

Vom Yes-butter zum Why-notter

Lösungen finden durch Offenheit und Risikofreude

Es gibt unendlich viele Möglichkeiten, die Menschheit zu typologisieren. Zum Beispiel mit einem Augenzwinkern in die zwei Grundtypen «Yes-butter», Ja, aber-Sager und in «Why-notter», Warum nicht-Ausprobierer.

VON REGULA ZELLWEGER

Zugegeben: Typologisierungen sind Schubladisierungen – und häufig sind sie ungerecht, denn, wie Kurt Tucholsky sagt: «Es gibt solche und solche. Und dann gibt es noch solche.»

Aber das Nachdenken zu Typologien kann sich lohnen. Beispiel: Es gibt Yes-butter und Why-notter, zwei Grundhaltungen, die vielleicht unbewusst sind, aber die Beziehungen, das Berufsleben, das Leben generell klammheimlich mitprägen. Intuitiv merkt man, ob man es mit einem Yes-butter oder Why-notter zu tun hat. Vielleicht drückt man sich anders aus, spricht einerseits von Menschen, die zaudern, endlos Einwände und Bedenken haben, die andere bremsen, hundertprozentige Sicherheit fordern, die eine Entweder-oder-Haltung zeigen, die das Feuer der Begeisterung in kalte Asche verwandeln.

Andererseits gibt es Menschen, die offen und begeisterungsfähig sind, die sich einlassen ohne eine Garantie auf Erfolg,

die innovativ sind, die sich erlauben auszuprobieren, zu stolpern, um mit einem Lachen wieder aufzustehen, die verantwortungsbewusst Risiken eingehen, frechmutig sind, zulassen können, ohne Widerstand zu leisten – und die, wenn sich die gewünschte Wirkung nicht einstellt, nicht verzagen, sondern dritte und vierte Lösungen bereithalten.

«Ja, aber»

Wenn jemand «Ja, aber» sagt, deutet dies auf eine Ambivalenz hin, auf einen inneren Konflikt: Man kann sich nicht entscheiden, möchte beides und hat am Schluss nichts. Angst vor Entscheiden? Bestimmt keine Befindlichkeit, die einer Führungsposition zuträglich ist. Wer im Berufsleben erfolgreich sein will, muss wohlüberdachte Entscheide fällen, handeln und die Folgen seiner Entscheide verantworten. «Ja, aber» kann eine bewusste oder unbewusste Strategie sein, anderen Entscheide und Verantwortung zuzuschieben – was manchmal sehr bequem sein kann.

Mit einem «Ja, aber» umzugehen ist für andere schwierig – es ist weder ein Ja noch ein Nein, sondern eine Doppelbotschaft, gegen die man schwer argumentieren kann. Damit verhindert man, sich klar zu positionieren. Dieser Haltung ist schwer mit Argumenten beizukommen – denn es ist keine echte

Haltung. Mit «Ja, aber» liegt man immer richtig – steuert aber langfristig ins Abseits. Hat zwar recht, was nicht unbedingt richtig ist.

«Warum, nicht»

Sagt jemand zur Idee eines anderen «Warum nicht», bedeutet dies nicht Enthusiasmus, sondern eine Einwilligung zum Ausprobieren. Kreative Ideen sind wie junge Pflanzen – sie brauchen Nahrung und Schutz, um wachsen zu können. «Ja, aber» erstickt sie im Keim oder lässt sie verhungern. Leider sehen sich innovative Ideen oft eiskaltem Gegenwind ausgesetzt. Denn sie lösen Emotionen aus und bergen sowohl Erfolgsaussichten als auch Möglichkeiten des Scheiterns. Ein «Warum, nicht» beinhaltet die Überlegung: «Es könnte sein, dass der andere auch recht hat!» und den Entschluss: «Lasst es uns ausprobieren.» Wenn man etwas ausprobiert, muss man vielleicht Abschied nehmen von alten Gewohnheiten. «Ja, aber das haben wir schon immer so gemacht» ist kein echtes Argument. «Warum nicht» lässt Einsicht zu, kann Routine loslassen und Neues zulassen.

Unternehmenskultur und Individuen

Leider gehört zur gelebten – oft entgegen der im Leitbild formulierten – Un-

ternehmenskultur, dass erste Reaktionen auf innovative Ideen erst mal negativ wahrgenommen werden. Keine Atmosphäre, die langfristig Erfolg beschert. Es gilt nicht, auf jede Idee eines Querdenkers hyperaktiv mit Begeisterung zu reagieren, sondern sorgfältig und mit Offenheit abzuwägen, welche Optionen die Idee beinhaltet.

Was in Unternehmen sinnvoll ist, trifft auch auf Individuen zu. Man mag tendenziell vorrangig zu «Warum nicht» oder zu «Ja, aber» tendieren, es macht aber Sinn, sich selbst und seine Reaktionen bewusst wahrzunehmen. Zu welchem Typen gehöre ich? Will ich das? Und vielleicht lohnt es sich, wenn die gedankliche Schnippelschere Ideen abblockt, sich die Frage zu stellen: «Wie würde jemand, der anders tickt, reagieren?» Es gilt, nicht primär nach Gründen suchen, die gegen eine Idee sprechen, sondern sich dafür zu interessieren, wie es wäre, wenn die Idee tatsächlich hinhalten würde. Warum nicht?

Serie Arbeitswelt von Regula Zellweger, dipl. Psychologin FH, dipl. Berufs- und Laufbahnberaterin, Buchautorin. Bisher: Arbeitszufriedenheit, 8.10.; Portfolio-Lebensstil, 15.10.; Burnout vorbeugen, 19.10.; Übergänge, 2.11.; Resilienz, 16.11.; Entscheiden, 26.11.; Krisenmanagement, 7.12.; Erwartungen, 21.12.; Fremdsprachen, 31. 12.; 2022: Coping-Strategien, 7.1.; Berufliche Mission, 25.1.; Weiterbildung, 1.2.; Biografiearbeit, 8.2.