

# Innere Klarheit gewinnen

Innere Klarheit mit Hilfe der  
6 Hüte von Edward De Bono



Dr. Thomas Hilsenbeck

Praxis für Psychotherapie – Coaching – Supervision

Handgasse 13 – 9070 Würzburg

Tel. 0931 – 359 022 50

[info@thomas-hilsenbeck.de](mailto:info@thomas-hilsenbeck.de)

[www.thomas-hilsenbeck.de](http://www.thomas-hilsenbeck.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Innere Klarheit .....</b>	<b>3</b>
<b>Die Methode des 6-Hut-Denkens .....</b>	<b>5</b>
<i>Verschiedene Sichtweisen führen zu unterschiedlichen Lösungsansätzen .....</i>	<i>5</i>
<i>Das 6-Hut-Denken fördert das flexible Umdenken .....</i>	<i>5</i>
<i>Das Grundprinzip des 6-Hut-Denkens .....</i>	<i>6</i>
<i>Die Hüte haben verschiedene Farben .....</i>	<i>6</i>
<b>Edward De Bono .....</b>	<b>6</b>
<b>Die 6 Hüte.....</b>	<b>8</b>
<i>Der rote Hut: Das ganz subjektive Empfinden, die eigenen Gefühle .....</i>	<i>8</i>
<i>Der weiße Hut: Objektivität und Neutralität .....</i>	<i>8</i>
<i>Der schwarze Hut: Negative Aspekte, Probleme, Hürden .....</i>	<i>8</i>
<i>Der gelbe Hut: Positive Aspekte, Chancen, Ziele.....</i>	<i>9</i>
<i>Der grüne Hut: Hin zu neuen Ideen .....</i>	<i>9</i>
<i>Der blaue Hut: Dirigent sein.....</i>	<i>9</i>
<b>Die 6 Hüte in verschiedenen Situationen - Beispiele.....</b>	<b>10</b>
<i>Blanco: Die 6 Hüte .....</i>	<i>11</i>
<i>Vorbereitung auf ein Kritikgespräch.....</i>	<i>12</i>
<i>Vor dem „Nein-Sagen“.....</i>	<i>14</i>
<i>Supervision mit den 6 Hüten.....</i>	<i>15</i>
<i>Gesprächsvorbereitung.....</i>	<i>16</i>
<i>Innere Klärung bei Ärger .....</i>	<i>18</i>
<i>Nach einem schwierigen Telefonat.....</i>	<i>20</i>
<i>Vor einer Entscheidung .....</i>	<i>21</i>
<b>Literatur zum Thema Kreativität und De Bono .....</b>	<b>22</b>

## Innere Klarheit

Erinnern Sie sich an einen Moment, in dem Sie sich unklar, verwirrt und durcheinander gefühlt haben?

- Sie haben ein schwieriges Telefonat geführt
- Sie sind voller Ärger gegenüber einem Menschen gewesen
- Sie standen vor einer Entscheidung
- Sie hatten ein wichtiges Gespräch vor sich
- Sie kamen mit Ihrem Chef nicht klar
- Jemand hatte Sie kritisiert
- Sie kamen aus einer Besprechung und Ihnen rauchte der Kopf
- Sie hatten sich mit Ihrem Partner gestritten
- Ein Mitarbeiter machte Ihnen großes Kopfzerbrechen

Wir sind als Menschen in jedem Moment von einer Vielzahl an unterschiedlichen Energien erfüllt. Und manchmal liegen diese Energien quer zueinander, überlagern sich, blockieren sich gegenseitig.

Mein Kollege Jürgen Stock ([www.juergen-stock.de](http://www.juergen-stock.de)), mit dem ich viele Jahre zusammen Seminare gegeben habe, hat solche Momente immer mit Hilfe eines Wollknäuels symbolisiert: Ein Haufen Wollfäden in unterschiedlichen Farben, die ineinander verschlungen sind. Jeder Faden stand für eine innere Energie, für einen Impuls.

Wie können wir angesichts eines solchen Knäuels „gut“ handeln? Was können wir angesichts eines solchen Knäuels für uns selbst tun?

Wie wäre es, inne zu halten, statt „verworren“ weiter zumachen? Wie wäre es, sich einen Moment Zeit zu nehmen und zu sortieren? Wie wäre es, sich einen Überblick zu verschaffen über unterschiedliche Gefühle, Gedanken, Fragen und Impulse?

In einem Unternehmen, in dem ich früher gearbeitet habe, hing auf der Herrentoilette ein Plakat mit der Aufschrift „Operative Hektik statt geistige Windstille“. Meine Empfehlung an Sie heißt „weder noch“. Sich selbst einen Moment Zeit für innere Klarheit schenken statt in Verwirrung weiter machen oder aus der Verwirrung heraus innerlich erstarren.

