

Kreativitätsprozesse mit Hilfe des „Yes and“-Prinzips

von Susanne Schinko-Fischli

„Ja und“ schafft einen sicheren Hafen.

Fast jeder kennt das. Man hat eine ungewöhnliche Idee und stösst auf ablehnende Kommentare nach dem Motto „ja aber....“. Das demotiviert und man wird sich hüten in Zukunft neue unkonventionelle Ideen vorzuschlagen.

Um kreativ sein zu können, braucht man einen Zugang zu seinem Unbewussten. Und um einen Zugang zu seinem Unbewussten haben zu können, muss man sich sicher fühlen und das Vertrauen haben, dass die eigenen Ideen nicht abgewertet werden.

Ein **„sicherer Hafen“** ist deshalb die wichtigste Grundvoraussetzung, um in einem Team kreativ arbeiten zu können.

Beim Improvisationstheater gilt daher das „yes and“ Prinzip. Es wurde vom Erfinder von Theatersport Keith Johnstone entwickelt und bedeutet, dass ein Angebot oder ein Vorschlag mit einem „ja“ angenommen und dann mit „und“ etwas Eigenes hinzugefügt wird.

„Ja und“ führt in eine unbekannte Zukunft.

Angebote anzunehmen ist die wichtigste Grundregel beim Improvisationstheater. Nur so können auf der Bühne gemeinsame Geschichten entwickelt werden. Das heisst gleichzeitig, sich auf etwas Unbekanntes einzulassen. Und genau deshalb ist es so viel einfacher „ja aber“ oder „nein“ zu sagen.

Ganz essentiell ist das „und“. Es führt in eine für alle Beteiligten unbekannte Zukunft. Man akzeptiert nicht nur das Angebot des Anderen, sondern trägt mit diesem „und“ auch seinen Teil zur Geschichte bei und entwickelt so etwas gemeinsames Neues.

Diese Grundregeln gelten für jede kreative Teamarbeit. Baustein für Baustein können alle Beteiligten so zu ungewöhnlichen, gemeinsamen Lösungen kommen.

„Ja und“- Fehler machen gehört dazu.

Mit „Fehlern“ ist es so eine Sache: Im Grunde genommen gibt es nur dort Fehler, wo es ein eindeutiges „richtig oder falsch“ gibt. Bei bekannten Routinen, Standardabläufen, akzeptierten Normen zum Beispiel. Wo jedoch Zukunft erfunden wird, wo man sich als Team auf etwas Neues einlässt, kann es eigentlich keine Fehler im landläufigen Sinn geben. Denn im Unbekannten ist auch noch nicht bekannt, was „richtig oder falsch“ ist.

Im Rahmen des Improtheaters gibt es viel weniger, was als Fehler gewertet wird. Und wenn ein Fehler passiert, wird versucht, etwas daraus zu machen: Aus Fehlern kann man nämlich nicht nur lernen, sondern aus Fehlern kann auch etwas unerwartetes Neues entstehen. Beim Improvisationstheater müssen genau deshalb auch Fehler angenommen werden. Dazu ein Beispiel, wie es idealerweise auf der Bühne laufen könnte:

Patient: „Auuuhhhhhh, mein Bein tut so weh!“

Arzt: „Aber das Bein habe ich ihnen doch schon amputiert.“ *(nimmt das Angebot nicht an)*

Patient: „Oh nein, dann muss es ein Holzwurm sein.“ *(bejaht die Blockade)*

Arzt: „Ja so ist es und er ist ansteckend.“ *(jetzt arbeiten die Spieler wieder zusammen)*

Der Stuhl bricht zusammen.

Arzt: „Mein Gott, sie haben die Möbel angesteckt!“

„Ja und“ ist essentiell für Kreativitätsprozesse.

Für Innovation und Kreativität ist das „yes and“ Prinzip ganz grundlegend. Es kann nämlich nicht nur im Team, sondern auch alleine angewendet werden, indem man zu den eigenen Ideen „ja und“ sagt.

Leider wird es aber auch bei den klassisch kreativen Methoden, wie zum Beispiel dem „Brainstorming“ oft nur vordergründig angewendet. Immer wieder wird hier nicht auf den Einfällen der anderen aufgebaut, sondern jeder bringt seine ganz individuelle, vorgefasste Idee ins Spiel. Insgeheim in der Hoffnung, dass seine Idee „die Beste“ ist und anschließend weiterverwendet wird. Solange Ideen immer noch Einzelnen zugeordnet werden und nicht aufeinander aufgebaut wird, wird nicht wirklich gemeinsames Neues entstehen.

Der Sozialpsychologe Sven F. Goergens hat bei einem Experiment festgestellt, dass 20 allein nachdenkende Menschen bis zu 50 % mehr und originellere Einfälle hatten als „Teams“, die klassisches Brainstorming – und damit eine versteckte Konkurrenz - betrieben.

„Ja und“ muss auch die Führungskraft sagen.

Eine positive Führungskraft greift Ideen anderer auf und lässt im Team mit Hilfe des „Yes and“ Prinzips gemeinsames Neues entstehen, wofür anschließend das Team und keine Einzelperson Anerkennung bekommt. In der Europäischen Organisation für Kernforschung CERN werden zum Beispiel bei Veröffentlichungen immer die Namen aller Beteiligten in alphabetischer Reihe angeführt, egal wie groß oder klein ihr Beitrag war.

Das ist ein Beispiel, wie der Beitrag aller Beteiligten anerkannt und die Motivation gestärkt werden und so echtes Teamwork entstehen kann. Wenn im Team gemeinsam etwas Neues entwickelt wurde, ist das in den meisten wirklich „kniffligen“ Fällen kreativer als die Leistung einzelner und besser zur Lösung komplexer Probleme geeignet. Darüber hinaus erhöht das die Akzeptanz und das Engagement bei der Umsetzung.

Am Schluss muss man auch nein sagen können - Ideenfindung und Bewertung müssen getrennt werden.

Erst **nach** dem kreativen Prozess kommt die Phase der Analyse und Selektion. Jetzt muss selbstverständlich auch nein gesagt und evaluiert werden, welche neue Ideen und Konzepte brauchbar und umsetzbar sind und welche nicht.

Susanne Schinko-Fischli

Literatur:

Beglinger, Martin: **Der Staat der Physiker (Cern)**, Das Magazin, 2013
<http://blog.dasmagazin.ch/2013/10/25/der-staat-der-physiker/?goslide=0>

Goergens, Sven F.: **Brainstorming - Irren ist quantitativ...** In: Focus. Ausgabe 05/2009, 26. Januar, S. 90

Johnstone, K.: **Improvisation und Theater**; Alexander-Verlag, Berlin