

Kreativmethodik 6 Denkhüte

Die 6 Denkhüte (6 Thinking Hats im Original, nach *de Bono*) wurden ursprünglich entwickelt als ein "Rahmenwerk" für Kommunikation. Ihr wesentliches Merkmal ist das Konzept des "parallelen Denkens": Alle Beteiligten haben zur gleichen Zeit den gleichen "Denkhut" auf - und denken in die gleiche Richtung. Das minimiert Reibungsverluste durch sachliche Debatten oder gar persönliche Angriffe und bietet den Beteiligten die Chance zu einem umfassenden Perspektivwechsel - nicht selten der Auslöser für ein echtes Heureka!

Wie Sie vorgehen

Merkmal	Teamorientierte Ideenfindung, die das Potenzial der Beteiligten auf eine "parallele" Weise aktiviert und nutzt.
Einsatz für	<ul style="list-style-type: none"> * Effektivierung von Sitzungen und Besprechungen * Gestaltung von Kommunikationsprozessen * Optimierung von Ideenfindungs- und Entscheidungsprozessen * Steuerung von Veränderungsprozessen
Denkrichtung	* paralleles Denken: Alle Beteiligten denken zur gleichen Zeit in die gleiche (Denk-)Richtung
Geeignet für	Anfänger bis Fortgeschrittene, unter Anleitung/ Moderation; Einzel- oder Teameinsatz
Zeitbedarf	ab 30 Min. (strikte Einhaltung der 5-Min.-Regel je "Hut") - 2 Stunden
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> * Teilnehmer * kurze Erläuterung der Vorgehensweise * Aufgabenstellung * Anfangs: erfahrene Moderation * Material zur Visualisierung (Flipchart, Stifte)
Vorgehen	<p>Struktur</p> <p>Die 6 Denkhüte begünstigen, bezogen auf eine zu entwickelnde Idee oder die Lösung eines Problems einen Perspektivwechsel - der durch 6 verschiedene Farben symbolisiert wird. Alle Beteiligten haben zur gleichen Zeit den gleichen Hut auf und denken in die gleiche Richtung - was etwaige Konfrontationen eliminieren soll. Die Farbe des Hutes bestimmt dabei die vorgegebene Denkrichtung.</p> <ul style="list-style-type: none"> * weißer Hut: gibt Informationen und Fakten wieder; emotionslos-neutral. * roter Hut: gibt Raum für Gefühle und Intuition; emotional ohne Begründung. * gelber Hut: lenkt die Aufmerksamkeit auf Vorteile und Möglichkeiten (z.B. von vorgestellten Vorschlägen/ Ideen); optimistische (sonnige) Grundeinstellung. * schwarzer Hut: warnt vor und skizziert Risiken, Bedenken und Gefahren (z.B. von vorgestellten Vorschlägen/ Ideen); "des Teufels Advokat". * grüner Hut: entwickelt neue Ideen und Alternativen; originell und erfinderisch (die klassische Definition des Kreativen). * blauer Hut: organisiert, leitet und lenkt den Prozess; objektiv, Meta-Position. <p>Vorgehen</p> <p>Es gibt keine vorgeschriebene Reihenfolge - wohl aber Empfehlungen für unterschiedliche "Standard-Situationen".</p> <p>Eine von vielen Möglichkeiten - hier am Beispiel "Problemlösung" dargestellt - ist:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Der <i>blaue Hut</i> (meist eine designierte Person) leitet ein und erläutert Sinn und Ziel der Zusammenkunft. 2. Unter dem <i>weißen Hut</i> werden Fakten und objektive Informationen über die IST-Situation zusammengetragen. 3. Unter dem <i>roten Hut</i> werden - ohne Begründung! - subjektive Gefühle zur bestehenden Situation geäußert.

	<p>4. Der <i>grüne Hut</i> aktiviert die Beteiligten zur gemeinsamen Ideenfindung. 5. Der <i>blaue Hut</i> schlägt eine kurze Auswahl geeigneter Vorschläge vor. 6. Mit dem <i>gelben Hut</i> "auf dem Kopf" sammeln die Beteiligten Vorteile von ausgewählten gesammelten Vorschlägen. 7. Mit dem <i>schwarzen Hut</i> "auf dem Kopf" äußern die Beteiligten ihre Bedenken und zeigen Risiken auf. 8. Unter dem <i>blauen Hut</i> werden die geäußerten Punkte zusammengefasst und eine Entscheidung getroffen.</p> <p>Tipps zur Durchführung Die Hüte in den verschiedenen Farben symbolisieren unterschiedliche Denkrichtungen. Anstelle realer Hüte können auch 6 verschiedenfarbige Moderationskarten gewählt werden (z.B. Businesskontext) * oder 6 verschiedenfarbige Buttons angesteckt werden (z.B. Werbekontext).</p>
--	--

Variationen keine direkten Variationen, eher Verwandtschaft zum Walt-Disney-Methode; es lassen sich aber viele der bekannten Kreativtechniken - insbesondere die de Bono "eigenen" DATT-Techniken - nahtlos einbinden.

