

Innovation im Unternehmen

Bringen Sie Farbe in Ihr Denken!

Bis auf den heutigen Tag beruht unsere westliche Kultur auf der traditionellen Denkmethode „Ich habe recht und Du hast unrecht“. Obwohl diese Argumentation durchaus sinnvoll sein kann, fehlt ihr die konstruktive Energie – der Wille zur Kreativität. Heutzutage brauchen wir neues Denken statt nur zwischen zwei Alternativen hin und her zu lamentieren und auf dem eigenen Standpunkt zu beharren.



Unsere traditionellen Denkmethoden haben sich über die Jahrhunderte kaum verändert. Während die herkömmlichen Methoden in einer früheren, relativ stabilen Welt geeignet waren, wo Ideen und Konzepte noch länger lebten als die Menschen, sind sie heute für eine Welt des immer schnelleren Wandels kaum noch passend. In vielen Unternehmen werden neue Konzepte und innovative Ideen aber dringend benötigt. Das wiederum setzt ein verändertes Denkverhalten voraus.

Chronik des Denkens

Dem Niedergang des Römischen Reiches in Europa (476 n.Chr) folgten dunkle Jahrhunderte, in denen barbarische Horden über die einstmalig griechische und römische Zivilisation hinweg fegten. Lesen, Schreiben und Denken fand nur noch in den grossen Kirchenklöstern statt. Diese Aktivitäten drehten sich um die Theologie und die Aufrechterhaltung des christlichen Glaubens. In der Renaissance schliesslich wurden die klassischen

griechischen Denkmethoden – Logik und Argumentation – wieder entdeckt. Die drei Philosophen Sokrates, Platon und Aristoteles (469-322 v.Chr) waren die Urheber der Veränderungen des Denkverhaltens in der westlichen Kultur. Zuerst erklärte Sokrates das Argument als das hauptsächlichste Denkwerkzeug. Innerhalb des Arguments lehrte er das kritische Denken „Warum sagst Du das?“ und „Was meinst Du?“. Plato verkündete, dass es eine Wahrheit gibt und wir nach ihr suchen müssen. Um sie zu finden, wurde das Unwahre mithilfe



des kritischen Denkens attackiert. Aristoteles lehrte, dass alle Dinge in Kategorien zu passen haben, beispielsweise kann ein Gegenstand nicht gleichzeitig ein Tisch und kein Tisch sein, sondern entweder das eine oder das andere.

Sokrates, Plato und Aristoteles bis heute in unseren Köpfen

Diese Art des Denkens wurde vor allem von denjenigen begrüßt, die keinerlei Bindungen zur Kirche hatten, weil es ihnen die Möglichkeit gab, die Kirche herauszufordern. Kurz darauf beriefen sich allerdings auch die Kirchengelehrten darauf, weil sie mit dieser Methode Ungläubige dingfest machen konnten. Tatsächlich übernahm so das gesamte westliche Denken diese klassischen griechischen Denktraditionen. Bis auf den heutigen Tag beruht unsere westliche Kultur auf dieser Art des Denkens „Ich habe recht und Du hast unrecht“. Fehler hervorzuheben mag zu einigen Verbesserungen führen, aber es entwirft nicht automatisch etwas Neues.

Paralleles Denken ist unsere Zukunft

Um etwas Neues zu entwickeln, brauchen wir das parallele Denken. Gedanken

werden dabei parallel zu den Gedanken anderer gemacht, das heißt ohne zu bewerten und zu attackieren. Diese Art zu denken fokussiert alle Beteiligten zur gleichen Zeit in die gleiche Denkrichtung. Wenn ein Thema gründlich durchgedacht werden muss, ist diese Vorgehensweise weitaus effektiver als die übliche kontroverse Argumentation. Denn für das Unternehmen ist es alles andere als förderlich, wenn bei Argumentationen bestimmte Punkte von Personen deswegen nicht genannt werden, weil sie ihren eigenen Standpunkt schwächen würden. Im parallelen Denken ist das Ziel jedoch, so viele Ideen wie nur möglich mitzuteilen, statt einzelne Standpunkte zu verteidigen. Kooperative Exploration statt kontroverser Konfrontation.

