern eine Entscheidung für **Fokus, Prioritäten und die eigenen Ressourcen.**

Ziel

Die Übung hilft zu klären, **wofür Zeit und Energie eingesetzt werden sollen – und wofür nicht.** Sie macht Prioritäten und Grenzen sichtbar und lädt dazu ein, auch Gewohnheiten zu hinterfragen: **Was tun wir eigentlich nur noch, weil wir es immer schon getan haben?**



Dauer: ca. 10 Min.



Format: Einzelübung oder Gruppe/Team



Material: Papier & Stift oder digitales Dokument

Warum es funktioniert!

Unerledigte Aufgaben können gedanklich präsent bleiben und Aufmerksamkeit binden. **Masicampo und Baumeister (2011)** zeigen, dass konkrete Pläne dazu beitragen können, diese mentale Belastung zu reduzieren.

Auch **Wenn-dann-Pläne** können helfen, gewünschtes Verhalten tatsächlich umzusetzen **(Gollwitzer, 1999; Gollwitzer & Sheeran, 2006)**. Statt *„Ich möchte mich weniger ablenken lassen"* heißt es beispielsweise:

„Wenn ich konzentriert arbeite, bleibt mein E-Mail-Programm geschlossen."

Die Not-To-Do-Liste zaubert also keine Aufgaben weg – sie übersetzt bewusste Entscheidungen in **konkrete Handlungsregeln.**

Die Not-To-Do-Liste

co-kreativ gestaltet mit Ilka Wiegrefe (Verein Team Präsent)

Umsetzung

Nehmt euch zehn Minuten Zeit und fragt euch: **Was kostet mich regelmäßig Zeit oder Energie, ohne ausreichend Nutzen zu bringen?** Sammelt eure Antworten und ordnet sie drei Kategorien zu:
Nicht mehr: Was kann ganz weg?
Zum Beispiel: Meetings ohne klares Ziel.
Nicht jetzt: Was ist wichtig, aber muss nicht sofort passieren?
Zum Beispiel: Jede Nachricht unmittelbar beantworten.
Nicht ich: Was muss gemacht werden, aber nicht unbedingt von mir?
Zum Beispiel: Aufgaben selbst übernehmen, nur weil ich sie schneller erledigen könnte.

Wählt **maximal drei Not-To-Dos** für zwei Wochen. Zum Beispiel:

- Ich beginne meinen Arbeitstag **nicht mit E-Mails.**
- Ich sage **nicht automatisch Ja**, bevor ich Zeitaufwand und Priorität geprüft habe.

Besonders hilfreich sind konkrete Wenn-dann-Regeln:
„Wenn nach 18 Uhr eine Aufgabe auftaucht, die bis morgen warten kann, darf sie bis morgen warten."

So geht´s weiter!

Schaut nach ein bis zwei Wochen zurück: **Was hat entlastet? Was war schwierig? Was habt ihr dadurch gewonnen?**
Auch im Team lohnt sich die Frage: „Was könnten wir bewusst weglassen, um mehr Zeit für das Wesentliche zu haben?" Daraus können gemeinsame Regeln entstehen – etwa keine Grundsatzdiskussionen mehr am Freitagnachmittag. Denn gute Selbstführung bedeutet auch, bewusst zu entscheiden, was wir nicht tun.

Meine Notizen:

Einleitung

Je perfekter ein Vortrag werden soll, desto größer kann die Anspannung werden. Die **Narrenprobe** dreht dieses Prinzip um: Statt den Vortrag immer wieder „richtig" zu üben, schlüpfst du in übertriebene Rollen – etwa Piratenkapitän:in, englischer Lord, Hexe oder Pippi Langstrumpf. Stimme, Haltung und Gestik dürfen dabei ausdrücklich überzeichnet sein. Das schafft Distanz zum eigenen Auftritt und lädt zum spielerischen Experimentieren ein.



Ziel

Die Übung hilft, **Anspannung und Perfektionsdruck zu reduzieren** und gleichzeitig Sicherheit mit dem eigenen Vortrag zu gewinnen. Durch verschiedene Rollen kannst du Stimme, Tempo, Haltung und Gestik ausprobieren und herausfinden, was deinen tatsächlichen Auftritt stärkt.

Dauer: ca. 15–30 Min.

Format: einzeln, zu zweit oder Gruppe

Material: vorbereiteter Vortrag

Warum es funktioniert!

Die Narrenprobe schafft durch den Rollenwechsel **spielerische Distanz** zur eigenen Unsicherheit. **Robert Landy (1994)** beschreibt, wie Rollen einen geschützten Raum eröffnen können, um neue Verhaltensweisen auszuprobieren. Die Übung greift dieses Prinzip auf, ohne eine therapeutische Intervention zu sein.

Gleichzeitig erinnert sie an die **paradoxe Intervention** nach **Watzlawick, Weakland und Fisch (1974):** Statt Nervosität oder die Angst vor Peinlichkeit zu vermeiden, wird das vermeintlich Peinliche bewusst übertrieben. Das kann den Druck reduzieren, unbedingt „richtig" auftreten zu müssen.

Dazu kommt der Humor selbst: Der Gegensatz zwischen ernstem Vortrag und absurder Figur erzeugt Inkongruenz, ein klassischer Mechanismus der Humorforschung (Martin, 2007). Das Lachen darüber löst Anspannung.

Die Narrenprobe – Mit Humor und Rollenwechsel lockerer vortragen

co-kreativ gestaltet mit Petra Sommer
– Beratung für Mensch & Organisation

Umsetzung

Bereite deinen Vortrag zunächst wie gewohnt vor – Ziel, Struktur und Kernbotschaften sollten bereits feststehen.

1. **Rollen wählen:** Suche dir zwei oder drei möglichst unterschiedliche Figuren aus, z. B. Piratenkapitän:in, Operndiva, Nachrichtensprecher:in oder übermotivierte:r Fußballtrainer:in.
2. **Übertreiben erlaubt:** Halte deinen Vortrag in der ersten Rolle. Wie spricht, steht und gestikuliert diese Figur? Übertreibe ruhig **– Versprecher und Lachen gehören dazu.**
3. **Rolle wechseln:** Wiederhole den Vortrag mit einer möglichst gegensätzlichen Figur. Du kannst auch mitten im Vortrag die Rolle wechseln.
4. **Zurück zu dir - Was darf bleiben?** Halte den Vortrag anschließend noch einmal ganz normal. Frage dich: **Was fühlt sich jetzt anders an? Was möchte ich behalten?** Vielleicht die Energie einer Figur, eine aufrechtere Haltung, mehr Lautstärke oder bewusstere Pausen.

So geht´s weiter!

Die Narrenprobe eignet sich für **Präsentationen, Moderationen, Pitches oder öffentliche Auftritte.** Am besten funktioniert sie in einem geschützten Rahmen, in dem wirklich übertrieben werden darf. Wähle Rollen, die dich reizen, aber keine, die inneren Widerstand auslösen – und übernimm anschließend ein oder zwei Elemente, die zu deinem eigenen Auftritt passen. **Denn: Je weniger perfekt die Probe sein muss, desto freier kann der echte Auftritt werden.**

Meine Notizen:

Ausgangslage

In unserer Einrichtung begleiten wir Menschen, die oft mit existenziellen Sorgen, Unsicherheit und belastenden Lebenssituationen konfrontiert sind. Gleichzeitig erleben auch unsere Mitarbeitenden den Arbeitsalltag als emotional fordernd. In Teamworkshops zu Themen wie Veränderung, Zusammenarbeit oder Selbstfürsorge fiel uns auf, dass viele Gespräche zunächst von den aktuellen Herausforderungen geprägt waren. Die Stimmung war angespannt und der Blick richtete sich vor allem auf Probleme und Belastungen. Es war schwierig, neue Ideen zu entwickeln oder den Fokus auf vorhandene Ressourcen zu lenken.

Umsetzung

Wir entschieden uns deshalb, unsere Workshops bewusst mit einem humorvollen Impuls zu beginnen. Ein fester Bestandteil wurde die Frage: *„Wenn unser heutiger Arbeitstag ein Film wäre – welche Komödie wäre es und warum?"* Die Antworten reichten von chaotischen Verwechslungskomödien bis hin zu Filmen, in denen trotz aller Widrigkeiten am Ende alle zusammenhalten. Oft entstanden dabei herzliche Lacher über Situationen, die allen aus dem Arbeitsalltag bekannt waren – etwa der Drucker, der genau im unpassendsten Moment streikt, oder spontane Planänderungen, die das ganze Team improvisieren lassen. Die Moderation griff diese Geschichten auf und leitete anschließend zur Reflexionsfrage über: *„Was gibt uns gerade Energie – trotz allem?"* Wichtig war uns, dass der Humor niemals die Herausforderungen der Klient oder der Mitarbeitenden ins Lächerliche zog, sondern den gemeinsamen Arbeitsalltag mit einem Augenzwinkern betrachtete.

Mit Humor schwierige Themen leichter ansprechen

co-kreativ gestaltet mit npoAustria

Wirkung

Der humorvolle Einstieg veränderte die Dynamik der Workshops spürbar. Die Anspannung nahm ab, Gespräche wurden persönlicher und gleichzeitig lösungsorientierter. Mitarbeitende erzählten häufiger von gelungenen Begegnungen, kleinen Erfolgserlebnissen oder kreativen Ideen, die im Alltag oft untergehen. Das gemeinsame Lachen schuf Verbundenheit und machte deutlich, dass auch in herausfordernden Zeiten positive Erfahrungen vorhanden sind. Dadurch fiel es leichter, neue Perspektiven einzunehmen, Veränderungen konstruktiv zu diskutieren und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Der humorvolle Einstieg entwickelte sich zu einem festen Ritual, das bis heute dabei hilft, Offenheit, Kreativität und Zuversicht im Team zu fördern.



Ausgangslage

An der Volkshochschule Salzburg beginnen regelmäßig neue Mitarbeitende ihre Tätigkeit. Gerade in den ersten Wochen müssen sie zahlreiche neue Abläufe, Zuständigkeiten und Ansprechpersonen kennenlernen. Neben den vielen organisatorischen Informationen ist es jedoch ebenso wichtig, einen authentischen Einblick in den Arbeitsalltag und die gelebte Unternehmenskultur zu vermitteln. Das bestehende Onboarding bot bereits eine gute fachliche Orientierung, ließ aber bislang nur wenig Raum für die menschliche und humorvolle Seite des Ankommens.

Umsetzung

Um neuen Mitarbeitenden den Einstieg zu erleichtern, ergänzte die VHS Salzburg ihr Onboarding-Paket um den humorvoll gestalteten Flyer „Kurioses aus der Info". Darin werden ungewöhnliche, überraschende und unterhaltsame Begebenheiten aus dem Alltag des Servicecenters aufgegriffen.

Die kurzen Geschichten zeigen mit einem Augenzwinkern, welche vielfältigen Fragen, Anliegen und Situationen den Mitarbeitenden im Informations- und Servicebereich begegnen können. Der Flyer vermittelt dabei nicht nur einen lebendigen Eindruck vom Arbeitsalltag, sondern macht zugleich deutlich, dass unerwartete Momente, Missverständnisse und Improvisation ganz selbstverständlich dazugehören.

Durch seine lockere Gestaltung lädt der Flyer dazu ein, die neue Arbeitsumgebung mit Neugier, Offenheit und Humor kennenzulernen. Gleichzeitig schafft er einen unkomplizierten Zugang zur Organisation und zu den Menschen, die dort arbeiten.

Humorvoll ankommen – Onboarding mit einem Augenzwinkern

co-kreativ gestaltet mit Alexandra Weiß (VHS Salzburg)

Wirkung

Der Flyer sorgt bei neuen Mitarbeitenden für ein Schmunzeln und trägt dazu bei, anfängliche Unsicherheiten abzubauen. Die humorvollen Einblicke vermitteln, dass im Arbeitsalltag nicht immer alles vorhersehbar ist und auch ungewöhnliche Situationen gemeinsam und mit Gelassenheit bewältigt werden können.

Zugleich stärkt „Kurioses aus der Info" die Identifikation mit der VHS Salzburg, da der Flyer einen authentischen Eindruck von der gelebten Organisationskultur vermittelt. Er ist inzwischen ein fixer Bestandteil des Onboardings und unterstützt neue Mitarbeitende dabei, mit mehr Leichtigkeit, Zugehörigkeitsgefühl und Freude in ihre neue Tätigkeit zu starten.



Bücher

Positive Emotionen und Ressourcen
Hausler, M. (2019). *Glückliche Kängurus springen höher: Impulse aus Glücksforschung und Positiver Psychologie.* Junfermann.

Kurzbeschreibung: Wissenschaftlich fundierte und zugleich praxisnahe Impulse zeigen, wie positive Emotionen, Optimismus und persönliche Ressourcen gestärkt werden können.

International | Positive Emotionen & Broaden-and-Build
Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Groundbreaking research reveals how to embrace the hidden strength of positive emotions, overcome negativity, and thrive.* Crown Publishers.

Kurzbeschreibung: Fredrickson zeigt auf Basis ihrer Forschung, wie positive Emotionen Denk- und Handlungsspielräume erweitern und langfristig persönliche Ressourcen aufbauen können.

Humor als Lernmethode
Spörk, A., Martinuzzi, A., Findler, F., & Vogel-Pöschl, H. (2023). *When students write comedy scripts: Humor as an experiential learning method in environmental education. Environmental Education Research, 29*(4), 552–568.