Was Sie beachten sollten

Do's (Wichtig).....	<ul style="list-style-type: none"> * Alle haben zur gleichen Zeit den gleichen Hut auf! * Disziplin der Zeit: den vorgegebenen Zeitrahmen einhalten! * Die Reihenfolge der Hüte kann jederzeit durch die Gruppe geändert werden! * In der Regel: auf grün niemals schwarz! * Zu Beginn und zum Ende: Blauer Hut
---------------------	--

und Dont's (Todsünden)

- Rollen durcheinander mischen unter einem Hut
- einzelne Hüte auslassen bzw. bevorzugen
- ausufernder Zeitrahmen

Vorteil	<ul style="list-style-type: none"> * Einbettung in ein komplettes System - vom zugrunde liegenden Konzept (paralleles Denken) bis hin zu einbaubaren Denktechniken (DATT) * Förderung eines mehrfachen Perspektivwechsels * Alle Beteiligten denken zur gleichen Zeit in die gleiche Richtung * Klassische Kreativtechniken können nahtlos situativ eingebunden werden, wenn "ein Hut" dies erfordert (oder ein Teilnehmer es für produktiv hält) * Rahmenwerk für Kommunikation - zur Vermeidung von Konfusion und Widerständen in Diskussionen * nimmt den Focus weg von "Kreativität" und lenkt ihn auf das integrale kreative Problemlösen * separate ego from performance
---------	---

Nachteil

- wird gelegentlich als reines Rollenspiel aufgefasst
- braucht eine erfahrene Moderation
- erfordert eine gewisse Disziplin (z.B. Zeit) - und ist daher gewöhnungsbedürftig für die klassischen "kreativen Freigeister"

Quelle: <http://www.creajour.de>

Die Walt-Disney-Methode

Walter Elias Disney, die Hollywoodgröße im Zeichentrickfilm, hat schon früh und unbewusst die Basis für eine Kreativitätstechnik gelegt, in dem er eigene Grundlagen entwickelte, mit deren Hilfe er seine Ideen und Kreativität – wie auch die seiner Mitarbeiter - förderte.

Robert Dilts griff die Grundlagen von Walter Disney auf und verfeinerte diese bis hin zu einer selbstständigen Methode, die heute schwerpunktmäßig in der Neuro- Linguistischen Programmierung (NLP) - Ausbildung gelehrt wird.

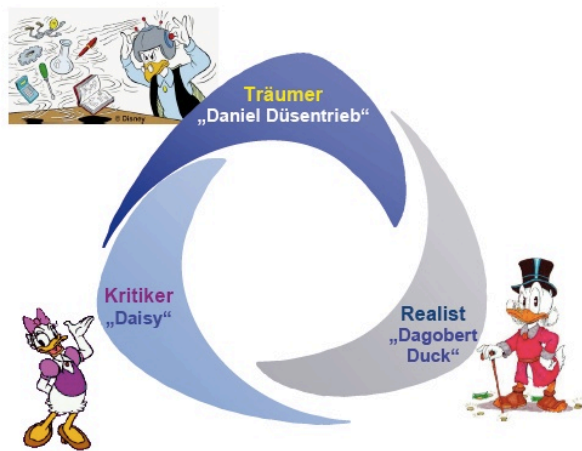
Die von ihm entwickelte Walt-Disney-Methode basiert auf dem Zusammenspiel von drei „Rollen“:

- dem Träumer (Visionär, Ideenlieferant)
- dem Realist (Realist, Macher)
- dem Kritiker (Qualitäts-Manager)

Das Rollenspiel, die eigentliche Grundidee der ganzen Methode, kann von einer Einzelperson, aber auch im Team, angewandt werden. Bei einem Team, das sich nicht kennt, empfiehlt es sich, einen Moderator mit einzubeziehen, damit die Rollen nicht vermischt und unnötige Diskussionen unterdrückt werden.