Sie können innere Klarheit aktiv fördern wie auf der Abbildung 1, Seite 4 illustriert: Das innere Wollknäuel in die Hand nehmen, die einzelnen Fäden aus dem Knäuel lösen und deren Qualität beschreiben (siehe Abbildung 1).

Wichtig erscheint mir dabei, dass dies ein aktiver Akt ist. Manchmal ist es gut, eine Nacht über etwas zu „schlafen“, Abstand zu gewinnen, die Dinge ruhen lassen. Gleichwohl gibt es die Möglichkeit, sich der eigenen Verwirrung zuzuwenden und aktiv Klarheit zu gewinnen.

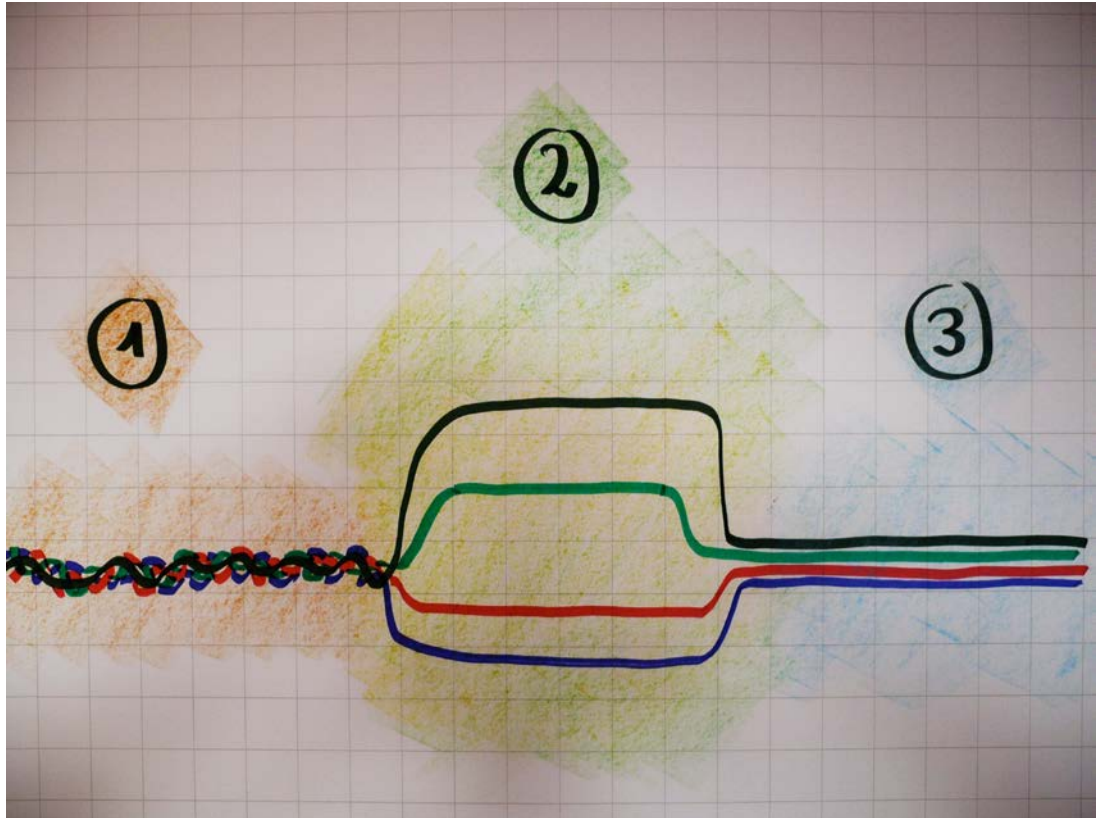


Abbildung 1: Verschiedene innere Energien sind verknäuel (1). Wir nehmen uns einen Moment Zeit und geben jedem inneren „Faden“ Raum (2). Dies schenkt uns Klarheit und Erleichterung. Von diesem Punkt aus ist es leichter, den nächsten unmittelbaren Schritt zu bestimmen (3).

Eine praktische Vorgehensweise dafür ist die Methode der 6 Hüte, die ich vor vielen Jahren von meinem bereits erwähnten Kollegen Jürgen Stock erlernt habe. Diese Methode ist so einfach wie genial: Sie nehmen unterschiedliche Perspektiven ein und stellen sich selbst Fragen. Diese unterschiedlichen Perspektiven sind durch verschieden farbige Hüte gekennzeichnet. Für jede Perspektive setzen Sie gewissermaßen einen anderen Hut auf.

Der Aufbau der folgenden Seiten ist wie folgt:

1. Sie lernen die Grundidee der 6 Hüte kennen.
2. Wir werfen einen kurzen Blick auf Edward De Bono, den Erfinder der Methode.
3. Sie lernen die 6 Hüte, die 6 Perspektiven im Detail kennen.
4. Und am Ende finden Sie die 6 Hüte in Aktion: Umfangreiche Fragestellungen für unterschiedliche Situationen. Dies soll Ihnen helfen, die 6 Hüte auf Ihre eigenen Situationen anzupassen.