Kurzbeschreibung: Zeigt am Beispiel des Schreibens von Comedy-Skripten, wie Humor als kreative und erfahrungsorientierte Lernmethode eingesetzt werden kann, um die Auseinandersetzung mit komplexen Themen zu fördern.

Websiten

Teaching Humor – Laugh and Learn
www.teaching-humor.eu
Enthält Forschung, Publikationen und Praxisbeispiele zu Humor als Lern- und Kreativitätsmethode. Das Projekt „Humor und Nachhaltigkeit" erhielt zudem einen österreichischen „Best of Austria"-Award.

Positive Psychologie – Kreativität
https://www.positivepsychologie.eu/Nutzen/Kreativitaet
Sehr gute kurze wissenschaftliche Erklärung, warum positive Emotionen kreatives und flexibles Denken fördern – unmittelbar anschlussfähig an „Bewegen".

Greater Good Science Center – UC Berkeley
https://greatergood.berkeley.edu/article/item/ten_habits_of_highly_creative_people
Wissenschaftlich fundierte internationale Ressource zu Kreativität und Veränderung. Die Plattform beschreibt u. a., wie positive Emotionen Aufmerksamkeit erweitern, neue Gedanken und Verhaltensweisen anregen und kreatives Denken unterstützen können.

Apps

Action for Happiness | Positive Impulse im Alltag
Tägliche kleine Übungen und Denkanstöße rund um Wohlbefinden, Freundlichkeit und positive Beziehungen.
Kosten: kostenlos.
Datenschutz: Für die Nutzung gelten Datenschutzbestimmungen von Action for Happiness und dem technischen App-Anbieter; die App beinhaltet soziale/interaktive Funktionen und verarbeitet daher Nutzer:innendaten.
https://actionforhappiness.org/app

Three Good Things | Positive Momente festhalten
Ein einfaches digitales Tagebuch: Jeden Tag werden drei Dinge notiert, die gut gelaufen sind.
Kosten: kostenlos nutzbar; optionale kostenpflichtige Erweiterung.
Datenschutz: sehr datensparsam – kein Account, keine Werbung oder Werbetracker; Einträge bleiben auf dem Gerät bzw. optional in der privaten iCloud.
https://threegoodthingsapp.com/

Daylio | Stimmung & Gewohnheiten reflektieren
Mood-Tracker und Mikro-Tagebuch, mit dem sich Stimmungen, Aktivitäten und Gewohnheiten dokumentieren und Muster erkennen lassen.
Kosten: kostenlose Basisversion; Premium-Version optional.
Datenschutz: Tagebucheinträge werden lokal gespeichert; Backups sind optional über die private iCloud bzw. Google Drive möglich. Für Analysezwecke werden auf Android jedoch bestimmte Nutzungs- und Gerätedaten verarbeitet.
https://daylio.net/

Podcasts

Comedy-Podcasts | Humor zum Hören
Eine laufend aktualisierte Sammlung deutschsprachiger Comedy- und Unterhaltungspodcasts – von humorvollen Alltagsgesprächen bis zu Satire und gesellschaftlichen Themen. Die Übersicht lädt dazu ein, unterschiedliche Humorstile kennenzulernen und neue Inspiration für den bewussten Einsatz von Humor im Alltag zu entdecken.
https://der-reisepodcast.de/beste-comedy-podcast

Glücklichsein | Positive Psychologie für ein erfülltes Leben
Wissenschaftlich fundierte und praxisnahe Impulse aus der Positiven Psychologie, die dazu anregen, positive Emotionen bewusster wahrzunehmen, Ressourcen zu entdecken und neue Perspektiven einzunehmen.
https://www.podcast.de/podcasts/gl%C3%BCcklichsein/

The Science of Happiness | Greater Good Science Center, UC Berkeley
Der von Psychologe Dacher Keltner moderierte Podcast verbindet konkrete Übungen mit Forschung zu positiven Emotionen, Dankbarkeit, Awe, Mitgefühl und Resilienz. Die Folgen beziehen regelmäßig Wissenschaftler:innen und Forschungsergebnisse ein.
https://greatergood.berkeley.edu/podcasts

Teil II: Verbinden

Gelungene Zusammenarbeit entsteht dort, wo Menschen sich gesehen, gehört und wertgeschätzt fühlen. Humor und positive Emotionen schaffen genau diese Verbindung: Sie fördern Vertrauen, stärken das Gefühl der Zugehörigkeit und machen es leichter, offen miteinander ins Gespräch zu kommen – auch dann, wenn unterschiedliche Meinungen oder Herausforderungen aufeinandertreffen.

Gemeinsames Lachen verbindet. Es baut Barrieren ab, schafft emotionale Nähe und trägt zu einer Atmosphäre bei, in der Menschen sich sicher fühlen, Ideen einbringen und voneinander lernen können. So entstehen psychologische Sicherheit, gegenseitige Wertschätzung und eine Teamkultur, die von Offenheit, Zusammenhalt und gemeinsamer Energie geprägt ist.

Die Tools, Good Practices und Ressourcen in diesem Kapitel unterstützen dich dabei, Beziehungen zu stärken, Vertrauen aufzubauen und Räume zu schaffen, in denen Menschen gerne zusammenarbeiten und gemeinsam wachsen.

Reflexionsfrage:
Wann fühlen wir uns als Team lebendig und verbunden?

Humor & positive Emotionen verbinden

Vertrauen, Zugehörigkeit und Zusammenarbeit stärken.



Tools



Good Practices



Weiterführende Ressourcen

Einleitung

Whiskeymixer – Wachsmaske ist ein klassisches Warm-up aus dem Improvisationstheater. Die Gruppe steht im Kreis und schickt Begriffe wie „Whiskeymixer", „Wachsmaske" oder weitere vereinbarte Wörter in unterschiedliche Richtungen. Zusätzliche Kommandos – etwa zum Richtungswechsel oder zum Überspringen einer Person – sorgen für Dynamik und bringen die Gruppe immer wieder zum Schmunzeln. Kleine Versprecher und Missgeschicke gehören ausdrücklich dazu und werden mit Gelassenheit aufgenommen.

Ziel

Das Tool lockert die Stimmung auf, bringt Menschen in Kontakt und schafft einen spielerischen Einstieg in Workshops oder Meetings. Gleichzeitig fördert es Konzentration, Aufmerksamkeit, Spontaneität und eine positive Fehlerkultur. Es eignet sich, um Hemmungen abzubauen und eine Atmosphäre zu schaffen, in der nicht Perfektion, sondern gemeinsames Ausprobieren im Vordergrund steht.



Dauer: ca. 5–10 Min.



Format: Gruppe/Team



Material: kein Material benötigt

Warum es funktioniert!

Improvisation lebt vom Prinzip **„Ja, und …":** Fehler werden aufgegriffen und weitergeführt. Diese spielerische Haltung kann **Kreativität, Flexibilität und Zusammenarbeit** fördern und den Fokus vom „Richtigmachen" auf das gemeinsame Erleben verlagern (**Patricia Ryan Madson, Improv Wisdom, 2005**).

Auch positive Emotionen können unseren Denk- und Handlungsspielraum erweitern, kreatives Denken und soziale Verbundenheit fördern (**Barbara Fredrickson, Broaden-and-Build-Theorie, 2001**). Gemeinsames Lachen kann so **Anspannung lösen und Offenheit für Zusammenarbeit schaffen.**

Whiskeymixer – Wachsmaske

co-kreativ gestaltet mit Dora Gmeiner-Jahn (Einsatz Inter-Aktion), Stefan Stua Casanova (Friedenspraxis)

Umsetzung

1. Die Gruppe stellt sich im Kreis auf.
2. Eine Person beginnt und sagt deutlich **„Whiskymixer“**. Die Person rechts neben ihr wiederholt das Wort, und so wird es reihum weitergegeben.
3. Mit **„Messwechsel“** wird die Richtung geändert.
4. Mit **„Wachsmaske“** wird eine Person übersprungen.
5. Nach einigen Übungsrunden wird das Tempo erhöht. Versprecher und Fehler werden nicht kommentiert – sie gehören zum Spiel und machen oft den größten Spaß.
6. Nach zwei bis fünf Minuten endet das Spiel mit einer kurzen gemeinsamen Reflexion.

Tipp: In Gruppen, in denen der Begriff „Whiskey“ unpassend wirken könnte (z. B. Kinder- und Jugendarbeit oder suchtbezogene Einrichtungen), können neutrale Fantasiewörter verwendet werden.

So geht´s weiter!

Nutzt die entstandene Leichtigkeit als Übergang ins eigentliche Thema. Fragt zum Beispiel: **„Was hilft uns, mit kleinen Fehlern gelassener umzugehen – und wie können wir diese Haltung in unsere Zusammenarbeit mitnehmen?“** So wird aus dem Energizer ein kurzer Impuls für **Fehlerkultur, Vertrauen und Zusammenarbeit.**

Meine Notizen:

Einleitung

Check-In & Check-Out sind kurze Austauschrunden zu Beginn und am Ende eines Workshops oder Meetings. Sie helfen beim bewussten Ankommen und Abschließen, geben allen eine Stimme und schaffen Raum für persönliche Gedanken und positive Emotionen. Das Tool funktioniert in Präsenz ebenso wie online.



Ziel

Check-In & Check-Out fördern **Aufmerksamkeit, Verbundenheit und eine positive Gesprächsatmosphäre.** Sie machen Stimmungen und Ressourcen sichtbar und unterstützen einen bewussten Einstieg und Abschluss des gemeinsamen Prozesses.

Dauer: ca. 5-10 Min.

Format: Gruppe/Team

Material: keines; optional Post-its & Pinnwand bzw. digitales Whiteboard

Warum es funktioniert!

Kurze persönliche Austauschrunden können **Vertrauen und psychologische Sicherheit** im Team fördern. Die Forschung von **Amy Edmondson (1999)** zeigt, dass psychologische Sicherheit eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass Menschen sich einbringen, Fragen stellen und offen miteinander kommunizieren. Ein Check-In unterstützt dies, indem von Beginn an alle Teilnehmenden zu Wort kommen und persönliche Perspektiven Raum erhalten.

Nach der **Broaden-and-Build-Theorie von Barbara Fredrickson (2001)** können positive Emotionen wie Freude, Interesse oder Dankbarkeit unseren Denk- und Handlungsspielraum erweitern und soziale Verbundenheit unterstützen. Check-In und Check-Out schaffen dafür regelmäßige Momente – und können **Offenheit, Austausch und Zusammenarbeit** fördern.

Check-In & Check-Out

co-kreativ gestaltet mit Andrea Hain (Bildungszentrum Saalfelden)

Umsetzung

Check-In:
Startet mit einer kurzen Frage, die alle beantworten, zum Beispiel:

- Was war heute dein persönliches Highlight?
- Wenn du heute ein Wetter wärst – welches?
- Welcher kleine Glücksmoment ist dir zuletzt begegnet?

Check-Out:
Beendet das Treffen ebenfalls mit einer kurzen Runde:

- Was nimmst du heute mit?
- Welches Wetter bist du jetzt?
- Worauf freust du dich heute noch?

Die Antworten können mündlich geteilt oder auf Post-its bzw. einem digitalen Whiteboard gesammelt werden.

So geht´s weiter!

Setzt Check-In & Check-Out regelmäßig ein und variiert die Fragen. Auch die Teilnehmenden können eigene Fragen mitbringen. So entsteht mit wenig Aufwand ein **kleines Ritual, das Orientierung gibt, Beziehungen stärkt und die Menschen hinter den Aufgaben sichtbar macht.**

Meine Notizen:

Einleitung

Viele kleine Beiträge ergeben gemeinsam etwas Großes. Das Unterstützer:innen-Mosaik macht Engagement sichtbar: Zeit, Ideen, Spenden oder ehrenamtliche Unterstützung werden als einzelne Mosaiksteine zu einem gemeinsamen Bild.

Die Projekt- oder Organisationsleitung nutzt das wachsende Mosaik, um Fortschritte zu veranschaulichen, Beiträge zu würdigen und gemeinsame Erfolge sichtbar zu machen. So entsteht ein Symbol für Wertschätzung, Zusammenhalt und Motivation.

Ziel

Das Tool stärkt Wertschätzung, Gemeinschaft und Motivation. Es zeigt, dass **jeder einzelne Beitrag Teil eines größeren Ganzen ist** und gemeinsamer Fortschritt durch das Engagement vieler Menschen entsteht.

Dauer:
fortlaufend/projektbegleitend

Format: Gruppe/Organisation/Community

Material: Mosaik-Vorlage & Mosaiksteine/Punkte/Symbole oder digitale Variante

Warum es funktioniert!

Menschen engagieren sich eher langfristig, wenn sie erleben, dass ihr Beitrag wirksam und Teil eines größeren Ganzen ist. Die **Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (2000)** hebt Kompetenz, Zugehörigkeit und Selbstbestimmung als wichtige Grundlagen intrinsischer Motivation hervor. Positive Emotionen wie Freude, Stolz und Dankbarkeit können zudem soziale Beziehungen stärken **(Fredrickson, 2001)**. Das gemeinsame Sichtbarmachen von Fortschritten unterstützt außerdem das Erleben **kollektiver Selbstwirksamkeit (Bandura, 1997)**.