Disney selbst beherrschte alle drei Rollen perfekt. So hat er Ziele und Visionen erreicht, die für die damalige Zeit ungewöhnlich waren. Aber er bezog auch immer wieder seine Mitarbeiter als Team in den Ideenprozess mit ein. Disney unterstützte das Rollenspiel, indem er für jede einzelne Rolle - die des Träumers, des Realisten und des Kritikers - einen eigenen Raum schuf, der entsprechend eingerichtet war. So war der Raum des Träumers groß, hell, bunt und mit Bildern und kreativen Sprüchen geschmückt.

Dem Realist wurde ein Zimmer mit einem großen Zeichentisch und allen möglichen, modernen Hilfsmitteln zur Verfügung gestellt, um die Träume zu realisieren. Der Kritiker musste in einem kleinen, engen Zimmer die Entwürfe des Realisten beurteilen und bewerten.



Die drei Rollen der Walt-Disney-Methode (Quelle: Kreislauf eigene Quelle, Bilder: www.incos-ev.de/.../body_duesentrieb1.html)

Es müssen aber nicht zwingend einzelne Räume sein, es reichen auch schon drei Stühle, die in verschiedenen Ecken eines Raumes gestellt werden. Natürlich unterstützt jede zusätzliche „Verschönerung“ der Träumerecke, wie z. B. Blumen oder Stoffe, die Kreativität und Ideenfindung des Träumers.

Der Kreislauf, hier am Beispiel eines Teamrollenspiels erklärt, beginnt mit einem Probelauf. Die Teilnehmer schlüpfen vorab, ohne das Thema zu wissen, in die drei verschiedenen Rollen, um sich „einzuleben“. In der Träumerecke sollten alle an einen wunderschönen und kreativen Moment in ihrem Leben denken, um den positiven Einfluss zu spüren. Nach einer kurzen Pause erfolgt der Wechsel zum Realisiererplatz. Dort musste sich jeder Teilnehmer an eine persönliche Situation erinnern, die er praktisch und clever gelöst hatte. Zum Schluss, in der Kritikerecke, sollte eine Situation ins Bewusstsein geholt werden, die jeder Teilnehmer kritisch analysiert hatte.

Nach der anschließenden Ruhephase wird dem Team das zu lösende Problem bekanntgegeben. Nun beginnt das eigentliche Rollenspiel. Das Team begibt sich in die Träumerecke. Die Träumer nutzen in

dieser Phase ihre rechte bzw. kreative Gehirnhälfte, um Visionen und Ziele zu entwickeln. Hierbei darf richtig „gesponnen“ werden, ohne Grenzen, Vorgaben und Einschränkungen. Jeder noch so chaotische und verrückte Ansatz ist die Chance für eine neue Idee. Im Anschluss wandern die Teilnehmer zum Realisiererplatz.

Die Realisten ziehen sich mit den gewonnenen Ideen zurück und stellen sich folgende Fragen:

- Was muss getan oder gesagt werden?
- Was wird für die Umsetzung benötigt (Material, Menschen, Wissen, Techniken etc.)
- Was fühlt man bei dieser Idee?
- Welche Grundlagen sind schon vorhanden?
- Kann der Ansatz getestet werden?

Die Realisten testen wirklich jede Idee, bevor diese an die Kritiker weitergegeben wird. So entpuppen sich manche auf den ersten Blick noch so unrealistische Ideen, als wirkliche, innovative Ansätze.

Am letzten Punkt im Kreislauf, haben die Kritiker die Aufgabe, sich konstruktiv mit den Ideen auseinanderzusetzen. Die Analyse beinhaltet folgende Fragen:

- Was könnte verbessert werden?
- Was sind die Chancen und Risiken?
- Was wurde übersehen?
- Wie denke ich über den Vorschlag

Der Kreativitätsprozess gilt als abgeschlossen, wenn keine weiteren relevanten Fragen offen sind und wenn abzusehen ist, dass ein weiterer Durchlauf keine Optimierung bringt. Diese Methode kann für ein ungeübtes Team, aber auch für eine ungeübte Einzelperson, sehr anstrengend werden, wenn die Ergebnisse der einzelnen Rollen nicht eindeutig abgegrenzt werden. Auch an dieser Stelle kann ein Moderator unterstützend zur Seite stehen. Sehr geübte Teilnehmer dagegen unterstützen sich innerhalb des Prozesses gegenseitig, indem jeder die Rolle verstärkt ausübt, in der seine persönlichen Stärken liegen. So entstehen sehr effektive und konstruktive Diskussionen, die zu neuen Lösungsansätzen führen.

