



Eine Themenstellung aus unterschiedlichen Standpunkten betrachten

Six Thinking Hats®

Schluss mit ineffizienten und ergebnislosen Meetings. Mit den Six Thinking Hats® erreichen Sie im Team bessere Ergebnisse in kürzerer Zeit!

Bestimmt kennen Sie diese zähen, langwierigen Meetings, die zu keinem oder zu einem für viele der Teilnehmenden unbefriedigenden Ergebnis ausfallen. Oft prallen Meinungen aufeinander. Einer versucht mit aller Kraft seinen Standpunkt zu verteidigen und bringt immer wieder die gleichen Argumente. Ein anderer killt eine neue Idee bevor diese überhaupt fertig ausgesprochen ist und eine dritte Person sieht nur schwarz.

Die Methode der Six Thinking Hats gestattet uns, kräftezehrende Konfrontationen zu vermeiden und sich einem produktiven Dialog zuzuwenden. Statt auf gegensätzlichen Standpunkten zu beharren, erforscht man das Thema gemeinsam aus unterschiedlichen Perspektiven. Internationale Konzerne wie IBM, BASF und Bosch setzen diese Besprechungsmethode ein und sparen damit gemäss eigenen Aussagen bis zu 50% der Meetingzeiten.

Prinzip der Six Thinking Hats®

Die Methode beruht auf dem Prinzip, dass uns sechs "Denkhüte" zur Verfügung stehen. Jeder der sechs Hüte hat eine bestimmte Farbe und steht symbolhaft für eine bestimmte Denkhaltung, die unter diesem Hut eingenommen wird. Wenn Sie sich nun einem Problem oder einer Fragestellung gegenübersehen, können im Team systematisch alle sechs Hüte in einer definierten Reihenfolge nacheinander aufgesetzt werden. Mit jedem Hut ändert sich die jeweilige Denk- und Sichtweise der Gruppe. Es werden folgende Hüte unterschieden:

Der weiße Hut steht für Objektivität und Neutralität. Unter diesem Hut werden Informationen gesammelt, ohne sie zu werten. Unter dem weissen Hut verschafft man sich einen objektiven Überblick über alle verfügbaren Daten und Informationen - vollkommen unabhängig von der persönlichen Meinung..

Der rote Hut steht im Gegensatz zum weissen Hut für Emotionen. Unter diesem Hut kann den Gefühlen freien Lauf gelassen werden. Unter dem roten Hut kann alles geäussert werden, was Sie in sich fühlen. Alles Diffuse, alles Gefühlsmäßige kann ausgesprochen werden, ohne dass Sie sich rechtfertigen müssen.

Beim schwarzen Hut geht es darum, die negativen Aspekte und Risiken der Fragestellung zu finden. Dazu gehören alle sachlichen Argumente, die gegen ein Projekt bzw. eine Entscheidung sprechen. Wenn der schwarze Hut getragen wird, ist die Gruppe bestrebt objektiv alle negativen Aspekte eines Themas herauszufinden.

Der gelbe Hut steht für das Gegenteil des schwarzen Huts. Hier geht es darum, das Positive zu entdecken. Wenn der gelbe Hut getragen wird bemüht sich die Gruppe alle Chancen oder Pluspunkte zu finden, aber auch realistische Hoffnungen und erstrebenswerte Ziele zu formulieren.

Der grüne Hut steht für die Kreativität, für Wachstum und für neue Ideen. Wenn dieser Hut getragen wird, begibt man sich auf die Suche nach Alternativen. Unter dem grünen Hut darf alles formuliert werden, was zu neuen Ideen und Ansätzen führt, unabhängig davon, wie verrückt oder unrealistisch die Ideen sind.

Der blaue Hut steht für Kontrolle und für die Organisation des gesamten Denkprozesses. Der Moderator ist typischerweise der Träger des blauen Hutes. Er blickt von einer übergeordneten Stelle auf den gesamten Prozess und erlangt so einen Überblick.

Ablauf einer Besprechung

Nach der Klärung der Fragestellung werden alle Teilnehmenden aufgefordert den weissen Hut aufzusetzen, um alle Fakten, Zahlen und Studien zum Thema zu erfassen. Am besten werden alle Äusserungen gut sichtbar an einem Flipchart aufgelistet. Hat man alle Fakten zusammengetragen, kann jeder seine eigene persönliche Meinung unter dem roten Hut kundtun, ohne sich rechtfertigen zu müssen oder objektiv zu sein. Sind alle persönlichen Meinungen auf dem Flipchart erfasst, setzt sich die Gruppe den schwarzen Hut auf und erörtert alle Gefahren und Risiken der Fragestellung oder des Projektes. Unter dem gelben Hut muss auch jemand, der einer Idee nicht das Geringste abgewinnen kann, bemühen Vorteile darin zu entdecken.

Nach dem alle neutralen, negativen und positiven Fakten sowie die persönlichen Meinungen der Teilnehmenden erfasst wurden, zieht die Gruppe noch den grünen Hut an. Gibt es noch andere Ansätze zu dieser Fragestellung? Gibt es neue Ideen? Wie könnte man es sonst noch angehen? Unter dem blauen Hut werden die ersten Ergebnisse zusammengefasst und entschieden ob noch einmal ein bestimmter Hut aufgesetzt werden muss bevor eine Entscheidung gefällt wird.

Die Vorteile der Methode

Es wird schnell deutlich, wo die Vorteile der Methode liegen: Neben der hohen Effizienz, ist es den Beteiligten ist es ausserdem möglich, sich durch die symbolischen Hüte immer nur auf das Wesentliche zu konzentrieren. Zudem bündelt diese Methode die Kräfte der Gruppe, da immer alle Teilnehmenden in der gleichen Richtung denken. Auch gelangt man durch die Hutwechselformate oft zu Erkenntnissen, die eine Einstellungsänderung oder einen Sinneswandel bewirken.

Genauso wie ein Golfspieler mit allen Schlägern zu spielen versucht, versuchen Sie doch auch einmal mit allen sechs Hüten zu denken.

Jiri Scherer
Chris Brügger

Denkmotor GmbH – Büro für strukturierte Kreativität und Innovation
Militärstrasse 90
8004 Zürich
www.denkmotor.com
info@denkmotor.com
Tel: 044 450 28 28