Das Unterstützer:innen-Mosaik

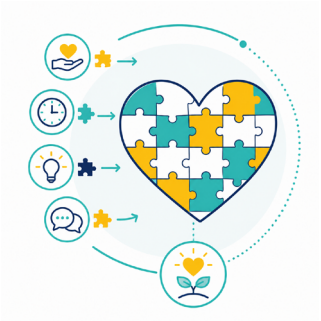
co-kreativ gestaltet mit dem Team von Respekt.net

Umsetzung

Bereitet zu Beginn ein großes Mosaik vor – etwa als Bild, Herz, Baum oder Logo der Organisation. Legt fest, **wofür ein Mosaikstein steht,** beispielsweise für eine Spende, eine ehrenamtlich geleistete Stunde, eine neue Mitgliedschaft oder eine andere Form der Unterstützung.

Mit jedem Beitrag wird ein Stein, Punkt oder Symbol ergänzt. **Greift das wachsende Mosaik regelmäßig auf:** Die Leitung kann bei Treffen oder Veranstaltungen zeigen, was hinzugekommen ist, sich für Beiträge bedanken und erläutern, was dadurch gemeinsam möglich geworden ist.

So wächst nicht nur das Bild, sondern auch die Geschichte dahinter: **Viele einzelne Beiträge ergeben gemeinsam sichtbare Wirkung.**



So geht´s weiter!

Präsentiert das Mosaik bei Veranstaltungen, im Vereinsraum oder digital. Unterstützer:innen können zusätzlich kurze Botschaften oder ihre persönlichen Beweggründe ergänzen. Für neue Projekte oder Jahre können neue Mosaike entstehen – und so gemeinsame Erfolge langfristig sichtbar machen.

Meine Notizen:

Einleitung

Im Arbeitsalltag bleibt oft wenig Zeit, bewusst auszusprechen, **was gut gelingt und was wir an anderen schätzen.** Dabei können gerade kleine Momente der Anerkennung viel für Vertrauen, Motivation und Zusammenarbeit bewirken.

Die **Anerkennungsrunde** schafft dafür einen bewussten Raum. Teammitglieder geben einander positives Feedback und machen sichtbar, welche Stärken, Beiträge und Verhaltensweisen sie aneinander schätzen. Die Übung eignet sich besonders für **Teamsitzungen, Workshops, Retrospektiven oder Klausuren.**

Ziel

Die Übung stärkt **Wertschätzung, Verbundenheit und Vertrauen** im Team. Gleichzeitig schärft sie den Blick für vorhandene Stärken und unterstützt eine Kultur, in der Anerkennung nicht nur bei außergewöhnlichen Leistungen ausgesprochen wird.



Dauer: ca. 10–20 Min.



Format: Gruppe/Team



Material: je nach Variante keines, Moderationskarten & Stifte oder Papierbögen & Stifte

Warum es funktioniert!

Soziale Verbundenheit ist nach der **Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan** ein grundlegendes psychologisches Bedürfnis und eng mit Motivation verbunden. Auch **Seligman (2011)** beschreibt positive Beziehungen als wichtigen Bestandteil des Wohlbefindens. **Amy Edmondsons** Forschung zur psychologischen Sicherheit zeigt zudem, wie bedeutsam Vertrauen und ein wertschätzendes Klima dafür sind, dass Menschen Ideen einbringen, Fragen stellen und offen miteinander arbeiten.

Anerkennungsrunde – Stärken sichtbar machen

co-kreativ gestaltet von npoAustria

Umsetzung

Wählt je nach Gruppe und Anlass eine der drei Varianten:

1. Wertschätzungsrunde
Setzt euch in einen Kreis. Reihum richtet jede Person eine konkrete Anerkennung an ein anderes Teammitglied: „**Ich möchte heute … danken, weil …“** oder **„An dir schätze ich besonders, dass …“**
Am stärksten wirkt die Rückmeldung, wenn sie sich auf eine **konkrete Situation oder ein beobachtbares Verhalten** bezieht.

2. Wertschätzungs-Karten
Alle erhalten mehrere Moderationskarten und schreiben kurze Botschaften an andere Teammitglieder: Was schätze ich an dir? Wann hast du mich unterstützt? Welche Stärke bringst du ins Team ein? Anschließend werden die Karten persönlich übergeben.

3. Stärken-Galerie
Für jede Person hängt ein großes Blatt im Raum. Die Teilnehmenden gehen von Blatt zu Blatt und notieren jeweils eine Stärke oder etwas, das sie an dieser Person besonders schätzen. Am Ende nimmt jede Person ihr persönliches Stärkenbild mit.

So geht´s weiter!

Setzt die Übung regelmäßig ein – etwa nach Projekten oder bei Teamtreffen. Wichtig ist, Anerkennung konkret und ehrlich auszusprechen: Statt „Du bist nett“ lieber „Deine ruhige Art hat uns in stressigen Situationen geholfen.“ So werden **Stärken sichtbar und Wertschätzung zu einem festen Bestandteil** der Teamkultur.

Meine Notizen:

Einleitung

Europa erleben wir nicht nur durch Institutionen oder Grenzen, sondern vor allem durch **Begegnungen, Reisen, Freundschaften und gemeinsame Erfahrungen.** Die Landkarte der Verbundenheit lädt dazu ein, persönliche Orte und Geschichten miteinander zu teilen. So entsteht ein vielfältiges Bild davon, **was Menschen mit Europa verbinden.**



Ziel

Das Tool macht positive Erinnerungen sichtbar, fördert den persönlichen Austausch und stärkt **Verbundenheit und gegenseitige Wertschätzung.** Unterschiedliche Lebensgeschichten bekommen Raum – gleichzeitig werden Gemeinsamkeiten und geteilte Werte sichtbar. Besonders geeignet ist die Methode für Workshops, Netzwerktreffen und internationale Projekte.

Dauer: ca. 20–45 Min.

Format: Gruppe/Team

Material: Europakarte, Klebepunkte/Pinnnadeln; optional Post-its & Stifte

Warum es funktioniert!

Positive Erinnerungen können Offenheit und soziale Verbundenheit fördern **(Fredrickson, 2001).** Wertschätzende persönliche Begegnungen unterstützen gegenseitiges Verständnis **(Allport, 1954).** Geschichten wiederum helfen uns, Erfahrungen einzuordnen, Bedeutung herzustellen und Gemeinsamkeiten zu entdecken **(Bruner, 1990).** Die Methode verbindet diese drei Elemente: **positive Emotionen, persönliche Geschichten und aufmerksames Zuhören.**

Landkarte der Verbundenheit

co-kreativ gestaltet mit dem Team vom Europahaus Klagenfurt

Umsetzung

1. Orte auswählen
Legt eine Europakarte auf oder nutzt eine digitale Variante. Jede Person markiert einen Ort, mit dem sie eine positive Erfahrung verbindet. Als Impulse eignen sich zum Beispiel:
Wo hast du dich willkommen gefühlt? Welche Begegnung ist dir besonders in Erinnerung geblieben?

2. Geschichten teilen
Reihum erzählen die Teilnehmenden in etwa 2–3 Minuten die Geschichte hinter ihrem Ort. Es geht nicht um spektakuläre Erlebnisse – auch kleine Begegnungen und persönliche Erinnerungen zählen. Die anderen hören zu, ohne zu bewerten; Verständnisfragen sind willkommen.

3. Verbindungen entdecken
Betrachtet anschließend gemeinsam die entstandene Karte: **Welche Gemeinsamkeiten werden sichtbar? Welche Geschichten haben berührt? Welche Werte tauchen immer wieder auf? Was verbindet uns trotz unterschiedlicher Lebenswege?**

So geht´s weiter!

Lasst die Karte sichtbar und ergänzt weitere Orte, Fotos oder Geschichten. Die Fragen können an unterschiedliche Gruppen angepasst werden – etwa an **Engagement, Zusammenarbeit oder gelebte Vielfalt.** So entsteht eine gemeinsame Landkarte, die zeigt: **Europa lebt von Begegnungen und Verbundenheit.**

Meine Notizen:

Einleitung

Positive Emotionen sind wertvoll – aber natürlich gehören auch **Ärger, Angst, Traurigkeit oder Frustration** zu unserem Alltag. Emotionsregulation bedeutet nicht, diese Gefühle wegzudrücken. Es geht darum, sie **wahrzunehmen, zu verstehen und bewusst mit ihnen umzugehen,** damit sie unser Denken und Handeln nicht dauerhaft bestimmen.

Ziel



Die Übung lädt dich dazu ein, deine eigenen **Coping-Strategien** genauer anzuschauen:

Was hilft dir, wenn es schwierig wird? Was entlastet nur kurzfristig – und was tut dir auch längerfristig gut?

Coping bezeichnet Gedanken und Verhaltensweisen, mit denen wir versuchen, **Stress, Belastungen oder intensive Gefühle zu bewältigen.**

Dauer: ca. 10–15 Minuten
Format: Einzelreflexion, optional Austausch zu zweit oder in der Gruppe
Material: Papier und Stift; optional vorbereitete Übersicht der Coping-Strategien

Warum es funktioniert!

Viele unserer Reaktionsmuster sind im Laufe des Lebens erlernt und laufen weitgehend automatisch ab. Durch Reflexion erkennen wir, welche Strategien wir bevorzugt einsetzen, welche nur kurzfristig entlasten und welche uns auch langfristig guttun. Regelmäßiges Üben erweitert diesen persönlichen „Werkzeugkoffer".

So können wir auch unter Belastung eher handlungsfähig bleiben, uns schneller stabilisieren und bewusster entscheiden, wie wir mit einer Situation umgehen möchten. Diese Fähigkeit zur flexiblen und situationsgerechten Auswahl von Strategien gilt als wichtiger Bestandteil wirksamer Emotionsregulation (**Sheppes & Gross, 2015; McRae & Gross, 2020**).



co-kreativ gestaltet mit Doris Schober (npoAustria)

Umsetzung

Denke an eine Situation, die dich zuletzt geärgert, gestresst oder verunsichert hat. **Wie bist du damit umgegangen?** Schau dir anschließend vier mögliche Wege an:

- **Problem lösen:** Kannst du die Situation verändern? Dann helfen etwa Informationen sammeln, einen Plan machen, Unterstützung organisieren oder einen Konflikt ansprechen.
- **Gefühle regulieren:** Lässt sich die Situation gerade nicht ändern? Atemübungen, Bewegung, Achtsamkeit oder ein gutes Gespräch können helfen, mit den eigenen Gefühlen umzugehen.
- **Perspektive verändern:** Frage dich: *Was kann ich daraus lernen? Gibt es noch eine andere Sichtweise? Wie werde ich die Situation in einigen Wochen beurteilen?*
- **Unterstützung suchen:** Du musst nicht alles allein bewältigen. Gespräche mit vertrauten Menschen, Kolleg:innen, Beratung oder professionelle Unterstützung können wichtige Ressourcen sein.

Überlege anschließend: **Welche Strategie nutze ich meistens – und welche könnte ich beim nächsten Mal zusätzlich ausprobieren?**

So geht´s weiter!

Stelle dir für eine herausfordernde Situation einen kleinen **persönlichen Werkzeugkoffer** zusammen: Welche zwei oder drei Strategien helfen dir besonders gut? Denn bei Emotionsregulation geht es nicht darum, **immer gut drauf zu sein**, sondern darum, **auch mit schwierigen Gefühlen gut umgehen zu können.**

Meine Notizen:

Ausgangslage

Bei Fridays For Future Österreich stellten wir fest, dass die öffentliche Debatte über die Klimakrise häufig von Krisenmeldungen, Bedrohungsszenarien und Rückschlägen geprägt ist. Viele Menschen fühlen sich dadurch überfordert oder machtlos. Gleichzeitig gibt es zahlreiche Personen, die mit ihrem Engagement konkrete Veränderungen bewirken – ihre Geschichten bleiben jedoch oft unsichtbar. Wir wollten deshalb bewusst den Blick auf gelungene Beispiele richten und zeigen, dass Klimaschutz bereits heute möglich ist.

Umsetzung

Mit dem Format **„Climate Hero Interview“** porträtieren wir Menschen, die einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz geleistet haben – etwa durch erfolgreiche politische Initiativen, wissenschaftliche Erkenntnisse oder zivilgesellschaftliches Engagement. In kurzen Videos erzählen sie, was sie motiviert hat, welche Herausforderungen sie überwinden mussten und warum sich ihr Einsatz gelohnt hat. Besonders wichtig ist uns dabei die Frage, wie Erfolge gefeiert wurden und was andere Menschen daraus mitnehmen können. Aus den Interviews entstehen kurze Teaser für Social Media sowie längere Videos auf unserer Website und auf YouTube. So werden Erfolgsgeschichten sichtbar und können möglichst viele Menschen erreichen.

Climate Heroes
– Hoffnung sichtbar machen

co-kreativ gestaltet von Leo Sauermann und Stefanie Weißenböck (FridaysForFuture Österreich)

Wirkung

Die Interviews schaffen einen bewussten Gegenpol zu den oft negativen Nachrichten rund um die Klimakrise. Sie vermitteln Hoffnung, machen Mut und zeigen, dass Veränderung möglich ist. Gleichzeitig stärken sie das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Klimabewegung, weil Erfolge anerkannt und gefeiert werden. Viele Rückmeldungen zeigen, dass sich Menschen durch die persönlichen Geschichten inspiriert fühlen und selbst aktiv werden möchten. Für uns sind die „Climate Heroes" deshalb weit mehr als eine Videoreihe – sie tragen dazu bei, eine Kultur der Wertschätzung, Zuversicht und positiven Veränderung zu fördern.