## Die Methode des 6-Hut-Denkens

Ob beruflich oder privat - wir stehen immer wieder vor komplexen Problem- oder Fragestellungen, die wir nur dann effektiv und kreativ lösen können, wenn wir in der Lage sind, das Problem auf verschiedene Arten anzugehen. Das 6-Hut-Denken ist ein Instrument, das es Ihnen ermöglicht, systematisch unterschiedliche Positionen zu einer Frage einzunehmen und so verschiedene Denkansätze durchzuspielen.

Auf diese Weise erhalten Sie sehr viel mehr Problemlösungen oder Ideen, als wenn Sie nur auf einem Standpunkt beharren. Die Methode kann von einer Person allein oder innerhalb von Gruppen eingesetzt werden. Sie ist schnell zu erlernen und ohne materiellen oder organisatorischen Aufwand durchzuführen.

### Verschiedene Sichtweisen führen zu unterschiedlichen Lösungsansätzen

Probleme und Fragestellungen können sehr komplex sein. Um diese Komplexität zu erfassen, müssen wir das Problem von möglichst vielen Seiten beleuchten. Oft fällt es uns aber schwer, eine Sichtweise oder eine einmal eingenommene Position loszulassen. Dann halten wir zu sehr an dem Vertrauten fest und stehen uns damit selbst im Weg. Die Fähigkeit zu einem schnellen, flexiblen Umdenken und das Vermögen verschiedene Standpunkte sehen zu können, sind in Diskussionen, Problemlösungs- oder auch Entscheidungsprozessen sehr hilfreich. Eine solche Denkweise wird der Komplexität von Prozessen oder Problemen gerecht und eröffnet uns vollkommen neue Lösungswege und damit Möglichkeiten.

### Das 6-Hut-Denken fördert das flexible Umdenken

Das flexible Umdenken ist eine Fähigkeit, die wir erlernen und trainieren können. Was uns anfangs noch so schwer erscheint, wird dann immer mehr zur Gewohnheit. Das 6-Hut-Denken ist hierbei sehr hilfreich.

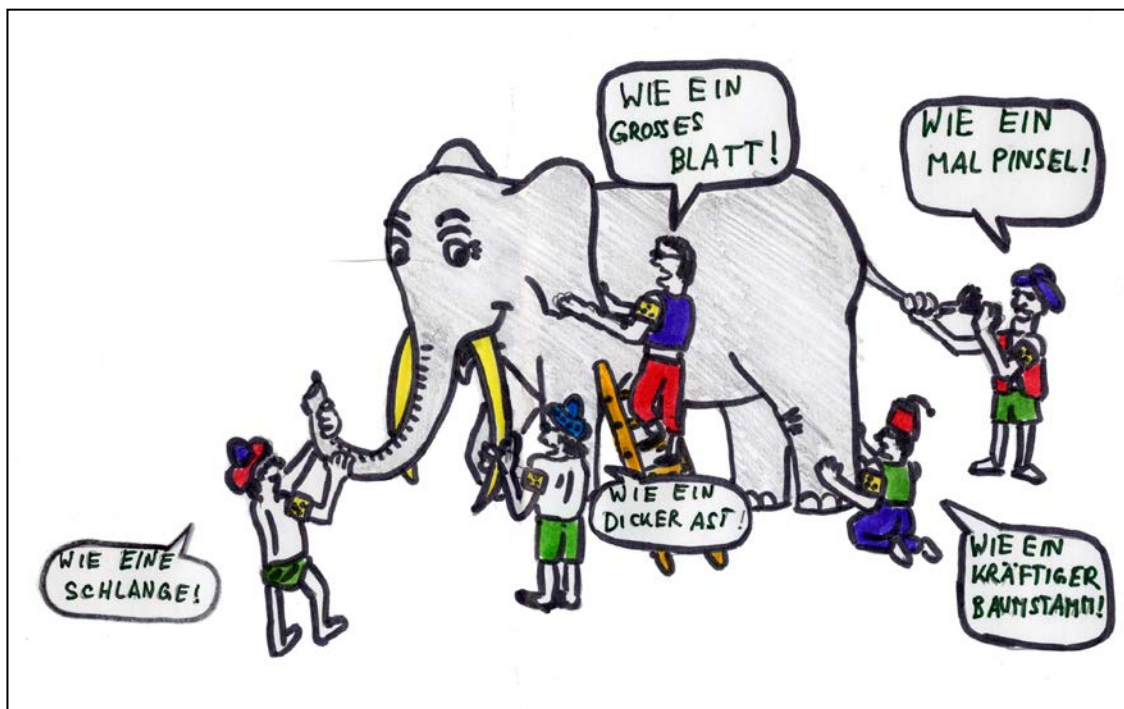


Abbildung 2: Die Idee, ein Problem möglichst umfassend darzustellen findet sich in der Geschichte vom Elefant und den Blinden. Ein Maharadscha lässt sich von Blinden die Beschaffenheit eines Elefanten beschreiben. Das Ergebnis: jeder Blinde hält den Teil des Elefanten, den er erfühlt für das Ganze.