Hutwechsel-Methode Six Thinking Hats® schafft Trennlinie

Ego und Denkleistung sind eng miteinander verzahnt. Wenn Ihnen ein Vorschlag Ihres Kollegen missfällt, werden Sie sich kein Bein ausreissen, um Argumente zu finden, die für die Idee sprechen – und

umgekehrt. Die Hutwechsel-Methode Six Thinking Hats zieht eine klare und objektive Trennlinie zwischen Persönlichkeit und Denkleistung. Der Ideenproduzent ist aufgefordert, nacheinander die verschiedenen Hüte aufzusetzen; dadurch fühlt er sich frei vom Zwang, eine bestimmte Position auf Biegen und Brechen vertreten zu müssen. Jemand, der nun einem Vorschlag nicht das Geringste abgewinnen kann, muss sich - beispielsweise unter dem gelben Hut - bemühen, Vorteile darin zu entdecken. Und der glühende Verfechter einer Idee ist aufgefordert, den schwarzen Hut aufzusetzen und die Schwierigkeiten zu eruieren, die sie beinhaltet. Durch den Wechsel der verschiedenen Perspektiven, die jeder Hut symbolisiert, gelangen die Beteiligten oft zu Erkenntnissen, die eine Einstellungsänderung bis hin zum Sinneswandel bewirken können.

Keine Hexerei

Die Six Thinking Hats stellen ein einfach zu implementierendes System zur Verfügung, mit dem verschiedene Denkrichtungen beschrieben werden. Dadurch kann allen Beteiligten klar werden, wenn sie nur in der einen oder anderen Richtung denken. Jemand kann dann sagen: „Mir



scheint, wir haben zu dem Thema bisher nur den roten Hut aufgehabt.“ Das hilft massgeblich um von einer Denkrichtung in eine andere zu wechseln. Am Ende steht eine gutdurchdachte Entscheidung und Resultate sind sofort produzierbar. Da das Ego vom Thema getrennt wird, reduzieren sich Konflikte, was wiederum für die Kommunikation und Kooperation im Team förderlich ist.

Wie Golf spielen

Wenn Sie Golf spielen, dann tragen Sie verschiedene Schläger in Ihrer Tasche. Sie haben einen ‚Driver‘ für die Schläge über eine grosse Distanz und einen ‚Putter‘, um den Ball einzulochen. Genau so verhält es sich mit den sechs Hüten. Jeder Hut repräsentiert eine bestimmte Denkrichtung. Dabei setzen Sie symbolisch den entsprechenden Hut für die jeweilige Fragestellung auf.

Blauer Hut:	Regie
Weisser Hut:	Informationen
Roter Hut:	Intuition und Gefühle
Grüner Hut:	Neue Ideen, Möglichkeiten
Gelber Hut:	Nutzen und Werte
Schwarzer Hut:	Risiken, Schwierigkeiten

Jeder Beteiligte muss in der Lage sein, jeden der Hüte zu tragen und darunter nachzudenken, so wie jeder Golfspieler mit jedem Schläger umgehen können muss. Die Hüte sind keine Kategorisierung von Denkenden, vielmehr gibt jede der sechs Farben die Beschreibung des Denkverhaltens vor und fokussiert unser Denken darauf. In einer Besprechung sind alle Mitglieder gleichzeitig aufgefordert, den Hut zu wechseln. Wenn die Gruppe grün denken soll (Alternativen suchen, kreative Lösungen), tragen alle den grünen Hut und teilen ihre Ansichten und Ideen mit.

Weiss, Rot, Schwarz, Gelb, Blau und Grün

Die sechs farbigen Hüte des Denkens stellen eine einfach zu lernende und praktische Art dar, paralleles Denken zu erreichen. Sie sind vom Schöpfer Edward de Bono dazu entwickelt worden, paralleles Denken zu einem praktikablen Mittel zu machen, um so die nötige Innovation in Ihr Unternehmen zu bringen. Die Zeiten von Sokrates & Co sind vorbei. Die Veränderungen in der Wirtschaftswelt lassen kein Denken von anno domini mehr zu. Wer sein Denken

dem heutigen Zeitgeist nicht anpasst – geht leer aus. Bringen auch Sie Farbe in Ihr Denken!

Kontakt

Chris Brügger
Partner der
Denkmotor GmbH



Jiri Scherer
Partner der
Denkmotor GmbH



Denkmotor GmbH
Militärstrasse 90
CH-8004 Zürich

Tel. +41 (0)44 450 28 28
Fax +41 (0)44 450 28 29

info@denkmotor.com
www.denkmotor.com
www.bwi.ch