Ausgangslage

Gerade im Fundraising habe ich viele Jahre in einem stark zahlen- und zielorientierten Umfeld gearbeitet: Spendenziele, Kampagnen, Response, ROI und Budgets bestimmen den Alltag. Gleichzeitig habe ich erlebt, dass **außergewöhnliche Ergebnisse selten allein durch Kennzahlen entstehen.** Hinter jedem Ergebnis stehen Menschen – oft mit unterschiedlichen Persönlichkeiten, Fachbereichen und Verantwortlichkeiten.
Neben Zielen und Aufgaben habe ich deshalb bewusst versucht, **positive Emotionen als Teil der Zusammenarbeit** zu fördern. Humor, persönliche Wertschätzung, sichtbare kleine Erfolge und gemeinsame positive Momente halfen dabei, Druck herauszunehmen und aus vielen Einzelverantwortlichkeiten ein gemeinsames **„Wir schaffen das"** entstehen zu lassen.
Ein Satz beschreibt diese Haltung für mich besonders gut:
„Wir dürfen eine sehr ernste Mission haben, ohne jeden Tag mit ernster Miene daran arbeiten zu müssen."

Umsetzung

Positive Emotionen waren kein eigener Programmpunkt, sondern Teil des Arbeitsalltags: **Kleine Fortschritte wurden sichtbar gemacht, persönlicher Einsatz unmittelbar wertgeschätzt und Erfolge gemeinsam gefeiert.** Humor durfte gerade in angespannten Situationen für Leichtigkeit sorgen. Bei Problemen half außerdem ein Perspektivwechsel – weg von *„Was funktioniert nicht?"* hin zu:
„Was können wir jetzt gemeinsam möglich machen?"
Wichtig war dabei, dass Wertschätzung nicht nur von Führungskräften ausging. Besonders wirkungsvoll wurde sie, wenn **Menschen einander wahrnahmen, Beiträge anerkannten und Erfolge miteinander teilten.**

co-kreativ gestaltet mit Reinhard Orense (Berater)

Wirkung

Die Herausforderungen wurden dadurch nicht kleiner – aber die Atmosphäre, in der wir sie gemeinsam bearbeiteten, veränderte sich. Aus individuellem Leistungsdruck konnte **gemeinsame Energie** entstehen. Schwierigkeiten wurden offener angesprochen, Ideen leichter eingebracht und Erfolge stärker als gemeinsamer Erfolg wahrgenommen.

Besonders spürbar war, dass sich Kolleg:innen **gesehen und als Teil des gemeinsamen Erfolgs** fühlten. Oft waren es kleine Momente – persönliche Anerkennung, gemeinsames Lachen oder ein bewusst wahrgenommener Fortschritt –, die Anspannung lösten und neue Energie entstehen ließen.

Mein wichtigstes Learning: **Positive Emotionen sind kein Gegensatz zu Leistung und Professionalität.** Gerade Organisationen mit einer ernsten gesellschaftlichen Mission dürfen Raum für Humor, Freude und Wertschätzung schaffen.

Dafür braucht es keine großen Maßnahmen. Eine zusätzliche Frage kann bereits viel verändern:

„Was brauchen die Menschen, um dieses Ziel gemeinsam erreichen zu wollen?“

Oder noch persönlicher:

„Fragt euch nicht nur, was Menschen tun sollen. Fragt euch auch, was Menschen fühlen müssen, damit sie es gemeinsam tun wollen.“



Ausgangslage

In unserem Verein arbeiten hauptamtliche Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Praktikant:innen eng zusammen. Gleichzeitig besuchen uns täglich Klient:innen, Angehörige sowie Kooperationspartner:innen. Der Arbeitsalltag ist oft von Beratungsgesprächen, organisatorischen Aufgaben und spontanen Herausforderungen geprägt. Uns fiel auf, dass Begegnungen im Büro häufig sehr funktional abliefen – zwischen Termindruck und To-do-Listen blieb wenig Raum für kleine Momente der Leichtigkeit oder ein persönliches Gespräch.

Umsetzung

Um bewusst positive Emotionen in unseren Arbeitsalltag zu bringen, begannen wir, an verschiedenen Orten im Büro humorvolle Aushänge zu platzieren. Im Eingangsbereich begrüßt Besucher beispielsweise der Satz: **„Schön, dass Sie da sind – Kaffee gibt's leider nur gegen gute Witze."** In der Teeküche hängt ein Schild mit **„Achtung! Hier werden die besten Ideen zwischen Kaffeemaschine und Keksen geboren."** und am Drucker findet sich regelmäßig ein neuer Spruch wie **„Bitte freundlich behandeln – auch Drucker haben schlechte Tage."** Zusätzlich wechseln wir in regelmäßigen Abständen kleine Cartoons oder liebevoll gestaltete Illustrationen aus, die typische Situationen aus dem Vereinsalltag mit einem Augenzwinkern aufgreifen. Mitarbeitende können selbst Vorschläge einbringen und so die Sammlung mitgestalten.

Mit kleinen Humorimpulsen Verbundenheit im Arbeitsalltag stärken

co-kreativ gestaltet von npoAustria

Wirkung

Die kleinen Humorimpulse sind zu einem festen Bestandteil unserer Organisationskultur geworden. Sie sorgen immer wieder für kurze Gespräche auf dem Gang, gemeinsames Schmunzeln in der Teeküche oder einen lockeren Einstieg in Besprechungen. Auch Besucher:innen greifen die Aushänge häufig auf und kommen dadurch leichter mit uns ins Gespräch. Die humorvollen Botschaften verändern zwar nicht die Herausforderungen unseres Arbeitsalltags, sie schaffen aber Momente der Verbindung und erinnern uns daran, dass wir gemeinsam durch den Tag gehen. Das stärkt das Gemeinschaftsgefühl, fördert eine wertschätzende Atmosphäre und trägt dazu bei, dass sich Mitarbeitende und Besucher:innen gleichermaßen willkommen fühlen.



Bücher

Gemeinschaft in Organisationen
Rehwaldt, R. (2017). *Die glückliche Organisation: Chancen und Hürden für Positive Psychologie im Unternehmen.* Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-19251-8

Kurzbeschreibung: Das Buch untersucht, welche Bedingungen Wohlbefinden in Organisationen fördern, und identifiziert dabei insbesondere Sinn, Selbstverwirklichung und Gemeinschaft als zentrale Faktoren.

Gelungene Beziehungen
Kiesele, K. (2025). *Verbindung und Verbundenheit: Warum wir Beziehungen brauchen und wie wir sie gestalten können.* Junfermann.

Kurzbeschreibung: Ein praxisorientierter Zugang zu Verbundenheit, Empathie und Beziehungsfähigkeit mit Übungen und konkreten Impulsen für gelingende Beziehungen.

High-Quality Connections
Dutton, J. E. (2003). *Energize your workplace: How to create and sustain high-quality connections at work.* Jossey-Bass.

Kurzbeschreibung: Dutton zeigt, wie bereits kurze, hochwertige zwischenmenschliche Begegnungen Energie, Vertrauen, Resilienz und Zusammenarbeit in Organisationen stärken können.

Websiten

Deutschsprachiger Dachverband für Positive Psychologie (DACH-PP)
https://dach-pp.eu/
Seriöse fachliche Plattform für wissenschaftlich begründete Positive Psychologie im deutschsprachigen Raum. Positive Beziehungen, Wertschätzung und soziale Ressourcen sind zentrale Anwendungsfelder.

Deutsches Institut für Humor
https://www.humorinstitut.de/
Das Institut beschäftigt sich ausdrücklich damit, wie Humor Nähe, Kommunikation und Miteinander fördern kann.

Action for Happiness
https://actionforhappiness.org/resources
Gemeinnützige, wissenschaftsorientierte Initiative mit einer sehr umfangreichen kostenlosen Ressourcenbibliothek. Themen sind u. a. Beziehungen, Freundlichkeit, Dankbarkeit, Zugehörigkeit und Wohlbefinden. Die Organisation bietet inzwischen sogar deutsch-/englischsprachige Gruppen in Wien an.

Materialien

Stärkenkarten – Kartensets zu Charakterstärken bzw. Ressourcen. Besonders geeignet für Anerkennungsrunden: „Welche Stärke erlebe ich bei dir?“

Gefühls-/Bedürfniskarten – beispielsweise für Check-in/Check-out, Teamgespräche und Konfliktklärung. Gerade in heterogenen Teams können visuelle Karten den Einstieg erleichtern.

Wertschätzungskarten / Danke-Karten – entweder als fertiges Set oder bewusst ganz einfach selbst gestaltet: Jede Person zieht bzw. schreibt eine Karte für eine andere Person mit „Das schätze ich an deinem Beitrag …“. Das würde hervorragend zur Anerkennungsrunde im Toolkit passen

Podcasts

Re:Org – Mit Mut und Menschlichkeit
Ein österreichischer Podcast rund um Organisationspsychologie, Zusammenarbeit, Organisationskultur und menschliche Organisationen. Gespräche mit Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis über Vertrauen, Zusammenarbeit, Organisationskultur und die Frage, wie Organisationen menschlich und gemeinschaftlich gestaltet werden können.
https://www.reorg.at/der-podcast

So bin ich eben! – Stefanie Stahl
Psychologin Stefanie Stahl über Beziehungen, Kommunikation und wiederkehrende zwischenmenschliche Muster – mit Impulsen, um sich selbst und andere besser zu verstehen.
https://www.stefaniestahl.de/psychoblog/podcast-so-bin-ich-eben/

Hidden Brain – Shankar Vedantam
Wissenschaftsbasierter Podcast über menschliches Verhalten und Beziehungen, der zeigt, wie kleine Begegnungen, Empathie und soziale Verbundenheit unser Wohlbefinden und unser Miteinander beeinflussen.
https://www.hiddenbrain.org/

Teil III: Bewegen

Menschen handeln nicht allein aufgrund von Informationen – sie handeln, wenn sie sich angesprochen, ermutigt und verbunden fühlen. Humor und positive Emotionen können genau das bewirken: Sie schaffen Aufmerksamkeit, wecken Interesse und motivieren Menschen, sich einzubringen und gemeinsam etwas zu verändern.

Kommunikation entfaltet ihre größte Wirkung, wenn sie nicht nur den Kopf erreicht, sondern auch das Herz. Hoffnung, Zuversicht und gemeinsame Freude schaffen Resonanz, fördern Beteiligung und laden dazu ein, Veränderungen aktiv mitzugestalten. Gerade im gesellschaftlichen Engagement können sie helfen, Brücken zu bauen, Polarisierung zu überwinden und Menschen für gemeinsame Ziele zu gewinnen.

Die Tools, Good Practices und Ressourcen in diesem Kapitel zeigen, wie Humor und positive Emotionen in der Kommunikation und Zusammenarbeit gezielt eingesetzt werden können, um Motivation zu fördern, Engagement zu stärken und nachhaltige Wirkung zu erzielen.

Reflexionsfrage:
Welche Emotionen wollen wir in anderen Menschen stärken?

Humor & positive Emotionen bewegen

Kreativität fördern und Veränderung gemeinsam gestalten.



Tools



Good Practices



Weiterführende Ressourcen

Einleitung

Memes verbinden bekannte Bilder oder Internetphänomene mit kurzen, pointierten Texten und bringen dadurch Inhalte und Emotionen humorvoll auf den Punkt. **„Meme us up“** nutzt dieses Prinzip für Workshops und die Kommunikation von NPOs: Memes können von der Organisation oder von Teilnehmenden erstellt werden und zeigen auf kreative Weise, **welche Inhalte und Momente besonders hängen geblieben sind.**

Ziel

Das Tool fördert **kreative Reflexion, gemeinsames Lachen und Beteiligung.** Komplexe Inhalte werden niedrigschwellig verarbeitet, während Organisationen zugleich erfahren, welche Botschaften besonders angekommen sind.

Warum es funktioniert!

Positive Emotionen können unseren Denk- und Handlungsspielraum erweitern **(Fredrickson, 2001).** Beim Erstellen eines Memes müssen Inhalte zudem ausgewählt und auf ihren Kern reduziert werden – eine Form aktiver Auseinandersetzung. Gemeinsamer Humor kann darüber hinaus **Verbundenheit und Gruppengefühl** fördern.

Dauer: ca. 15–30 Min.

Format: einzeln oder Kleingruppe

Material: Smartphone, Tablet oder Laptop & Meme-Generator

Meme us up

co-kreativ gestaltet mit Bettina Schebsdat-Növer (Evangelische Jugend Österreich)

Umsetzung

Variante 1 – Kommunikation nach außen
Nutzt Meme-Generatoren, um Veranstaltungen, Kampagnen oder Themen humorvoll anzukündigen oder zu begleiten.

Variante 2 – Reflexion im Workshop
Gebt den Teilnehmenden am Ende den Auftrag:

„Erstellt ein Meme zu eurem wichtigsten Aha-Moment oder zur lustigsten Situation des Tages."

Die Memes entstehen einzeln oder in Kleingruppen und werden anschließend präsentiert oder auf einem digitalen Whiteboard gesammelt. Auch ein Einsatz als Einstieg, nach einem Fachinput oder als Meme-Challenge ist möglich.