## Das Grundprinzip des 6-Hut-Denkens

Die Methode beruht auf folgendem Modell: Jedem von uns stehen verschiedene "Hüte" zur Verfügung, die symbolhaft für eine bestimmte Denkrichtung stehen (z.B. kritisch, kreativ, neutral, usw.). Diese Hüte können wir nach Belieben und Bedarf aufsetzen und somit unsere jeweilige Denk- und Sichtweise verändern. Das Ergebnis: Innere Weite und größere Klarheit.

## Die Hüte haben verschiedene Farben

Jeder Hut hat eine andere Farbe. Die Farben symbolisieren die jeweilige Einstellung, die man mit dem entsprechenden Hut bekommt. Insgesamt stehen sechs verschiedene Hüte zur Verfügung. Damit ist die Zahl der verschiedenen Möglichkeiten übersichtlich und trotzdem vielseitig genug. Wenn Sie sich nun einem Problem oder einer Fragestellung gegenübersehen, können Sie systematisch alle sechs Hüte aufsetzen und Ihre Erkenntnisse zu der jeweiligen Denkrichtung aufschreiben. Dann erhalten Sie ein sehr umfassendes Bild von dem Problem.

## Edward De Bono

Dr. Edward De Bono hat zahlreiche Bücher geschrieben, von denen einige in über 30 Sprachen übersetzt wurden. Er hat in vielen Ländern Gastvorlesungen gehalten und ist weltweit als Spezialist für phantasievolles Denken und das Lehren von Denkfähigkeiten anerkannt. Er hat den Begriff "laterales Denken" geprägt, der auch in den DUDEN aufge-

nommen wurde. Ursprünglich waren Medizin und Psychologie seine Fachgebiete. Die Arbeit mit Computern weckte sein Interesse am Denken - da gerade dies für Computer nicht möglich ist.

Er beschäftigte sich vor allem mit der menschlichen Wahrnehmung und Kreativität und entwickelt seitdem einfache Methoden, um das menschliche Denken (außerhalb der Logik) zu verbessern.

De Bonos Übungen für das Unterrichten des Denkens werden mittlerweile von Millionen von Schulkindern auf der ganzen Welt angewendet. In manchen Ländern sind sie fester Bestandteil des Lehrplans. Auch Regierungen und große internationale Konzerne (z.B. Siemens und Bosch) verwenden seine Denkmethoden.

Seine "Sechs-Hüte-Methode" wird sowohl im Geschäftsleben als auch in der Schule, in der Weiterbildung von Rechtsanwälten und Kindergärtnerinnen angewandt.

Die Schlüsselbegriffe für De Bonos Denken sind

- Konstruktivität statt Konflikt
- Kreativität statt Verharren bei überlebten Mustern
- Einfachheit statt Kompliziertheit
- Respekt für menschliche Werte statt Überlegenheit um jeden Preis

Er stellt den ausschließlichen Wert von Logik, Kritik und Argumentation für den menschlichen Fortschritt vehement in Frage.

Seine Ideen werden deshalb häufig von eher konservativen Denkern angegriffen.

Obwohl der theoretische Hintergrund seiner Methoden sehr komplex ist („The Mechanism of Mind“, 1969), sind die daraus abgeleiteten Verfahren sehr einfach, sehr praktisch und leicht umsetzbar.

## Die 6 Hüte

Das 6-Hut-Denken beruht auf dem Prinzip, sich nacheinander symbolisch unterschiedliche Hüte aufzusetzen und damit verschiedene Standpunkte einzunehmen. Nach E. de Bono sind dabei folgende sechs Hüte vorgesehen:

### Der rote Hut: Das ganz subjektive Empfinden, die eigenen Gefühle

Der rote Hut steht für Emotionen. Lassen Sie alle Gefühle zu, die in Ihnen sind. Gemeint sind sowohl positive als auch negative Gefühle, wie z.B. Ängste, Freude, Zweifel, Hoffnungen, Frustration oder was auch immer. Zusätzlich geht es hier aber auch um "allgemeinere" Ansätze, wie z.B. Intuition. Lassen Sie mit dem roten Hut immer Ihren Bauch sprechen, nicht den Kopf. Als Träger des roten Hutes können Sie alles äußern, was Sie in sich fühlen, unabhängig davon, wie klar Sie es artikulieren können oder ob die anderen in der Gruppe etwas damit anfangen können. Alles Diffuse, alles Gefühlsmäßige kann mit dem roten Hut ausgesprochen werden, ohne dass Sie sich rechtfertigen müssen. Unter dem roten Hut müssen Sie kein einziges Gefühl begründen. Und: Ihre Gefühle dürfen unterschiedlich, vielleicht sogar widersprüchlich sein.



