Lebenskunst

individuelle Lösungen für einzigartige Kunden

*individual solutions for unique customers*

TRAINING COACHING

MODERATION BERATUNG

„Die Klage über die Schärfe des Wettbewerbs ist in Wirklichkeit meist nur eine Klage über den Mangel an Einfällen.“ *Walther Rathenau*

# Kreativitätstechnik: Die 6 Denkhüte

*Whitney Breer*
*Unterbörsch 62, 51515 Kürten, Germany*
*Tel. (+49) 02207.703208*
*www.GoLebenskunst.de*
*Whitney@golebenskunst.de*

# Die sechs Denkhüte

| Bausteine | Beschreibung |
|---|---|
| **Kreativphase** | • Komplexe Problemstellungen<br>• Bewertung und Verbesserung von Ideen aus verschiedenen Blickwinkeln |
| **Reduzierte Barriere** | Selbstzensur, Bestehende oder drohende Spannungen unter den Gruppenmitgliedern (Grund: Teilnehmer können sich auf die Rolle berufen, die sie gerade einnehmen und müssen ihre eigene Sicht nicht preisgeben oder verteidigen) |
| **Zeit** | 60 – 120 Minuten |
| **Teilnehmerzahl** | 4 – 10 Personen |
| **Materialien** | Stellwände und Flipcharts für die Ideen und Prozesse |
| **Hintergrund** | Die Kreativitätstechnik der sechs Denkhüte stammt von Edward de Bono. Diese Methode sieht sechs verschiedene Rollen vor, die nach Farben benannt sind: Weiß, Rot, Schwarz, Gelb, Grün und Blau. Diese Rollen werden durch Hüte repräsentiert und entsprechen bestimmten Blickwinkeln. Die Gruppenteilnehmer schlüpfen gemeinsam abwechselnd in diese Rollen – setzen sich also bildlich gesprochen einen bestimmten Hut auf den Kopf – und beleuchten die Ausgangsfrage oder das Problem aus der jeweiligen Perspektive. |

# Die sechs Denkhüte

Der Moderator stellt der Gruppe zuerst die Aufgabe bzw. das Problem vor. Anschließend werden der Gruppe die sechs Denkhüte und die Methodik erklärt. Der wichtigste Aspekt dabei ist die Erklärung der Rollen, die durch die verschiedenfarbigen Hüte symbolisiert werden. Die Bedeutung der Farben ist wie folgt:

**Weiß**

Weiß  steht für neutrales, analytisches Denken. Mitglieder in dieser Rolle beschäftigen sich nur mit Fakten, Zahlen und Daten. Sie vermeiden es, sich eine subjektive Meinung zu bilden und bewerten nicht.

**Grün**

Der grüne Denkhut steht für Innovation, Neuheit und Assoziation. Mitglieder in der grünen Rolle produzieren neue Ideen und kreative Vorschläge. Kritik ist hier fehl am Platz: alle Ideen werden gesammelt.

# Die sechs Denkhüte

**Gelb**

Gelb steht für den Gegensatz zum Kritiker. Hier ist realistischer Optimismus gefragt. Positive Argumente werden gesammelt. Objektive Chancen und Vorteile sind Thema des “gelben Denkers

**Schwarz**

Diese Rolle repräsentiert den pessimistischen Kritiker. Der Kritiker konzentriert sich auf objektive Argumente, die negative Aspekten hervorheben. Mitglieder mit schwarzem Denkhut denken an Risiken und Einwände.

# Die sechs Denkhüte

**Rot**

Diese Farbe steht für subjektives, emotionales Denken. Mitglieder in dieser Rolle bilden sich eine persönliche Meinung und betrachten positive wie negative Gefühle. Hier dürfen auch Widersprüche auftreten.

**Blau**

Die blaue Rolle sorgt für Ordnung, Durch- und Überblick. Ihre Aufgabe ist es, Ideen und Gedanken zu strukturieren.

# Die sechs Denkhüte

Nachdem die Teilnehmer mit den Rollen vertraut sind, erfolgt die eigentliche Kreativarbeit:

1. **Festlegen der Startfarbe**
2. **Beschäftigung der Teilnehmer mit dem Thema unter Rücksichtnahme des aktuell bestimmten Denkhuts.** Die Teilnehmer dokumentieren ihre Gedanken. Diese werden nach einer bestimmten Bearbeitungszeit vom Moderator eingesammelt.
3. **Wechsel der Farbe für alle Teilnehmer** nach vorher festgelegter Reihenfolge
4. **Mehrfache Wiederholung der Schritte 2 und 3** solange frische Ideen und Gedanken geäußert werden, mindestens jedoch so oft, dass alle sechs Rollen durchgearbeitet wurden.
5. **Diskussion und Bewertung** der entstandenen Ideen, Vorschläge und Gedanken.
6. **Zusammenfassung**

Bei den sechs Denkhüten von Edward de Bono nehmen die Teilnehmer sechs verschiedene Rollen und Blickwinkel auf ein Thema bzw. Problem ein. Dadurch wird eine einseitige Betrachtung seitens der Teilnehmer verhindert. Außerdem können kontroverse Gedanken und Ideen geäußert werden, ohne dass die vorschlagende Person sich rechtfertigen muss. Die Teilnehmer können sich immer auf die jeweilige Rolle berufen. Dadurch wird das Konfliktpotenzial gesenkt.

**„Es ist verrückt, die gleichen Dinge zu tun, die man schon immer getan hat und dabei zu erwarten, dass man andere Ergebnisse erzielt als in der Vergangenheit ... "**