Beispiele von Insta: @christianmemes-germany, @thirtyaf und von den Jugendlichen selbst: @ejkt_memes



So geht´s weiter!

Memes müssen nicht perfekt sein – spontane Ideen sind ausdrücklich erwünscht. Wichtig ist ein **respektvoller Humor, der niemanden bloßstellt oder diskriminiert.** Mit Zustimmung der Urheber:innen können ausgewählte Memes auch über Social Media geteilt werden und so die Perspektiven der Teilnehmenden sichtbar machen.

Meine Notizen:

Einleitung

Im fordernden Alltag richtet sich unsere Aufmerksamkeit schnell auf Probleme und Unerledigtes. **„Drei Fragen für mehr Optimismus“** lenkt den Blick bewusst auf kleine Erfolge, unterstützende Begegnungen und Dinge, für die wir dankbar sind.



Ziel

Die Übung stärkt die Wahrnehmung positiver Erfahrungen, eigener Handlungsmöglichkeiten und unterstützender Beziehungen **– ohne Schwierigkeiten auszublenden.** So können Dankbarkeit, Selbstwirksamkeit und soziale Verbundenheit bewusster wahrgenommen werden.

Dauer: ca. 5 Min. täglich

Format: Einzelübung oder Gruppe/Team

Material: Papier/Notizbuch & Stift; optional Post-it

Warum es funktioniert!

Die Übung knüpft an **„Three Good Things“ von Seligman et al.** an: Regelmäßiges Reflektieren positiver Ereignisse war in Studien mit höherem berichteten Wohlbefinden verbunden. Auch die Dankbarkeitsforschung von **Emmons und McCullough (2003)** zeigt positive Zusammenhänge mit dem subjektiven Wohlbefinden. Die Effekte solcher Übungen sind jedoch individuell unterschiedlich – sie sind **keine Garantie für mehr Glück oder Resilienz.**

Drei Fragen für mehr Optimismus



co-kreativ gestaltet mit Coco Saal (Teach for Austria)

Umsetzung

Nehmt euch am Ende des Tages fünf Minuten und beantwortet – möglichst schriftlich – drei Fragen:

1. **Was habe ich heute getan, das mich glücklich oder zufrieden gemacht hat?**
   Auch kleine Erfolge, Pausen oder hilfreiche Handlungen zählen.
2. **Was hat heute eine andere Person getan, das mich glücklich gemacht hat?**
   Denkt auch an kleine Gesten, Unterstützung oder freundliche Begegnungen.
3. **Für welche drei Dinge bin ich heute dankbar?**
   Das können ein gutes Gespräch, Sonnenschein, Unterstützung oder ein kleiner Erfolg sein.

Probiert die Übung zunächst **sieben Tage lang täglich** aus. Es geht nicht darum, schwierige Tage schönzureden: Belastungen und positive Momente dürfen nebeneinander bestehen.

So geht´s weiter!

Schaut nach einer Woche zurück: **Welche positiven Momente wiederholen sich? Welche Menschen tun euch gut? Was tragt ihr selbst dazu bei?** Im Team kann eine Sitzung beispielsweise mit einer der Fragen enden. Besonders verbindend wirkt:
„Was hat heute jemand aus unserem Team getan, das mir gutgetan oder mich gefreut hat?“ So wird aus der Optimismusübung zugleich eine kleine Übung für **Anerkennung und Verbundenheit.**

Meine Notizen:

Einleitung

Der **Traumkreis** ist eine Methode aus dem **Dragon Dreaming**, mit der Gruppen ein gemeinsames positives Zukunftsbild entwickeln. Dabei geht es nicht nur darum, was erreicht werden soll, sondern auch darum, **wie wir gemeinsam arbeiten, wachsen und Wirkung entfalten wollen.**

Die Methode eignet sich zum Start eines Projekts, bei Gründung oder Neuausrichtung einer Organisation sowie beim Übergang in eine neue Projektphase.

Ziel

Ziel ist ein **attraktives gemeinsames Zukunftsbild**, in dem die Anliegen aller Beteiligten Platz finden. Der Traumkreis verbindet das persönliche „Warum" mit dem gemeinsamen „Wir" und kann **Zuversicht, Verbundenheit, Hoffnung und Selbstwirksamkeit** fördern.

Dauer: ca. 45–90 Min.

Format: Gruppe/Team

Material: Flipchart/großes Papier, Stifte; evtl. Sprechgegenstand

Warum es funktioniert!

Der Traumkreis ist Teil von **Dragon Dreaming**, einem von **John Croft und Vivienne Elanta** mitentwickelten partizipativen Ansatz für gemeinschaftliche und nachhaltige Projekte, der u. a. von **Lizandra Barbuto (2024)** sowie im deutschsprachigen Raum von **Ilona Koglin, Julia Kommerell und Manuela Bosch** weiter aufbereitet wurde.

Die **Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan (2000)** zeigt, dass Autonomie, Kompetenz und soziale Verbundenheit intrinsische Motivation unterstützen. Positive Zukunftsbilder können zudem Hoffnung und Handlungsspielräume erweitern (**Fredrickson, 2001**).

Traumkreis



co-kreativ gestaltet mit Luise Ogrisek (Beraterin)

Umsetzung

1. **Blick aus der Zukunft** Legt einen Zeitpunkt in der Zukunft fest und stellt euch vor, ihr blickt von dort zurück: **„Was müsste passiert sein, damit wir sagen können: Besser hätten wir unsere Zeit und Energie kaum einsetzen können?“** Beschreibt in der Vergangenheitsform, was ihr erreicht habt und wie eure Zusammenarbeit gelungen ist.
2. **Drei Perspektiven einbeziehen**
   - **Ich:** Was möchte ich lernen oder entwickeln?
   - **Wir:** Wie möchten wir zusammenarbeiten?
   - **Welt:** Welche Wirkung möchten wir erzielen?
3. **Reihum träumen** Alle teilen nacheinander ihre Zukunftsbilder. Die anderen hören zu, ohne zu bewerten. Ein Sprechgegenstand kann unterstützen.
4. **Ergänzen statt bewerten** Diskutiert noch nicht über Machbarkeit. Es gilt: **„Und auch“** statt **„Entweder – oder“**.
5. **Gemeinsamen Traum festhalten** Sammelt die wichtigsten Bilder und Wünsche auf einem Plakat. Achtet darauf, dass alle gleichberechtigt zu Wort kommen.

So geht´s weiter!

Verdichtet eure Zukunftsbilder zu **gemeinsamen Zielen oder einem Visionssatz**. Bewahrt das Traumplakat als Orientierung für die weitere Zusammenarbeit auf. Bilder, Symbole oder Collagen können die Vision zusätzlich lebendig machen.
So wird aus individuellen Wünschen **ein gemeinsames Zukunftsbild, das zum Handeln motiviert.**

Meine Notizen:

Einleitung

Hinter jedem Projekt stehen Menschen, Ideen und Geschichten. **„Gesichter der Veränderung“** rückt diese Menschen in den Mittelpunkt: Freiwillige, Projektmitarbeitende, Teilnehmende oder Unterstützer:innen erzählen, was sie motiviert und warum ihnen ihr Engagement wichtig ist. So werden Wirkung und gelebte demokratische und europäische Werte **persönlich, authentisch und nahbar.**

Ziel

Persönliche Geschichten schaffen **Identifikation, Vertrauen und Hoffnung.** Sie zeigen, was Engagement bewirken kann, stärken das Gemeinschaftsgefühl und können andere motivieren, selbst aktiv zu werden.

Warum es funktioniert!

Persönliche Geschichten wirken oft stärker als abstrakte Informationen. Der **Identifiable Victim Effect** (Small et al, 2007) beschreibt die besondere Wirkung einzelner Personen, während **Narrative Transportation** (Green & Brock, 2000) erklärt, wie Geschichten emotional berühren und Einstellungen beeinflussen können. Positive Emotionen können zudem Offenheit und Handlungsbereitschaft fördern (Fredrickson, 2001). Gerade in der Demokratiearbeit entstehen dadurch nicht nur Aufmerksamkeit, sondern auch Vertrauen und Verbundenheit.

Dauer: variabel/fortlaufend

Format: Einzelporträts & Kommunikationsteam

Material: Smartphone/ Kamera; optional Aufnahme- und Schnitttool

Gesichter der Veränderung

co-kreativ gestaltet mit ICNM

Umsetzung

1. **Menschen auswählen:** z. B. Freiwillige, Teilnehmende oder Unterstützer:innen.
2. **Eine Leitfrage stellen:** „Warum engagierst du dich?“, „Welcher Moment hat dich berührt?“ oder „Wann hast du gespürt, dass dein Einsatz etwas verändert?“
3. **Authentisch erzählen:** z. B. als 30–60-Sekunden-Video, Foto mit Zitat, Interview oder Social-Media-Story.
4. **Als Serie veröffentlichen:** z. B. „Mensch des Monats“, „Faces of Democracy“ oder „Gemeinsam für Europa“.

Praxistipp
Fragt lieber nach **persönlichen Momenten als nach Ergebnissen** – das führt häufig zu authentischeren Geschichten.



So geht´s weiter!

Verbindet die Geschichte mit einer Einladung zum Mitmachen, etwa: **„Welche Geschichte möchtest du erzählen?“** oder **„Wer inspiriert dich?“** So wird aus Kommunikation ein Dialog.

Meine Notizen:

Einleitung

Die **Partyciparade** verbindet Demonstration, Parade und Feier zu einem partizipativen Format. Der Name setzt sich aus **Participation, Party und Parade** zusammen: Menschen kommen zusammen, um für ein Anliegen einzustehen und gleichzeitig bereits geleistetes Engagement sichtbar zu machen und zu feiern.

Das Konzept wurde **2026 von Leo Sauermann für FridaysForFuture.at entwickelt.** Im Mittelpunkt stehen die sogenannten **Climate Heroes** – Menschen, die Verantwortung übernehmen und sich für Klimaschutz engagieren. Dabei zählt jeder Beitrag, ob groß oder klein.

Ziel

Die Partyciparade rückt **Lösungen, Erfolge und gemeinsames Engagement** in den Mittelpunkt. Sie macht positive Veränderung sichtbar, stärkt Gemeinschaft und Wertschätzung und motiviert Menschen, selbst aktiv zu werden.



Dauer: variabel, je nach Veranstaltungsformat



Format: Großgruppe, ab ca. 20 Personen



Material: Schilder/Transparente; optional Musik & Veranstaltungstechnik

Warum es funktioniert!

Anerkennung und soziale Verbundenheit sind wichtige Voraussetzungen für Motivation – darauf verweist die **Selbstbestimmungstheorie von Deci und Ryan.** Die **Broaden-and-Build-Theorie von Barbara Fredrickson (2001)** zeigt zudem, dass positive Emotionen wie Freude, Stolz und Hoffnung Kooperation und gemeinsames Handeln unterstützen können.

Die Partyciparade verbindet beides: Engagement wird sichtbar und wertgeschätzt. So kann das Gefühl entstehen: **Ich bin Teil der Lösung – und viele andere auch.**

Partyciparade

Urheberschaft Leo Sauermann (FridaysForFuture Österreich)

Umsetzung

Die Partyciparade lässt sich sowohl im kleinen Rahmen mit 20 Personen als auch bei Großveranstaltungen mit mehreren Tausend Teilnehmenden durchführen.

Vorbereitung

Alle Teilnehmenden werden eingeladen, ein Schild oder Transparent mitzubringen, auf dem ihr persönlicher Beitrag zum gemeinsamen Ziel sichtbar wird. Beispiele:

- „Ich fahre seit fünf Jahren mit dem Fahrrad zur Arbeit."
- „Unser Verein repariert statt wegzuwerfen."
- „Wir betreiben eine Energiegemeinschaft."
- „Ich engagiere mich ehrenamtlich."

Dabei gilt: **Jeder Beitrag zählt.**

Während der Parade

Die Demonstration bewegt sich zunächst wie gewohnt durch die Straßen. Sobald die ersten Personen den vorderen Abschnitt der Route erreichen, stellen sie sich rechts und links der Straße auf und bilden ein Spalier. Sie applaudieren, winken und feiern die nachfolgenden Teilnehmenden.

Diese gehen mit ihren Schildern durch das applaudierende Publikum. Sobald das Ende des Demonstrationszuges vorbeigezogen ist, schließen sich die Personen am Straßenrand wieder dem Zug an und erleben später selbst diesen Moment der Anerkennung.

Dadurch wechseln die Teilnehmenden zwischen zwei Rollen:

- gefeierte Person
- applaudierende und wertschätzende Person

Zum Abschluss treffen sich alle an einem gemeinsamen Ort. Dort können einzelne Personen ihre Geschichten erzählen, Musik gespielt oder gemeinsam gefeiert werden.

So geht's weiter

Die Partyciparade lässt sich auf viele gesellschaftliche Themen und NPO-Bereiche übertragen. Denn sie kann überall dort entstehen, **wo Menschen etwas zum Gemeinwohl beitragen** – im Klimaschutz ebenso wie im Sport, in der Sozialarbeit, in Bildung und Kultur, in der Nachbarschaftshilfe, bei Inklusion und Menschenrechten oder im Engagement für Demokratie.