In schwierigen, belastenden, emotionalen Situationen ist es immer gut, mit dem roten Hut zu beginnen. D.h. Benennen Sie im ersten Schritt erst einmal alle Gefühle, die sie wahrnehmen. Danach ist es deutlich leichter, sich anderen Aspekten und Perspektiven zuzuwenden.

### Der weiße Hut: Objektivität und Neutralität

Der weiße Hut steht dafür, Informationen zu sammeln, ohne sie zu werten. Wer den weißen Hut aufsetzt, ist nüchtern und genau: Was weiß ich? Was weiß ich nur ungenau? Was weiß ich nur über Dritte? Welche Informationen fehlen mir? Welche Fragen habe ich? Was würde ich gerne wissen?



Der Träger des weißen Huts verschafft sich einen objektiven Überblick über alle verfügbaren und/oder fehlenden Daten und Informationen.

Man kann diese Wahrnehmungsposition gar nicht hoch genug schätzen. Wie viele Annahmen treffen wir jeden Tag ohne sie genau zu überprüfen! Wie viel wissen wir nur vom Hören-Sagen! Wie viel unterstellen wir anderen Menschen ohne es wirklich genau zu wissen! Der weiße Hut gibt Ihnen Boden, weil er klärt, was sie genau wissen und was nicht.

Und mit einem kleinen Augenzwinkern: Der Zauber all' der Gespräche an den Stammtischen der Welt lebt davon, dass nur ja keiner der Anwesenden den weißen Hut aufsetzt. Das gleiche gilt für Kaffeeklatsch und das Treffen zum Latte Macchiato mit Freundinnen.

### Der schwarze Hut: Negative Aspekte, Probleme, Hürden

Beim schwarzen Hut geht es darum, die negativen Aspekte des Problems oder der Fragestellung zu finden. Dazu gehören Bedenken, Zweifel, Risiken, Schwierigkeiten und Ähnliches - also alle Aspekte, die gegen ein





Projekt bzw. eine Entscheidung sprechen oder die eine Fragestellung verneinen. Wer den schwarzen Hut aufsetzt, strebt an, aus einer sachlichen Perspektive alle negativen Aspekte eines Themas herauszufinden, z.B.: "Gegen dieses Projekt spricht...", "Die objektiv erkennbaren Gefahren unseres Vorhabens sind..." usw.

### Der gelbe Hut: Positive Aspekte, Chancen, Ziele

Der gelbe Hut steht für das Gegenteil des schwarzen Huts: Hier geht es darum, das 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 sachlichen Sicht zu erkennen und nicht aus einer Gefühlsstimmung heraus (so gehört z.B. Euphorie zum roten Hut). Hier geht es auch noch nicht darum, Ideen zu entwickeln (grüner Hut), sondern um das Erkennen aller Aspekte, die für ein Projekt, eine Entscheidung oder eine Idee sprechen.



### Der grüne Hut: Hin zu neuen Ideen

Dieser Hut steht für die Kreativität, für Wachstum und für neue Ideen. Wer diesen Hut trägt, begibt sich auf die Suche nach Alternativen. Der grüne Hut befähigt, über das hinauszudenken, was bereits getan wird oder angedacht ist. Mit dem grünen Hut können Sie Kreativitätstechniken einsetzen oder auch das Mittel der Provokation nutzen, um andere zum Widerspruch zu reizen. Träger des grünen Huts dürfen alles formulieren, was zu neuen Ideen und Ansätzen führt, unabhängig davon, wie verrückt oder unrealistisch die Ideen sind. Mit dem grünen Hut auf dem Kopf sind kritische Bemerkungen untersagt (dafür steht der schwarze Hut).



### Der blaue Hut: Dirigent sein

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 von einem übergeordneten Punkt auf den gesamten Prozess und erlangt so einen Überblick. Die Aufgaben des Trägers des blauen Huts bestehen z.B. daraus, die Ergebnisse zusammenzufassen oder Entscheidungen darüber treffen, welche Hüte im weiteren Prozess überhaupt oder noch einmal aufgesetzt werden müssen. Oft wird dieser Hut am Ende einer Sitzung aufgesetzt. Es bietet sich aber auch an, dass eine Person den blauen Hut über den ganzen Prozess hinweg aufbehält und somit Moderator in der Besprechung, Diskussion oder Problemlösung ist.



## Die 6 Hüte in verschiedenen Situationen – Beispiele

Auf den folgenden Seiten erleben Sie die 6 Hüte beispielhaft im Einsatz. Ich habe mir jeweils vorgestellt, welche Fragen sich aus den unterschiedlichen Wahrnehmungspositionen der 6 Hüte für die jeweilige Situation ergeben.

Auf der unmittelbar folgenden Seite finden Sie ein Blanco-Formular.

