

Titel	SECHS DENKHÜTE
Wofür	Ideenfindung, Ideenkonkretisierung, Ideenbewertung
Dauer	Ca. 1 bis 4 Stunden
Teilnehmende	Ca. 6 bis 12 Teilnehmende
Niveau	<p>+ Einsteiger</p> <p>+ Fortgeschritten</p> <p>+ Profi</p> <p>Hinweis zum Niveau</p> <p>Es braucht sowohl Vertrauen als auch Übung innerhalb einer Gruppe, um die Rollen spielen und ausfüllen zu können. Daher sollte ein Team nach und nach an die Methode herangeführt werden und sie eignet sich ad hoc weniger für Einsteiger. Das volle Potenzial der Methode kann dann ausgeschöpft werden, wenn Übung im Umgang mit den Rollen besteht. Wichtig ist hierbei insbesondere die Moderation, damit die Rollen nicht aufgeweicht werden und Diskussionen abseits der jeweils präsenten Perspektive unterbunden werden, bzw. erst zu einem späteren Zeitpunkt geführt werden.</p>
Material	<ul style="list-style-type: none"> • Papier für Notizen (Protokoll) • Whiteboard • Farbige Hüte (können auch selbst gebastelt werden). Bastelanleitung visualisieren:
Kurzbeschreibung	<p>Die Methode der sechs Denkhüte (Six Thinking Hats) ist geeignet, um Problem- oder Fragestellungen fokussiert und systematisch zu betrachten. Bei einer Diskussion wird das jeweilige Thema aus sechs verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Jeder Hut symbolisiert dabei eine spezifische Perspektive. Ein Team soll demnach nacheinander eine dieser Perspektiven einnehmen und mit dem jeweiligen Mindset auf ein bestimmtes Thema blicken. Populär geworden ist der Ansatz durch den britischen Psychologen Edward de Bono. Er definiert die sechs Denkhüte wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiß Der weiße Hut steht für Objektivität und Analyse. Es werden Fakten und Zahlen zusammengetragen. Alles, was über das Thema, das behandelt wird, bekannt ist, soll neutral, nüchtern und objektiv zusammengetragen werden. • Rot Der rote Hut steht für Emotionen. Ziel ist es, spontane und emotionsgetriebene Gefühle aus dem Team zu erfahren. Alle Gefühle sind erlaubt und müssen auch nicht unbedingt begründet werden. Dies können Wut, Freude, Angst oder gar Traurigkeit sein. In der Regel werden Emotionen im beruflichen Kontext eher unterdrückt. Hier sollen sie gezielt dazu eingesetzt werden, um Erkenntnisse darüber zu erhalten, was hinter den jeweiligen emotionalen Reaktionen liegen könnte. • Grün Der grüne Hut steht für Kreativität und Innovation. Neue Ideen stehen im Mittelpunkt. Es ist nun erlaubt, frei zu denken und auch abwegige Gedanken und Eingebungen zu verbalisieren. Dabei werden konstruktive Lösungen zum Thema gesucht.

	<ul style="list-style-type: none"> • Gelb Der gelbe Hut steht für Optimismus. Dabei setzen die Teilnehmenden eine rosarote Brille auf und blicken voller Freude und Zuversicht auf den Sachverhalt. Die Vorteile einer Lösung stehen im Fokus. • Schwarz Der schwarze Hut steht für Kritik. Bei dieser Perspektive wird alles negativ gesehen, kritisiert und verurteilt. Es stehen vor allem Gefahren und Probleme sowie Ängste und Sorgen im Mittelpunkt. Dabei werden Schwachpunkte gesucht und angesprochen. • Blau Der blaue Hut steht für Ordnung und den Blick auf das Gesamte. Der Prozess soll hierbei zusammengetragen und strukturiert werden und dabei alle Perspektiven berücksichtigt werden. <p>Die Methode hilft aber nicht nur dabei, ein Problem oder eine Fragestellung aus einer anderen Perspektive zu sehen, sondern auch die eigenen Teammitglieder: Im Prozess wird schnell deutlich, wer welchen Hut besonders gut ausfüllen kann. Die eigenen Teammitglieder können so in der jeweiligen Rolle kennengelernt und ihre individuellen Stärken und Schwächen wertgeschätzt werden.</p>
<p>Step-By-Step</p>	<p>Schritt 1: Ziel festlegen und Regeln erläutern</p> <p>Moderation erläutert die Problemstellung bzw. die Fragestellung sowie das Ziel, das mit dem Prozess erreicht werden soll. Im Anschluss daran werden die Denkhüte sowie und die Regeln der Diskussion erklärt. Die Bedeutung der Hüte sollte von Anfang an klar sein, damit diejenigen, die eine Vorliebe für eine bestimmte Perspektive haben wissen, dass ein bestimmter Blickwinkel noch folgt.</p> <p>Schritt 2: Reihenfolge festlegen oder Rollen verteilen</p> <p>Im Anschluss sollte die Reihenfolge festgelegt werden, nach der die Diskussion gegliedert wird. Es wird dann das Problem oder die Fragestellung diskutiert und die Rollen werden nacheinander durchgespielt. Dieser Ablauf kann durch die Moderation erfolgen, bei bereits erfahrenen Gruppen kann die Abfolge der Denkhüte auch durch die Teilnehmenden selbst festgelegt werden.</p> <p>Schritt 3: Hüte durchspielen:</p> <p>Wenn die Reihenfolge der Hüte feststeht, kann die Diskussion starten. Damit alle Teilnehmenden ähnlich lange Redebeiträge haben, kann diesen eine Zeit zugeteilt werden. Symbolisch für eine Minute Zeit können Streichhölzer eingesetzt werden. So könnte jeder Teilnehmende eine Minute Redezeit je Denkhut erhalten.</p> <p>Schritt 4: Ergebnisse zusammentragen</p> <p>Die protokollierten Ergebnisse werden am Ende noch einmal zusammengetragen. Hierzu werden diese vorgetragen, in der Diskussion ergänzt und die Resultate durch die Moderation für alle auf einem Whiteboard festgehalten. Es empfiehlt sich, hier Hut für Hut nacheinander abzuhandeln und alles zu einem großen Gesamtbild zusammenzutragen. Diese Metaebene kann symbolisch auch mit dem blauen Hut</p>

	<p>verdeutlicht werden. Gleichwohl sollte diesem letzten Arbeitsschritt eine besondere Bedeutung zugemessen werden, weil hier die Kernergebnisse festgehalten werden.</p>
--	---