Dabei müssen es nicht immer die großen Leistungen sein, die sichtbar gemacht werden. Gerade die vielen alltäglichen Beiträge zeigen, wie vielfältig gesellschaftliches Engagement ist:

„Ich trainiere unsere U12." – „Ich besuche jede Woche eine ältere Nachbarin." – „Ich organisiere unser Dorffest." – „Ich begleite Geflüchtete beim Deutschlernen." – „Ich setze mich für Barrierefreiheit ein." – „Ich rette Lebensmittel." – „Ich mache Kultur für alle zugänglich." – „Ich engagiere mich für unsere Demokratie."

Auch kleinere NPOs können Elemente der Partyciparade unkompliziert aufgreifen. Ein kurzer **Anerkennungsgang** bei einem Vereinsfest, einer Jahresversammlung, einem Freiwilligentag oder einer anderen Veranstaltung kann bereits ausreichen: Menschen machen ihren Beitrag sichtbar, andere applaudieren und würdigen dieses Engagement.

Besonders wirkungsvoll wird das Format, wenn anschließend Raum für persönliche Geschichten und Begegnung entsteht: **Was ist mein Beitrag? Was bewegt mich? Und was tragen wir gemeinsam bei?** So wird sichtbar, dass gesellschaftlicher Wandel nicht nur gefordert wird, sondern jeden Tag bereits stattfindet – getragen von vielen unterschiedlichen Menschen.



Die Botschaft bleibt dieselbe: Mein Beitrag zählt – und gemeinsam sind wir viele.

Urheberschaft Leo Sauermann (FridaysForFuture Österreich)

Lizenz & Weiterverwendung

Die **Partyciparade wurde 2026 von Leo Sauermann für FridaysForFuture.at entworfen** und bewusst unter einer **Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 (Namensnennung)** veröffentlicht.

Die Intention dahinter ist, dass die Idee **nicht auf eine einzelne Organisation oder den Klimaschutzkontext beschränkt bleibt**, sondern von anderen Initiativen, Vereinen und zivilgesellschaftlichen Organisationen aufgegriffen, weitergegeben und an ihre jeweiligen Themen und Zielgruppen angepasst werden kann. Die offene Lizenz soll damit die Verbreitung und Weiterentwicklung des Formats ausdrücklich ermöglichen.

Gleichzeitig ist es Leo Sauermann wichtig, dass der Ursprung der Idee auch bei einer Weiterverwendung sichtbar bleibt. Die Lizenz erlaubt daher die Nutzung, Weitergabe und Bearbeitung des Formats, **sofern Leo Sauermann als Urheber genannt und auf die verwendete Lizenz hingewiesen wird.**

Lizenz: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)
Autor und Urheber des Formats: Leo Sauermann, FridaysForFuture.at
Lizenzinformation: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

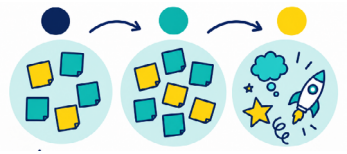
Bei einer Übernahme oder Adaption der Partyciparade sollte daher beispielsweise folgender Hinweis angeführt werden:

„Partyciparade – entworfen von Leo Sauermann 2026 für FridaysForFuture.at. Lizenziert unter CC BY 4.0."

Meine Notizen:

Einleitung

Beim Brainstorming kommen meist zuerst die naheliegenden und bekannten Ideen. **„Da geht noch was!“** führt Teams in drei kurzen Runden bewusst darüber hinaus: von spontan über ungewöhnlich bis herrlich verrückt. Denn wenn scheinbar schon alles gesagt ist, wird es oft erst richtig interessant.



Ziel

Das Tool hilft, **gewohnte Denkmuster zu verlassen und neue Perspektiven zu entwickeln.** Ideen werden zunächst nicht bewertet – auch unrealistische oder humorvolle Gedanken sind ausdrücklich willkommen. Gerade sie können neue Denkwege öffnen, aus denen überraschend praktikable Lösungen entstehen.

Dauer: ca. 10–15 Min.

Format: Gruppe/Team

Material: Post-its & Stifte; optional Pinnwand/Flipchart

Warum es funktioniert!

Kreativität braucht zunächst **Quantität statt Bewertung.** Dieses Prinzip findet sich bereits bei **Alex F. Osborns Brainstorming-Ansatz** und im Konzept des **divergenten Denkens von J. P. Guilford:** Statt sofort nach der „richtigen“ Lösung zu suchen, werden möglichst unterschiedliche Möglichkeiten entwickelt.

Auch positive Emotionen können unseren Denk- und Handlungsspielraum erweitern und damit kreatives Denken unterstützen (**Barbara Fredrickson, Broaden-and-Build Theory**). Humor und spielerische Übertreibung geben zusätzlich die **Erlaubnis, Unsinn zu produzieren – und daraus kann Neues entstehen.**

Da geht noch was! In drei Runden zu Ideen außerhalb der Denkbox



co-kreativ gestaltet mit Armin Forstner (PERMAfit)

Umsetzung

Formuliert eine konkrete Frage oder Herausforderung. Jede Person erhält Post-its und einen Stift. Für jede Runde habt ihr nur 1–2 Minuten. Eine Idee kommt auf ein Post-it – bewertet und diskutiert wird erst am Ende.

Runde 1 – Alles, was euch einfällt

„Was fällt euch spontan dazu ein?“ Sammelt möglichst viele Ideen.

Runde 2 – Da muss doch noch mehr gehen!

„Was haben wir bisher noch nicht gedacht?“
Kombiniert, verändert, dreht um und denkt vorhandene Ideen weiter.

Runde 3 – Jetzt wird’s verrückt!

„Welche Idee wäre so verrückt, dass wir sie normalerweise gar nicht aussprechen würden?“ Unmöglich, übertrieben, absurd und lustig ist ausdrücklich erlaubt. Falls ihr feststeckt, fragt euch zum Beispiel: **Was würden Kinder vorschlagen? Was wäre das genaue Gegenteil? Was würden wir tun, wenn Geld keine Rolle spielte?**

So geht´s weiter!

Erst jetzt schaut ihr gemeinsam auf alle Ideen:
Was überrascht uns? Wo steckt Energie drin? Welche verrückte Idee enthält einen guten Gedanken?
Wählt ein bis drei spannende Ideen aus und fragt:
„Was ist der kleinste Teil davon, den wir tatsächlich ausprobieren könnten?“ Denn ihr müsst die verrückte Idee nicht umsetzen. **Ihr braucht sie, um auf eine Idee zu kommen, auf die ihr mit vernünftigem Denken vielleicht nie gekommen wärt.**

Meine Notizen:

Einleitung

Was wäre, wenn ein Ventilator plötzlich eine Reflexionsmaschine und ein Süßstoffspender ein Perspektivenveränderer wäre? **„Die Erfindung“** ist eine spielerische Improvisationsübung, die dazu einlädt, Vertrautes mit neuen Augen zu betrachten und gewohnte Denkmuster für einen Moment hinter sich zu lassen.

Alltägliche Gegenstände werden zu völlig neuen Erfindungen – und das Gegenüber macht begeistert mit. So wird geübt, **Ideen zunächst anzunehmen und weiterzuentwickeln, statt sie sofort zu bewerten.**

Ziel

Die Methode ermutigt dazu, **außerhalb gewohnter Konzepte zu denken und zu experimentieren.** Gleichzeitig werden Offenheit und das improvisatorische **„Ja!“ zu den Ideen des Gegenübers** spielerisch und humorvoll geübt.

Dauer: mindestens 20 Min.

Format: Partnerübung

Material: kein Material erforderlich; Alltagsgegenstände in der Umgebung

Warum es funktioniert!

Improvisationsübungen können helfen, gewohnte Denkmuster spielerisch zu verlassen. **Lewis und Lovatt (2013)** zeigten, dass kurze Improvisationsübungen das **divergente Denken** fördern können – also die Fähigkeit, unterschiedliche und ungewöhnliche Lösungen zu entwickeln.

Auch **Felsman et al. (2020)** fanden, dass Improvisation divergentes Denken und die **Toleranz gegenüber Unsicherheit** fördern kann. Das Prinzip **„Ja, und …“** schafft dabei Raum, Ideen zunächst anzunehmen und weiterzuspinnen, statt sie sofort zu bewerten. Genau das trainiert „Die Erfindung“ auf spielerische Weise.

Die Erfindung

co-kreativ gestaltet mit Christian Edbauer (Verein Team Präsent)

Umsetzung

Grundhaltung der Übung:
Egal was kommt, ich sage „Ja“ dazu und nehme es an.

- Findet euch in Zweierteams zusammen und macht einen kurzen Spaziergang durch die Umgebung.
- Entdeckt eine Person einen Gegenstand, sagt sie: **„Schau mal! Das habe ich erfunden!“**
- Die zweite Person fragt interessiert nach, was das sei – auch wenn der Gegenstand offensichtlich erkennbar ist.
- Die „Erfinder:in“ erfindet spontan **Funktion, Herstellung oder Geschichte** des Gegenstands. So wird etwa ein Ventilator zur „Reflexionsmaschine“ oder ein Süßstoffspender zum „Perspektivenveränderer“.
- Das Gegenüber fragt begeistert nach und spinnt die Idee mit weiter.
- Danach werden die Rollen getauscht und die nächste „Erfindung“ entdeckt.



So geht´s weiter!

Nutzt die Übung als Einstieg in eine Kreativ-, Ideen- oder Strategiephase. Reflektiert kurz:
Wie hat es sich angefühlt, eine absurde Idee weiterzuspinnen? Was passiert, wenn das Gegenüber nicht mit „Ja, aber …“, sondern mit Interesse reagiert?
Übertragt diese Haltung anschließend auf eure Organisation:
„Wenn wir heute nicht wüssten, wofür das eigentlich gedacht ist – was könnten wir ganz neu daraus machen?“

Meine Notizen:

Ausgangslage

Ein Verein, dem es zunehmend schwerfiel, den Vorstand zu besetzen, entschied sich, **Soziokratie einzuführen**, um Verantwortung und Aufgaben auf mehr Schultern zu verteilen.

Als Soziokratie-Expertin und Dragon-Dreaming-Trainerin war es mir wichtig, nicht sofort neue Strukturen zu entwickeln. Zunächst sollte eine gemeinsame Vision entstehen: **Warum sind wir hier, wohin wollen wir und was möchten wir gemeinsam erreichen?** Erst darauf aufbauend sollten passende Strukturen entwickelt werden.

Dafür organisierten wir einen zweitägigen Kick-off-Workshop mit rund 35 Teilnehmenden.

Umsetzung

Nach einer ersten Phase zu **„Woher kommen wir und wo stehen wir jetzt?"** arbeiteten die Teilnehmenden in kleinen Traumkreisen an drei Perspektiven: dem persönlichen Lernen und Wachstum, der Stärkung des **WIR** und unserem Beitrag zu einer lebenswerten Welt.

Anschließend wurden die gemeinsamen Träume zu Zielen und möglichen Aktivitäten verdichtet. Nach dieser intensiven Arbeitsphase sollte eine kreative Verarbeitung der Zukunftsbilder wieder **Leichtigkeit, Freude und Humor** in die Gruppe bringen.

Einige Teilnehmende reagierten zunächst skeptisch. Konkrete Beispiele halfen ebenso wie ein bewusst niedriger Anspruch: Meine Kollegin **Ulrike Reimann** begrenzte die Aufgabe auf **„20 Minuten Kreativität"** und ergänzte augenzwinkernd: **„30 Prozent Kreativität reichen."** Damit konnten sich schließlich alle auf das gemeinsame Gestalten und Ausprobieren einlassen.

Mit Humor Menschen für eine gute Sache gewinnen

co-kreativ gestaltet mit Luise Ogrisek (Beraterin)

Wirkung

Die anfängliche Zurückhaltung wich schnell der Freude am gemeinsamen kreativen Tun. Gleichzeitig setzten sich die Teilnehmenden noch einmal intensiv mit ihrem gemeinsamen Traum auseinander.

Beim Gestalten und Präsentieren wurde viel gelacht – und das **WIR-Gefühl** spürbar gestärkt. Die Teilnehmenden legten ihre „professionelle Zusammenarbeits-Maske" für einen Moment ab und lernten einander von neuen, kreativen und humorvollen Seiten kennen.

Die kreative Phase wurde so zu einem **emotionalen Wendepunkt:** Nach intensiver inhaltlicher Arbeit entstanden wieder Leichtigkeit, Freude und gemeinsame Energie.

Learning: Gerade bei anfänglicher Skepsis helfen konkrete Beispiele, ein kurzer Zeitrahmen und ein niedriger Anspruch an das Ergebnis. Manchmal sind **„30 Prozent Kreativität"** genau genug, damit gemeinsames Ausprobieren, Humor und neue Ideen entstehen.



Ausgangslage

Als soziale Organisation unterstützen wir Menschen, die von **Armut, sozialer Ausgrenzung oder schwierigen Lebenssituationen** betroffen sind. In unserer Kommunikation standen lange vor allem Probleme und Unterstützungsbedarf im Vordergrund. Dabei merkten wir, dass eine reine Defizitkommunikation schnell Ohnmacht erzeugen kann – bei Betroffenen ebenso wie bei Unterstützer:innen. Gleichzeitig werden Menschen dadurch leicht auf ihre schwierige Situation reduziert.