*Ihre Fragestellung /Ihr Thema*

**Blanco: Die 6 Hüte**

---

---

*Der rote Hut - Gefühle*

- Ihre unterschiedlichen Gefühle zum Thema/zur Frage

---

---



*Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was ist negativ? Was ist schwierig?

---

---



*Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Was weiß ich absolut sicher? Welche Infos fehlen mir?

---

---



*Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was ist Positiv? Welche Chancen gibt es? Was will ich erreichen?

---

---



*Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Welche Möglichkeiten gibt es? Welche Alternativen gibt es?

---

---



*Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

Was hat sich durch die 6 Hüte verändert? Was wollen Sie tun?

---

---



## Vorbereitung auf ein Kritikgespräch

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Was sind Ihre unterschiedlichen Gefühle gegenüber der anderen Person?

---

---



- Wie **fühlen** Sie sich im Hinblick auf das **Gespräch**? Was sagt Ihr "Bauch"?

---

---

### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Welche "harten" **Infos** stehen Ihnen zur Verfügung? Wie sicher ist die Quelle?
- Welche Informationen fehlen Ihnen? Welche Fragen stellen sich Ihnen?
- Was würden Sie die andere Person gerne fragen?

---

---



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was ist Ihre **Kritik an der anderen Person**?
- Was genau stört Sie? Was soll sich ändern?

---

---



- Was könnte **problematisch werden im Gespräch**?
- Was sind mögliche Hürden im Gespräch? Was sind Risiken?

---

---

*Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was ist **positiv am Gesprächspartner**?
- Was schätzen Sie? Was können sie würdigen?



---

---

- Was ist positiv an der Situation? Was sind die Chancen?

---

---

- Was ist Ihr Wunsch für das Gespräch? Was sind Ihre Bedürfnisse? Was wäre ein optimales Ergebnis?

---

---

*Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Wie könnten Sie **kreativ**, ausgefallen, ungewöhnlich mit der Situation, dem Gespräch umgehen?
- Was sind Ihre "verrücktesten" Ideen dazu?



---

---

*Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

Was gibt es jetzt noch vor Gesprächsbeginn zu **tun**? Was folgt aus dem, was Sie jetzt alles für sich notiert haben? Was wollen Sie tun? Was lassen? Und zum Abschluss: Was sind nun Ihre **Ziele** für das Gespräch?



---

---

## Vor dem „Nein-Sagen“

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Welche unterschiedlichen **Gefühle** haben Sie, wenn Sie ans Nein-Sagen denken?

---

---



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was sind mögliche Risiken beim Nein-Sagen?
- Was könnte problematisch werden? Was hemmt Sie?

---

---



### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Welche **Fragen** stellen sich Ihnen?

---

---



### *Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was ist könnten Sie „gewinnen“? Welche **Chancen** liegen im Nein-Sagen?

---

---



### *Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Wie könnten Sie **kreativ**, ausgefallen, ungewöhnlich mit der Situation (und einem möglichen Gespräch umgehen? Wer könnte helfen?

---

---



### *Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Ihr Fazit? Was wollen Sie tun?

---

---



## Supervision mit den 6 Hüten

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Welche unterschiedlichen Gefühle hast Du, wenn Du an den Kontakt mit der Klientin/mit dem Klienten denkst?
- Was fühlst Du? (Einfach benennen, ohne Begründung)



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Womit (konkret) bist Du unzufrieden?
- Was fehlt mir (im Kontakt mit...)? Was nervt Dich?



### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- In welchen Momenten bewegt sich (in der Zusammenarbeit mit...) etwas? Und was war Dein Beitrag dazu?  
D.h. Welche Deiner Interventionen „machen einen Unterschied“?
- Welche Fragen stellen sich Dir, wenn Du an die Zusammenarbeit (mit...) denkst?
- Was möchtest Du gerne von der Klientin/vom Klienten wissen?  
Was könntest Du sie/ihn fragen?



### *Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was gelingt Dir (im Kontakt mit...)?  
Welches sind gelingende Momente?
- Wovon wünschst Du Dir mehr?
- Was sind die Stärken, die Ressourcen der Klientin/ des Klienten?



### *Der grüne Hut – „Lass uns einen Moment verrückt sein“*

- Nur mal ganz unter uns...: was würdest Du am liebsten tun (im Kontakt mit...)?
- Stell Dir mal vor, es gäbe keine „Theorie“, keine Vorbilder, keine Lehrer, keine Konventionen, keine „Aufsicht“.... Stell Dir vor, Du wärst frei.... Welche Impulse tauchen auf?
- Welche Körperhaltung gibt Dir einen Zustand von Kreativität und „Beweglichkeit“: Sitzen? Stehen? Gehen? ....
- Wer könnte Dir helfen?



### *Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Jetzt nach all den Fragen und Deinen Antworten: Wie geht es dir? Was bleibt?
- Was ist Dein nächster Schritt?