Die Walt-Disney-Methode kommt in der heutigen Managementwelt regelmäßig und immer häufiger zum Einsatz. Speziell dort, wo es gilt festgefahrene Denkstrukturen zu lösen, bietet diese Methode die Möglichkeit, Probleme und Sachverhalte aus einem ganz anderen Blickwinkel zu sehen und zu lösen.

Quelle: www.kreativ-sein.org

Osborn-Checkliste

Diese Checkliste wurde von Alex Osborn, dem Erfinder des Brainstormings, erstellt. Mit ihr lassen sich bereits bestehende Ideen oder Produkte/Services auf Verbesserungsmöglichkeiten überprüfen.

– *Was ist ähnlich?*

Gleiche Funktion? Ähnliches Aussehen? Ähnliches Material? Welche Parallelen lassen sich ziehen?

– *Welche anderen Anwendungsmöglichkeiten?*

Neue Anwendungsmöglichkeiten? Für andere Personen? Andere Anwendungsmöglichkeiten durch Veränderungen des Objektes?

– *Anpassen?*

Wem ähnelt es? Welche andere Ideen suggeriert es? Gibt es in der Vergangenheit Parallelbeispiele? Was könnte man davon übernehmen? Was könnte man zum Vorbild nehmen?

– *Verändern?*

Ihm eine neue Form geben? Den Zweck ändern? Die Farbe, Bewegung, den Ton, Geruch, das Aussehen verändern? Sind andere Änderungen denkbar?

– *Vergrößern?*

Was kann man hinzufügen? Soll man mehr Zeit darauf verwenden? Frequenz erhöhen? Es widerstandsfähiger machen? Größer? Länger? Schwerer? Dicker? Ihm einen zusätzlichen Wert geben? Anzahl der Bestandteile erhöhen? Verdoppeln? Vervielfachen? Übertreiben? Teurer machen?

– *Verkleinern?*

Was ist daran entbehrlich? Kleiner machen? Kompakter? En miniature? Niedriger? Kürzer? Flacher? Aerodynamischer? Leichter? Kann man es in seine Einzelteile zerlegen?

– *Ersetzen?*

Wen oder was könnte man an seine Stelle setzen? Welche anderen Bestandteile sind möglich? Welche anderen Materialien, Herstellungsprozesse, Energiequellen, Standorte? Welche anderen Lösungsmöglichkeiten? Welchen anderen Ton?

– *Umformen?*

Die Bestandteile neu gruppieren? Neue Modelle entwickeln? Die Reihenfolge ändern? Ursache und Wirkung vertauschen? Die Geschwindigkeit verändern?

– *Ins Gegenteil verkehren?*

Das Positive statt des Negativen nehmen? Das Gegenteil erreichen? Das untere nach oben bringen? Die Rollen vertauschen? Die Position der Personen ändern? Die Reihenfolge des Ablaufs neu ordnen?

– *Kombinieren?*

Mit einer Mischung versuchen? Einen Verbund machen? Eine Auswahl? Neu gruppieren? Mehrere Objekte zu einem verbinden? Mehrere Anwendungsbereiche für einen? Mehr Ziele? Weniger Ziele?

(Quelle: www.wie-ideen-entstehen.de)

Progressive Abstraktion

Die Progressive Abstraktion ist eine Kreativitätstechnik, bei der durch die Entfernung vom Problem, also einer Veränderung der Perspektive, neue Lösungen gefunden werden sollen.