Umsetzung

Bei der neuen Kampagne entschieden wir uns deshalb bewusst für einen anderen Ansatz. Im Mittelpunkt standen **Menschen, Möglichkeiten und konkrete Veränderungen:** eine Familie, die nach einer schwierigen Phase wieder Stabilität gefunden hat, eine freiwillige Mitarbeiterin, die Menschen beim Ankommen unterstützt, oder ein Nachbarschaftsprojekt, das Begegnung und gegenseitige Hilfe ermöglicht.

Statt ausschließlich zu zeigen, **wo Hilfe fehlt**, machten wir sichtbar, **was durch Unterstützung möglich wird**. Botschaften wie **„Gemeinsam können wir etwas verändern“** oder **„Manchmal braucht es nur jemanden, der an den nächsten Schritt glaubt“** vermittelten Zuversicht und luden dazu ein, selbst Teil der Veränderung zu werden.

Wichtig war dabei, schwierige Lebensrealitäten nicht schönzureden. Die Kampagne zeigte Herausforderungen – stellte ihnen aber **Handlungsmöglichkeiten, Ressourcen und konkrete positive Entwicklungen** gegenüber.

Kampagnen, die Mut statt Angst vermitteln

co-kreativ gestaltet mit npoAustria

Wirkung

Die Kampagne wurde als **ermutigend und wertschätzend** wahrgenommen. Unterstützer:innen konnten besser erkennen, welchen Unterschied ihr Engagement machen kann, während Menschen mit Unterstützungsbedarf nicht ausschließlich über ihre Probleme dargestellt wurden.

Für unsere Organisation wurde deutlich: **Hoffnung bedeutet nicht, Schwierigkeiten auszublenden. Sie zeigt, dass Veränderung möglich ist.** Eine Kommunikation, die Zuversicht und konkrete Handlungsmöglichkeiten vermittelt, kann Verbundenheit stärken und Menschen dazu ermutigen, selbst aktiv zu werden.



Ausgangslage

Im Rahmen einer Kampagne zu fossilen Subventionen in Österreich wollte Fridays For Future Austria auf ein komplexes und wenig greifbares Thema aufmerksam machen. Obwohl jährlich Milliarden Euro in klimaschädliche Förderungen fließen, sind die Zusammenhänge für viele Menschen schwer verständlich. Die Herausforderung bestand darin, politische Inhalte so aufzubereiten, dass sie Aufmerksamkeit erzeugen, verständlich sind und Menschen dazu motivieren, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Umsetzung

Inspiriert von der bekannten Fernsehshow *Die Millionenshow* entwickelten Aktivist:innen die **„Subventionenshow"** – ein interaktives Bühnenformat, das politische Bildung mit Humor verbindet. Vor Publikum wurden Quizfragen gestellt wie: *„Wofür gibt die öffentliche Hand 200 Millionen Euro aus? A) Bildung, B) Pendlerpauschale, C) erneuerbare Energien oder D) Forschung?"* Die Zuschauer konnten mitraten, ihre Antworten laut zurufen und gemeinsam über überraschende oder absurde Ergebnisse staunen. Ergänzt wurde das Quiz durch die zentrale Frage: *„Was könnten wir mit 5,7 Milliarden Euro stattdessen finanzieren?"* – etwa neue Krankenhäuser, den Ausbau erneuerbarer Energien oder klimafreundliche Mobilität. Der spielerische Charakter machte es möglich, komplexe Budgetzahlen verständlich zu vermitteln, ohne den ernsten Hintergrund aus den Augen zu verlieren.

Die „Subventionenshow“

co-kreativ gestaltet mit Stefanie Weißenböck (Fridays For Future)

Wirkung

Die „Subventionenshow“ entwickelte sich zu einem Publikumsmagneten bei Klimastreiks und Veranstaltungen. Die offene Gestaltung lud Menschen aller Altersgruppen zum Mitmachen ein und sorgte für viele spontane Reaktionen, Zurufe und gemeinsames Lachen. Gleichzeitig blieben die zentralen Botschaften besser im Gedächtnis, weil Fakten mit positiven Emotionen verknüpft wurden. Das Format zeigte eindrucksvoll, dass Humor und Interaktivität politische Themen zugänglicher machen können. Statt mit erhobenem Zeigefinger zu informieren, entstand ein gemeinsames Erlebnis, das Interesse weckte, Gespräche anregte und Menschen motivierte, sich weiter mit dem Thema auseinanderzusetzen.



Bücher

Humor in Organisationen
Hausendorf, S. (2019). Humor im Arbeitskontext: Über den Einsatz von konstruktivem und destruktivem Humor in der Arbeitswelt. Springer Gabler.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-26032-3

Kurzbeschreibung: Das Buch beleuchtet sowohl die verbindende und entlastende Wirkung von Humor als auch seine möglichen negativen Seiten und bietet damit einen differenzierten Blick auf Humor in Organisationen.

Kreativität und Perspektivwechsel
De Bono, E. (2016). Six thinking hats. Penguin Life.

Kurzbeschreibung: Die Methode der „Six Thinking Hats" macht unterschiedliche Denkperspektiven bewusst nutzbar und unterstützt Gruppen dabei, kreative Ideen und neue Lösungswege zu entwickeln.

Humor in der Sozialen Arbeit
Frittum, M. (2009). Die Soziale Arbeit und ihr Verhältnis zum Humor: Möglichkeiten humorvoller Intervention im Beratungsgespräch. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
https://doi.org/10.1007/978-3-531-91325-4

Kurzbeschreibung: Das Buch untersucht Einsatzmöglichkeiten von Humor in der Sozialen Arbeit und zeigt, wie humorvolle Interventionen insbesondere in Beratungssituationen eingesetzt werden können.

Websiten

Beautiful Trouble – Toolbox für kreativen Aktivismus und gesellschaftliche Veränderung
www.beautifultrouble.org
Beautiful Trouble ist eine internationale Plattform für kreativen Aktivismus, Campaigning und gesellschaftliche Veränderung. Die umfangreiche Toolbox sammelt praxiserprobte Methoden, Taktiken, Prinzipien, Theorien und Beispiele aus sozialen Bewegungen weltweit – von kreativer Kampagnenplanung und Community Organizing bis hin zu Resilienz und gewaltfreier Aktion (Sprachen: Englisch, Französisch, Spanisch, Arabisch).

Greater Good Science Center – UC Berkeley
https://ggsc.berkeley.edu/
Wissenschaftlich fundierte internationale Ressource zu Kreativität und Veränderung. Die Plattform beschreibt u. a., wie positive Emotionen Aufmerksamkeit erweitern, neue Gedanken und Verhaltensweisen anregen und kreatives Denken unterstützen können.

Max-Planck-Gesellschaft | Soziale Emotionen und Kooperation
https://www.social.mpg.de/
Wissenschaftliche Einblicke in Empathie, Mitgefühl und soziale Emotionen sowie deren Bedeutung für Kooperation und prosoziales Verhalten. Die Webseite bietet Grundlagen zum Verständnis emotionaler Aktivierung und gemeinschaftlichen Handelns.

Apps

Healthy Minds Program
| Wissenschaftlich fundiertes Wohlbefinden
Übungen und Meditationen zu **Achtsamkeit, Verbundenheit, Selbsterkenntnis und Sinn**, entwickelt auf Basis neurowissenschaftlicher Forschung.
Kosten: vollständig kostenlos, werbefrei.
Datenschutz: Registrierung ist für die Nutzung vorgesehen; dabei werden personenbezogene und Nutzungsdaten verarbeitet. Für sensible Kontexte daher Datenschutzerklärung beachten.
https://www.humin.org/wellbeing-tools/app

Smiling Mind | Mentale Fitness & Resilienz
App der australischen Nonprofit-Organisation Smiling Mind mit **Meditationen, Übungen und Lernimpulsen** für mentale Fitness und Wohlbefinden – auch mit Angeboten für Kinder und Familien.
Kosten: kostenlos.
Datenschutz: Ein Account mit gültiger E-Mail-Adresse ist erforderlich; ein Pseudonym kann verwendet werden. Die App verarbeitet Daten u. a. für personalisierte Funktionen und zur Dokumentation des Wohlbefindens.
https://www.smilingmind.com.au/smiling-mind-app

Medito | Meditation & Achtsamkeit
Gemeinnützige, Open-Source-App mit **Meditationen, Atemübungen, Kursen, täglichen Einheiten und Einschlafangeboten.**
Kosten: vollständig kostenlos, werbefrei und ohne Paywall.
Datenschutz: kein Account erforderlich; laut Anbieter keine Werbung und kein Verkauf persönlicher Daten. Bestimmte technische Nutzungsdaten werden jedoch auch ohne Account verarbeitet.
https://meditofoundation.org/medito-app/

Podcasts

Der Brutkasten Podcast
Der österreichische Podcast beschäftigt sich mit Innovation, neuen Ideen, Unternehmertum und gesellschaftlicher bzw. organisationaler Veränderung.
https://podcasts.apple.com/de/podcast/innovation-im-fokus-der-brutkasten-podcast/id1431902051

Hotel Matze – ausgewählte Folgen zu Kreativität und Veränderung
Matze Hielscher führt lange Gespräche mit Menschen aus Kultur, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft.
https://hotelmatze.podigee.io/episodes

WorkLife with Adam Grant – TED
Der Organisationspsychologe Adam Grant verbindet Forschung mit ungewöhnlichen Geschichten aus der Arbeitswelt und zeigt, wie neue Ideen entstehen, Veränderungen angestoßen und eingefahrene Denkweisen hinterfragt werden können.
https://www.ted.com/talks/worklife_with_adam_grant_the_office_without_a_holes

Bestattung Wien

Die **Bestattung Wien** gilt international als Vorreiterin für humorvolle Öffentlichkeitsarbeit. Mit schwarzem Humor, Wortspielen und einer klaren Haltung gelingt es ihr seit Jahren, ein schwieriges Thema sympathisch und nahbar zu kommunizieren. Die Kampagnen zeigen, dass Humor auch bei ernsten Themen funktionieren kann – wenn er respektvoll eingesetzt wird.

Inspiration:

- Humor reduziert Berührungsängste.
- Schwierige Themen werden zugänglicher.
- Eine starke Markenidentität entsteht.

MA 48 – Die Wiener Müllabfuhr

Seit vielen Jahren setzt die **MA 48** auf humorvolle Kampagnen, kreative Papierkorb-Sprüche und augenzwinkernde Slogans. Statt mit erhobenem Zeigefinger zu kommunizieren, motiviert sie die Wiener:innen mit Wortspielen, regionalem Humor und sympathischen Botschaften zur Mülltrennung und Sauberkeit.

Bekannte Beispiele:

- „Penzing ist glänzing."
- „Bitte füttern."
- „Nächster Halt: Mistkübel."
- „Ob Einser oder Fleck – hau rein dein Dreck."
- „Mist für mich, Lob für dich."
- „Bin für jeden Dreck zu haben."

Was NPOs lernen können

- Humor erhöht Aufmerksamkeit.
- Wiedererkennbare Sprache stärkt die Marke.
- Positive Kommunikation wirkt nachhaltiger als reine Verbote.

Wiener Linien

Die **Wiener Linien** sind bekannt für ihren Wiener Schmäh in Social Media und Kampagnen. Ein besonders gelungenes Beispiel war die Aktion **„365 Ausreden fürs Schwarzfahren“,** bei der Nutzer:innen humorvolle Ausreden einreichen konnten. Dadurch entstand Interaktion statt erhobenem Zeigefinger. Auch neuere Kampagnen setzen bewusst auf Humor und Augenzwinkern, um Verhaltensänderungen anzuregen.

Weitere Organisationen mit inspirierender Kommunikation

FridaysForFuture Austria– Beispiele wie *Climate Heroes, Subventionenshow* oder *Partyciparade*, die positive Emotionen und Beteiligung verbinden. Startseite - Fridays For Future Austria

Zum Abschluss: Eine kleine Merkliste

Wenn du Humor und positive Emotionen in deiner Organisation einsetzen möchtest, frage dich regelmäßig:

- Schaffen wir Momente, in denen Menschen lachen dürfen?
- Erzählen wir Geschichten, die Hoffnung machen?
- Feiern wir Erfolge sichtbar?
- Geben wir Anerkennung genauso viel Raum wie Problemen?
- Welche Emotionen sollen Menschen mit unserer Organisation verbinden?

Diese Fragen können als roter Faden dienen – unabhängig davon, ob es um Workshops, Teamarbeit, Kommunikation oder Kampagnen geht.



NPO AUSTRIA
Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

Humor & positive Emotionen zum Mitnehmen
Ein Toolkit für dich, dein Team und eure (digitale) Stimme – für Demokratie und europäische Werte.

Anhang

ProEuropean Values AT

ProEuropeanValuesAT ist eine Initiative zur Stärkung von **zivilgesellschaftlichen Organisationen in Österreich für Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und EU-Werte.** Organisiert vom International Center for New Media (ICNM) unter der Leitung von Prof. Peter A. Bruck wird dieses EU-Projekt gemeinsam mit den Konsortialpartner:innen respekt.net, Volkshochschule Salzburg, npoAustria und Europahaus Klagenfurt umgesetzt.



Unser Motto:

Wir setzen uns für partizipatorische Demokratie, wehrhafte Rechtsstaatlichkeit und gelebte europäische Werte ein!