## Gesprächsvorbereitung

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Welche unterschiedlichen Gefühle tauchen auf, wenn Sie an das kommende Gespräch denken?



### *Der gelbe Hut – Ihre Ziele*

- Was möchten Sie erreichen? – Für sich? Für den Gesprächspartner? In der Sache? Bezüglich Beziehung? Bezüglich Atmosphäre?



Sie stellen sich vor: Das Gespräch ist vorbei und es ist sehr, sehr gut gelaufen. Sie verlassen den Raum und sind sehr zufrieden. Und aus diesem Gefühl der Zufriedenheit heraus schauen Sie auf das Gespräch zurück.

- Wie habe ich mich verhalten? Was habe ich getan? Was habe ich gelassen?
- Was liegt nach dem Gespräch konkret an Ergebnis vor?
- Was habe ich "bekommen"? Was ist für mich das konkrete Resultat des Gesprächs?
- Wie fühlt sich der Gesprächspartner (jetzt am Ende des Gesprächs)?
- Was sagt der Gesprächspartner (am Ende des Gesprächs)?

### *Der gelbe Hut – Die Chancen*

- Welche Chancen liegen in dem Gespräch?
- Was ist der Gewinn, wenn es gut läuft?



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was könnte das Gespräch schwierig machen?
- Was könnte stören?
- Was könnte der Gesprächspartner an "Hürden" hineinbringen?
- Wie könnten Sie selbst das Gespräch "erschweren"?
- Gibt es unkalkulierbare Risiken?





*Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Welche Dokumente müssen Sie mitnehmen?
- Was gilt es konkret vorzubereiten?
- Welche Vorgaben (Wünsche, Ziele) von Seiten des Gesprächspartners gibt es?
- Gibt es wichtige Rahmenbedingungen?
- Gibt es noch offene Fragen, d.h. Dinge, die Ihnen unklar sind, über die Sie noch mehr wissen müssten?



*Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Gibt es Ideen, die das Gespräch günstig beeinflussen könnten?
- Spielen Sie einen Moment verrückt? Was würden Sie am liebsten tun (in Bezug auf das Gespräch)?
- Wenn alles erlaubt wäre: was würden Sie tun?
- Gehen Sie einen Moment in den „Schuhen“ des Anderen? Was tut der anderen Person gut? Was hilft ihr? Was bräuchte sie in dem Gespräch?
- Wer könnte Ihnen helfen? Wer könnte Sie unterstützen?



*Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Wenn Sie sich die bisher entstandenen Notizen ansehen: Was gibt es zu tun?



## Innere Klärung bei Ärger

### *Der rote Hut - Gefühle*

- *Wenn Sie an den anderen Menschen denken, was fühlen Sie?*
- *Wenn Sie an die Situation mit dem anderen Denken, was fühlen Sie?*
- Sie brauchen kein Gefühl zu begründen, zu erklären! Einfach fühlen und alle Gefühle benennen. Bleiben Sie nicht bei „Ärger“ stehen, schauen/fühlen Sie, welche Gefühle noch auftauchen.



### *Der schwarze Hut – Teil 1: Was ärgert sie?*

- *Was stört Sie am Anderen? Was macht Sie wütend?*
- Zählen Sie auf, was ihre Gefühle auslöst, die Sie oben beschrieben haben. Nennen Sie alle seine Eigenheiten und alle Situationen, die Sie mit dieser Person erlebt haben, die störend/ärgerlich waren.



### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- *Was ganz genau hat die Person getan/ gesagt, das Ihren Ärger ausgelöst hat? Wann? Wo? In welchem Kontext?*
- Im Gegensatz zum schwarzen Hut geht es hier um ganz exakte Dinge, um möglichst konkrete Ereignisse und Zusammenhänge.
- Gehen Sie die Erlebnisse, die Situationen mit der anderen Person noch einmal durch und benennen sie exakt das genaue Verhalten der anderen Person – ohne Deutungen, ohne Interpretation, ohne Verallgemeinerung. Das kann ein einzelnes Wort gewesen sein, eine Handbewegung, eine Handlung - Das kann schwierig sein, bzw. anspruchsvoll, aber sehr lohnenswert.



### *Der schwarze Hut – Teil 2: Risiken*

- Wenn Sie daran denken, mit der anderen Person über Ihren Ärger zu reden:
- *Welche Gedanken tauchen auf?*
- *Welche Folgen, Reaktionen befürchten Sie?*
- *Was könnte schlimmstenfalls passieren?*



*Der gelbe Hut – Teil 1: Wünsche*

- Sie haben oben unter dem schwarzen Hut (Teil 1) beschrieben, was Sie stört, was Sie ärgert. Gehen Sie einen Schritt weiter – Formulieren Sie den Ärger in Wunsch um:
- *Was wünschen Sie sich ganz konkret von der anderen Person?*
- *Was soll die andere Person tun? Was lassen? Wann? Wo?*



