

Beteiligte Jugendringe

Kreisjugendring Böblingen
Kreisjugendring Göppingen
Kreisjugendring Rems-Murr
Stadtjugendring Esslingen
Stadtjugendring Herrenberg
Stadtjugendring Leinfelden-Echterdingen
Stadtjugendring Stuttgart
Stadtjugendring Sindelfingen

Kontakt

kontakt@petermartinthomas.de
www.innovationsringe.de

6-Hüte-Methode

Empfohlene Teilnehmer: 6 bis 12 Teilnehmer

Dauer ca. 30 bis 180 Minuten

Die Methode ist unter dem Namen »Denkhüte von De Bono« (engl. Six Thinking Hats) bekannt. Sie ist von Edward de Bono 1986 entwickelt worden. Diese Technik ist eine Gruppendiskussion oder kann auch ein Rollenspiel sein. Die Teilnehmenden nehmen dabei unterschiedliche Rollen ein, die durch verschiedenfarbige Hüte symbolisiert werden.

Jeder Hut entspricht einer bestimmten Denkweise und Blickwinkel, wodurch eine effiziente Diskussion über eine Frage oder Ziel erreicht und gleichzeitig kein Blickwinkel vergessen werden soll.

Eignung

Diese Methode eignet sich besonders zur Arbeit an komplexen Fragen und Optimierung von bereits erarbeiteten Lösungen oder Ideen aus unterschiedlichen Perspektiven.

Material

- Hüte (oder alternativ Karten) in den Farben Weiß, Rot, Schwarz, Gelb, Grün und Blau
- Pinnwände

Durchführung

Den Teilnehmenden wird entsprechend der Rolle, in der sie nun denken und diskutieren sollen, ein Hut in der zugehörigen Farbe zugeteilt. Wichtig ist es, sich vor der Diskussion auf die zugeordnete Rolle einzustellen und in der Diskussion »in der Farbe« zu bleiben. Die Moderation muss die Methode dazu sehr gut präsentieren. Neben der Erklärung ist besonders die Einstimmung der Teilnehmenden auf ihre Rolle wichtig.

Beginnen Sie die Methode damit, dass alle Beteiligten nacheinander die verschiedenen Hüte aufsetzen und jeder dann laut äußert, was er unter dem jeweiligen Hut zu sagen hat. Die Äußerungen werden schriftlich – am besten für alle sichtbar auf Pinnwänden – gesammelt. Im Prozess kann es auch förderlich sein, die Aufzeichnung der jeweils anderen Hüte zu verdecken, damit die Aussagen sich nicht zu sehr beeinflussen.

Hier nun die einzelnen Rollen beziehungsweise Hüte:

Weißer Hut

- Analytisches Denken,

- Konzentration auf Tatsachen,
- objektive Haltung.

Der weiße Hut steht dafür, Informationen zu sammeln, ohne sie schon zu bewerten. Wer den weißen Hut aufsetzt, ist einem Computer sehr ähnlich: Es zählen nur die nackten Fakten und Zahlen. Mit dem weißen Hut auf dem Kopf macht man sich konsequent frei von allen Emotionen oder Vorurteilen. Die Person mit dem weißen Hut verschafft sich einen objektiven Überblick über alle verfügbaren Daten und Informationen — vollkommen unabhängig von der persönlichen Meinung.

Dieser weiße Hut wird meistens zu Beginn einer Diskussion oder eines Prozesses aufgesetzt, um einen ersten neutralen Überblick zu erhalten.

Roter Hut

- Emotionales Denken und Empfinden,
- Konzentration auf Gefühle und Meinungen,
- subjektive Haltung.

Ganz im Gegensatz zum weißen Hut steht der rote Hut nun für **Emotionen**. Hier sollen alle Gefühle zugelassen werden, die da sind. Gemeint sind sowohl positive als auch negative Gefühle, wie zum Beispiel Ängste, Freude, Zweifel, Hoffnungen, Frustration usw.

Zusätzlich geht es mit dem Roten Hut um **Intuition**. Mit dem roten Hut soll der Bauch und nicht der Kopf sprechen.

Träger des roten Hutes können alles äußern, was Sie aktuell in sich fühlen, unabhängig davon, wie klar Sie es formulieren und ob die anderen in der Gruppe etwas damit anfangen können. Alles Diffuse, alles Gefühlsmäßige kann mit dem roten Hut auf dem Kopf ausgesprochen werden.

Schwarzer Hut

- Kritisches Denken,
- Risikobetrachtung, Probleme, Skepsis, Kritik und Ängste beschreiben,
- objektive Haltung.

Beim schwarzen Hut geht es darum, die **objektiv negativen Aspekte** zu finden. Dazu gehören Bedenken, Zweifel, Risiken – also alle sachlichen Argumente, die gegen ein Projekt beziehungsweise eine Entscheidung sprechen oder die eine Fragestellung verneinen.

Wer den schwarzen Hut aufsetzt, strebt an, objektiv (!) alle negativen Aspekte eines Themas herauszufinden, zum Beispiel: »Gegen dieses Projekt spricht...«, »Die objektiv erkennbaren Gefahren unseres Vorhabens sind...«.

Gelber Hut

- Optimistisches Denken,
- Was ist das Best-Case-Szenario,
- spekulative Haltung.

Der gelbe Hut steht für das Gegenteil des schwarzen Hutes: Hier geht es darum, das **objektiv Positive** zu entdecken. Wer den gelben Hut aufsetzt, hat die Aufgabe, Chancen oder Pluspunkte zu finden, aber auch realistische Hoffnungen und erstrebenswerte Ziele zu formulieren.

Auch hier geht es wieder darum, die positiven Aspekte aus einer möglichst objektiven Sicht zu erkennen und nicht aus einer persönlichen Gefühlsstimmung heraus.

Grüner Hut

- Kreatives, assoziatives Denken,
- neue Ideen, Kreativität,
- konstruktive Haltung.

Dieser Hut steht für die Kreativität, für Wachstum und für **neue Ideen**. Wer diesen Hut trägt, begibt sich auf die Suche nach allen möglichen Alternativen.

Der grüne Hut befähigt, über das hinauszudenken, was bereits getan wird oder angedacht ist. Mit dem grünen Hut können Sie kreativ werden und durch provozierende Ideen Widerspruch wecken. Träger des grünen Huts dürfen alles formulieren, was zu neuen Ideen und Ansätzen führt, unabhängig davon, wie verrückt oder unrealistisch die Ideen sind.

Blauer Hut

- Ordnendes, moderierendes Denken,
- Überblick über die Prozesse,
- Big-Picture-Haltung.

Der blaue Hut steht für Kontrolle und für die Organisation **des gesamten Denkprozesses**. Wer den blauen Hut trägt, begibt sich auf die sogenannte Meta-Ebene, blickt also sozusagen von einem übergeordneten Punkt auf den gesamten Prozess und erlangt so einen Überblick. Die Aufgaben des Trägers des blauen Hut bestehen zum Beispiel darin, die Ergebnisse zusammenzufassen oder Entscheidungen darüber zu treffen, welche Hüte im weiteren Prozess überhaupt oder noch einmal aufgesetzt werden müssen. Sinnvollerweise wird der blaue Hut am Ende einer Sitzung aufgesetzt.

Es ist auch möglich, dass eine Person den blauen Hut über den ganzen Prozess hinweg aufbehält und somit Moderator in der Besprechung, Diskussion oder Problemlösung ist.

Quelle

vgl. Aerssen, Benno van: Revolutionäres Innovationsmanagement. München: mi-Wirtschaftsbuch, 2009, S. 127ff