Für unser Projekt **ProEuropeanValuesAT** haben wir aus dem EU-Programm CERV *(Citizens, Equality, Rights and Values)* eine Förderung erhalten. **90 % des Projektbudgets von 5 Mio. Euro** werden von der EU finanziert. Die verbleibenden **10 % (500.000 Euro)** müssen wir als Konsortium durch Eigen- und Drittmittel aufbringen.

Mit diesen Mitteln können wir zivilgesellschaftliche Organisationen in den Jahren 2025, 2026, und 2027 zweifach stärken:

- durch **Kapazitätsaufbau und Vernetzung,** Workshops, Knowhow Sessions und Mentoring
- durch volle **Finanzierung von Aktivitäten,** die Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und EU-Werte stärken.

Hier eine Übersicht der Grantees, die durch das Projekt gefördert werden: **short.wu.ac.at/peva-grantees**

NPO AUSTRIA Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung

Humor & positive Emotionen zum Mitnehmen
Ein Toolkit für dich, dein Team und eure (digitale) Stimme – für Demokratie und europäische Werte.

Das ProEuropeanValuesAT Konsortium:

Die Logos sind anklickbar und verlinkt.

Internationales Centrum für Neue Medien | Verein, Salzburg, Koordinator-Lead, Digitaldemocracy

Das ICNM ist eine gemeinnützige Organisation mit internationaler Ausrichtung, die durch Programme, Forschung und Schulungen herausragende digitale Lösungen mit positivem gesellschaftlichem Impact evaluiert, fördert und vermittelt.

Respekt.net | gemeinnützige GmbH und Verein, Wien
NPO Finanzierung – Grantabwicklung – Regranting

Respekt.net ist eine Crowdfunding-Plattform, die Menschen mit gesellschaftspolitischen Projektideen und Menschen, die derartige Projekte unterstützen wollen, zusammenbringt.

Volkshochschule Salzburg | Verein, Salzburg
Lead, Capacity Building & Weiterbildung

Die Volkshochschule Salzburg bietet ein modernes, vielfältiges und stetig weiterentwickeltes Bildungsprogramm, das jährlich rund 48.000 Salzburger:innen in über 7.000 Kursen vom Kindes- bis ins hohe Alter begleitet.

npoAustria | Verein, Wien
Lead NPO Outreach und Networking

npoAustria ist auf die Vermittlung von praxisnahem Wissen zur Stärkung und Weiterentwicklung von zivilgesellschaftlichen Organisationen spezialisiert und unterstützt so den NPO-Sektor.

Europahaus | Verein, Klagenfurt
Lead, Europäische Werte

Das Europahaus Klagenfurt ist eine hochaktive, europäische Bildungseinrichtung. Seit 1965 informiert es breite Bevölkerungsgruppen zu besonderen Anlässen und fördert auch über die Grenzen hinweg den Dialog mit den Bürger:innen.

Name	Organisation	Link
Baumgartner Claudia	iTransform	https://itransform.at/
Beyr Madeleine	ICNM	https://icnm.net/
Bruck Peter	ICNM	https://icnm.net/
Casanova Stua Stefan	Friedenspraxis	https://www.friedenspraxis.at/
Edbauer Christian	Verein Team Präsent	https://www.team-praesent.at/
Fleischmann Deborah	ICNM	https://icnm.net/
Forstner Armin	PERMAfit	https://permafit.ai
Fuchs Anneliese	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/
Gärtner Johannes	Respekt.net	https://www.respekt.net/crowd-funding-fuer-eine-bessere-ge-sellschaft/
Germeshausen Marc	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/
Gmeiner-Jahn Dora	Einsatz Inter-Aktion	https://einsatzinteraktion.eu/
Göll Cornelia	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/
Hain Andrea	Bildungszentrum Saalfelden	https://www.bz-saalfelden.salz-burg.at/Bildungszentrum
Herzog Anna	Crowdfunding-Plattform Respekt.net	https://www.respekt.net/crowd-funding-fuer-eine-bessere-ge-sellschaft/
Herzog Olivia	Crowdfunding-Plattform Respekt.net	https://www.respekt.net/crowd-funding-fuer-eine-bessere-ge-sellschaft/
Luise Ogrisek	Soziokratie, Dragon Dreaming, Systemisches Coaching	www.luiseogrisek.at www.emotionskultur.com
Martinuzzi André	Institut für Nachhaltigkeitsmanagement, WU	https://www.wu.ac.at/sustainability/

Co-Creation Mitwirkende

Name	Organisation	Link
Maschek Michaela	npoAustria	www.npoaustria.at
Meisl Felix	ICNM	https://icnm.net/
Orense Reinhard	Berater, ehrenamtlicher Mitarbeiter von npoAustria	www.npoaustria.at
Pfeiffer Eva-Maria	VHS Salzburg	https://www.volkshochschule.at/
Rupeni Aurora	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/
Saal Coco	Teach For Austria	https://www.teachforaustria.at/
Sauer Marion	ICNM	https://icnm.net/
Sauermann Leo	FridaysForFuture.at	https://fridaysforfuture.at/
Schebsdat-Növer Bettina	Evangelische Jugend Österreich	https://www.ejoe.at/
Schober Doris	npoAustria	www.npoaustria.at
Slupetzky Nicole	VHS Salzburg	https://www.volkshochschule.at/
Sommer Petra	Petra Sommer – Beratung für Mensch & Organisation	www.petrasommer.at
Spörk Angelo	Institut für Nachhaltigkeitsmanagement, WU	https://www.wu.ac.at/sustainability/
Struger Sarah	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/
Thalinger Sonja	Hospiz Dachverband Österreich	https://www.hospiz.at/
Weiß Alexandra	VHS Salzburg	https://www.volkshochschule.at/
Weißenböck Stefanie	FridaysForFuture Austria	https://fridaysforfuture.at/
Wiegrefe Ilka	Verein Team Präsent	https://www.team-praesent.at/
Zernatto Christof	Europahaus Klagenfurt	https://europahaus-klagenfurt.at/

npoAustria - Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung



Wir von npoAustria – ehemals NPO-Institut – setzen uns seit fast 30 Jahren für die Stärkung von Nonprofit-Organisationen (NPOs) ein und verbinden dabei Forschung und Praxis. Im Mittelpunkt stehen für uns der Wissenstransfer, die Vernetzung und der Austausch von Erfahrungen.

Unser Auftrag

Als **gemeinnütziger Verein** unterstützen wir NPOs in ihrem Arbeitsalltag – dort, wo konkrete Hilfe gebraucht wird. Wir stellen **fundiertes Forschungswissen** bereit, schaffen Orientierung und fördern den **Austausch zwischen Organisationen.** Wir wollen mit evidenzbasierten Lösungen nachhaltige Wirkungen erzielen. Uns ist wichtig, dass unsere Lösungen nicht in der Theorie bleiben, sondern Ihrer Organisation sofort spürbar weiterhelfen!

Was wir tun

Wir verbinden **Forschung und Praxis!** Mit unseren Veranstaltungen, Lehrgängen, dem npoNewsletter und Berichten geben wir wertvolles NPO-Wissen weiter, bringen gemeinnützige Organisationen mit Expert:innen aus Wissenschaft und Praxis zusammen und unterstützen mit wissenschaftlicher Expertise.

Unser Ziel

Wir helfen NPOs, ihre Wirkung nachhaltig zu steigern – für eine gut funktionierende Gesellschaft!

Herausgeber:in



Gemeinsam weiterentwickeln!

Unsere maßgeschneiderten **Workshops** unterstützen euch dabei, Herausforderungen gezielt anzugehen und Lösungen direkt in die Praxis umzusetzen. Ob **Resilienz, Positive Leadership** oder **Prozessoptimierung** – wir gestalten **evidenzbasierte Formate,** die auf eure Organisation und euren Vereinsalltag zugeschnitten sind.

www.npoaustria.at

Bleiben wir in Kontakt?

Mit unserem **Newsletter** halten wir euch regelmäßig über praxisnahe Weiterbildungen, neue Veranstaltungen und aktuelle Forschungsergebnisse auf dem Laufenden.

Jetzt abonnieren und Teil unseres Netzwerks werden!

short.wu.ac.at/npoAustria_NL

Akimbekov, N. S., & Razzaque, M. S. (2021). *Laughter therapy: A humor-induced hormonal intervention to reduce stress and anxiety.* Current Research in Physiology, 4, 135–138. https://doi.org/10.1016/j.crphys.2021.04.002

Aldao, A., Sheppes, G., & Gross, J. J. (2015). *Emotion regulation flexibility. Cognitive Therapy and Research*, 39(3), 263–278. https://doi.org/10.1007/s10608-014-9662-4

Barbuto, L. (2024). *Dragon Dreaming: Concepts and Techniques for Successful Collaborative Projects*. Porto Alegre: Editora Ponto e Vírgula Comunicação Visual.

Bengel, J. & Lyssenko, L. (2012). *Resilienz und psychologische Schutzfaktoren im Erwachsenenalter.* Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.

Bryant, F. B. & Veroff, J. (2007). *Savoring: A New Model of Positive Experience.* Lawrence Erlbaum Associates.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268.

Emmons, R. A. & McCullough, M. E. (2003). *Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life.* Journal of Personality and Social Psychology, 84(2), 377–389.

Engelkamp, J., & Zimmer, H. D. (1989). Memory for action events: A new field of research. *Psychological Research, 51*(4), 153–157. DOI: https://doi.org/10.1007/BF00309142

Felsman, P., Gunawardena, S. & Seifert, C. M. (2020). Improv experience promotes divergent thinking, uncertainty tolerance, and affective well-being. *Thinking Skills and Creativity, 35*, 100632. DOI: https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100632

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218–226.

Fredrickson, B. L. (2011). Die Macht der guten Gefühle. Campus

Gilan, D. & Helmreich, I. & Hahad, O. (2021). Resilienz – die Kunst der Widerstandskraft: Was die Wissenschaft dazu sagt. Herder Verlag.

Quellenverzeichnis

Green, M. C., & Brock, T. C. (2000). The role of transportation in the persuasiveness of public narratives. *Journal of Personality and Social Psychology, 79*(5), 701–721. https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.701

Jacob, G. (2025): Zu viel Gefühl. Wie wir unsere Emotionen lenken und nicht sie uns. Verlagsgruppe Beltz

Jose, P. E., Lim, B. T. L. & Bryant, F. B. (2012). Does savoring increase happiness? *The Journal of Positive Psychology, 7*(3), 176–187.

Landy, R. J. (1994). *Drama Therapy: Concepts, Theories and Practices* (2nd ed.). Springfield, IL: Charles C Thomas Publisher.

Lewis, C. & Lovatt, P. (2013). Breaking away from set patterns of thinking: Improvisation and divergent thinking. *Thinking Skills and Creativity, 9*, 46–58. DOI: https://doi.org/10.1016/j.tsc.2013.03.001

Littlefield, S. (2020). *Use gratitude to counter stress and uncertainty. Harvard Business Review.* https://hbr.org/2020/10/use-gratitude-to-counter-stress-and-uncertainty

Lyubomirsky, S. (2007). *The How of Happiness.* Penguin Press.

Martin, R. A. (2007). *The Psychology of Humor: An Integrative Approach.* Elsevier.

Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). *Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire.* Journal of Research in Personality, 37(1), 48–75.

McRae, K., & Gross, J. J. (2020). *Emotion regulation. Emotion,* 20(1), 1–9. https://doi.org/10.1037/emo0000703

Samson, A. C., & Gross, J. J. (2012). *Humour as emotion regulation*. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Hrsg.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology.*

Sauermann, Leo (2026), Participarade, Lizenz: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0), FridaysForFuture.at, Lizenzinformation: https://creativecommons.org/

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). *Positive psychology progress: Empirical validation of interventions.* American Psychologist, 60(5), 410–421.

Seligman, M. (2002): Der Glücks-Faktor. Warum Optimisten länger leben. lübbe

Seligman, M. (2012): Flourish - Wie Menschen aufblühen:
Die Positive Psychologie des gelingenden Lebens

Small, D. A., Loewenstein, G., & Slovic, P. (2007). Sympathy and callousness:
The impact of deliberative thought on donations to identifiable and statistical victims. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 102*(2), 143–153. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.01.005

Spörk, A., Martinuzzi, A., Findler, F., & Vogel-Pöschl, H. (2023). When students write comedy scripts: humor as an experiential learning method in environmental education. *Environmental Education Research, 29*(4), 552–568. https://doi.org/10.1080/13504622.2022.2136626

Watzlawick, P., Weakland, J. H., & Fisch, R. (1974). *Change: Principles of Problem Formation and Problem Resolution.* New York: W. W. Norton & Company.

Werner, E. E. & Smith, R. S. (2001). *Journeys from Childhood to Midlife: Risk, Resilience, and Recovery.* Cornell University Press.

Wood, A. M., Froh, J. J. & Geraghty, A. W. A. (2010). *Gratitude and well-being: A review and theoretical integration.* Clinical Psychology Review, 30(7), 890–905.

Quellenverzeichnis

Meine Notizen:

Meine Notizen:


Schlussbotschaft
Humor öffnet.
Positive Emotionen tragen.
Gemeinschaft bewegt.

NPO AUSTRIA

Die Plattform für Wissenstransfer und Vernetzung





Kofinanziert von der Europäischen Union

Programm für Bürgerinnen und Bürger, Gleichstellung, Rechte und Werte (CERV)

ICNM

Respekt.net

volkshochschule SALZBURG

NPO AUSTRIA

EUROPA Haus KLAGENFURT