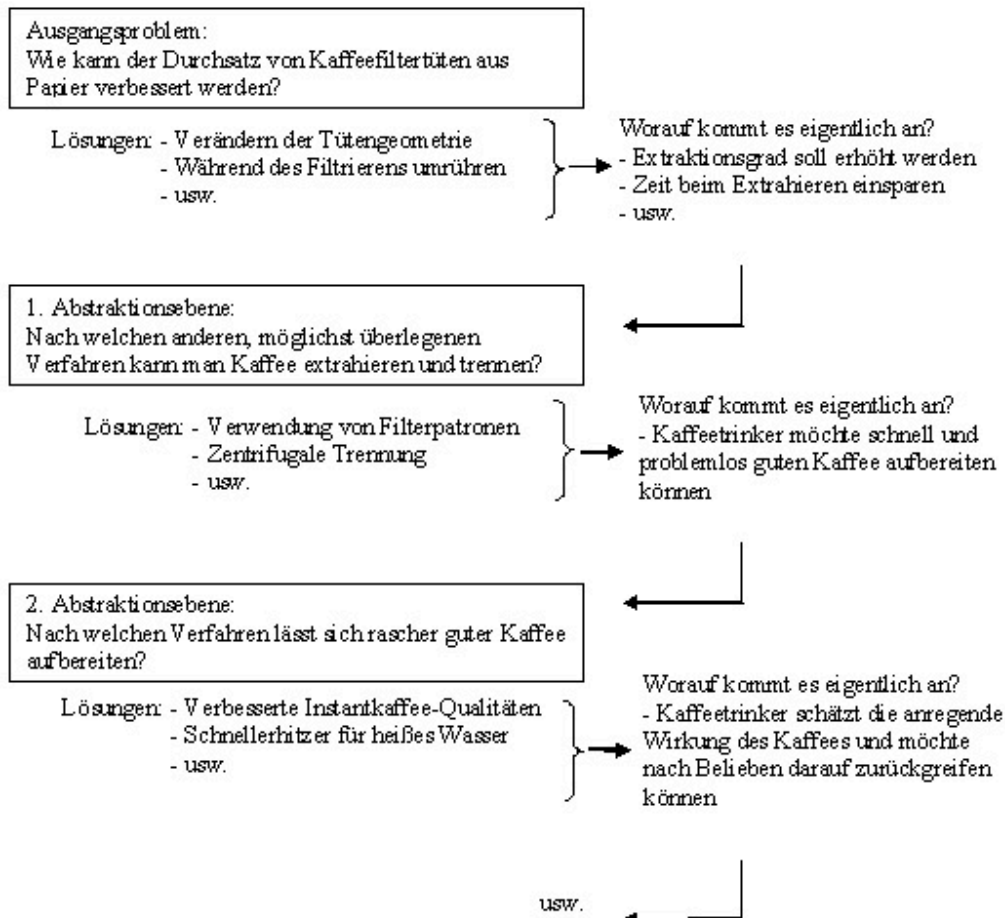
Die Progressive Abstraktion ist eine Kreativitätstechnik, deren Konzeption im Ursprung auf Horst Geschka zurückgeht. Bei dieser Methode werden durch die Entfernung vom Problem, also eine Veränderung der Perspektive, neue Lösungen gefunden. Durch eine schrittweise Erhöhung des Abstraktionsniveaus und somit Trennung des Wesentlichen vom Unwesentlichen werden die Kernfragen eines Problems oder Problembereiches aufgedeckt.

Zwei wesentliche Ziele werden verfolgt:

- Die Zusammenhänge zwischen einem vorgegebenen Problem und dem Zielsystem des Problemlösenden werden herausgearbeitet.
- Die Maßnahmenebene, auf welcher Lösungen am wirkungsvollsten sind, wird aufgezeigt.

Vorgehensweise

1. Man entfernt sich vom Problem, indem das Problem auf der nächsthöheren Ebene gesucht wird. Dies geschieht durch die Frage: "Wofür ist das eigentlich gut?"
2. Eine Lösung wird danach durch folgende Frage gesucht: "Wie könnte das noch gehen?"
3. Wird keine Lösung gefunden, wird das Problem auf der nächsthöheren Ebene weiter abstrahiert (Wiederholung von 1 und 2).
- 4.



Anwendungsbedingungen und -gebiet

Die Methode Progressive Abstraktion wird gewählt, wenn die beiden folgenden Kriterien erfüllt sind:

Merkmale des zu lösenden Problems:

Die Progressive Abstraktion ist eine geeignete Methode zur Ideenfindung bei Analyseproblemen. Man versucht Strukturen zu erkennen und Zusammenhänge zu klären.

Situative Umstände der Problemlösung:

Die Progressive Abstraktion wird entweder als Gruppen- oder Einzelarbeit durchgeführt. Die Gruppenmitglieder sollten ausreichend Erfahrungen mit dieser Methode besitzen und es muss reichlich Zeit verfügbar sein.

Die Progressive Abstraktion ist bei der Erstellung einer Anforderungsliste für ein neues Produktkonzept sinnvoll, besonders zur Ideenfindung bei komplexen Neuprodukten. Im Rahmen des Veränderungsmanagements (change management) wird diese Kreativitätstechnik zur Ermittlung der Problembereiche eingesetzt.

Vor- und Nachteile

Vorteile

Wesenskern der Aufgabe wird erkannt
Vorfixierungen werden gelöst
neue Lösungen werden entdeckt

Nachteile

richtiges Abstrahieren schwierig
geschulte und erfahrene Teammitglieder notwendig
Gefahr, durch Abstraktion von eigentlicher Problemstellung abzukommen

Quelle: www.wikipedia.org