*Der gelbe Hut – Teil 2: Das Positive am Anderen*

- Sie haben Ihren Ärger beschrieben und Ihre Wünsche. Gönnen Sie sich selbst einen Blick auf das, was Sie Positives über diesen Menschen sagen könnten. Sie müssen es dieser Person nicht sagen, diese Aufzählung ist ganz für Sie alleine.
- *Was ist positiv an diesem Menschen?*
- *Was könnte man würdigen?*



*Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Spinnen Sie doch einmal einen Moment. Setzen Sie sich eine Narrenkappe auf, treten Sie ganz aus dem inneren „Problemlösemodus“:
- *Welche verrückten Ideen haben Sie in Bezug auf den anderen Menschen?*
- *Was würden Sie tun, wenn Sie innerlich ganz frei wären?*
- *Was würde der Narr /die Närrin in Ihnen tun?*



*Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Lesen Sie sich noch einmal alles durch, was Sie geschrieben haben.
- Lassen Sie alles auf sich wirken.
- *Was folgt aus dem, was Sie alles aufgeschrieben haben?*
- *Was ist Ihr nächster Schritt?*
- *Was braucht es noch, damit Sie diesen Schritt gehen können?*



## Nach einem schwierigen Telefonat

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Was fühlen Sie?
- Welche unterschiedlichen Gefühle sind da?



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was ist problematisch?
- Was ist kritisch?



### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Wie genau waren die Informationen, die Sie bekommen haben?
- Wie vollständig waren die Informationen?
- Wer könnte noch sachliche Informationen beitragen?
- Waren es nur Gerüchte?
- Was wissen Sie jetzt genau? Was wissen Sie nicht genau?
- Welche Fragen stellen sich Ihnen?



### *Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was hat die Situation Positives an sich?
- Gibt es Chancen? Können Sie etwas lernen?
- Wer oder was täte Ihnen gut?
- Was brauchen Sie jetzt als Erstes? Trost?



### *Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Was könnte Ihnen helfen?
- Wer könnte helfen?
- Was bräuchten Sie, um (wieder) kreativ und beweglich zu werden?



### *Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Was gibt es zu tun?



## Vor einer Entscheidung

### *Der rote Hut - Gefühle*

- Was fühlen Sie? (Nur aufzählen, nicht begründen)
- Welche unterschiedlichen Gefühle sind da?
- Was positiv sieht Ihr Bauch die Sache?
- Was negativ sieht Ihr Bauch die Sache?



### *Der schwarze Hut – Negatives, Risiken, Hürden*

- Was könnte schwierig werden, wenn Sie zustimmen?  
Und mit welcher Unsicherheit müssten Sie leben?
- Auf was müssen Sie verzichten, wenn Sie sich dagegen entscheiden?



### *Der weiße Hut – Information, Wissen, Sachlichkeit*

- Welche Fragen bleiben offen?
- Was wissen Sie sicher? Was nicht?
- Gibt es noch etwas zu prüfen? Welche Informationen brauchen Sie noch?
- Was muss auf jeden Fall sicher gestellt sein, wenn Sie sich dafür entscheiden?
- Wen haben Sie um Rat gefragt? Wen nicht?



### *Der gelbe Hut – Positives, Chancen, Ziele*

- Was sind die Chancen?
- Was würden Sie gewinnen, wenn Sie sich dafür entscheiden?
- Welcher Traum ginge in Erfüllung?



### *Der grüne Hut – Kreativität, Wachstum, neue Ideen*

- Was könnten Sie sich hinsichtlich der Entscheidung für sich selbst tun? In welcher Verfassung treffen Sie gute Entscheidungen?
- Was könnten Sie noch tun?
- Wer könnte Ihnen helfen?



### *Der blaue Hut – Dirigent sein, Überblick, Meta-Ebene*

- Was ist der nächste Schritt?



## Literatur zum Thema Kreativität und De Bono

### De Bono's neue Denkschule. Kreativer denken, effektiver arbeiten, mehr erreichen

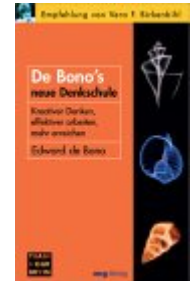
von [Edward De Bono](#)

Gebundene Ausgabe - 224 Seiten - mvg Verlag

Erscheinungsdatum: August 2002

Auflage: 1. Aufl.

ISBN: 3478729904



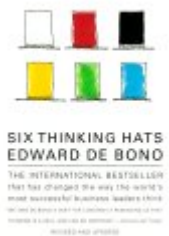
### Laterales Denken für Führungskräfte.

VON [Edward de Bono](#)

Gebundene Ausgabe - 268 Seiten - Rowohlt, Reinbek

Erscheinungsdatum: November 1982

ISBN: 3498004395



### Six Thinking Hats: An Essential Approach to Business Management

VON [Edward de Bono](#)

Sprache: Englisch

Taschenbuch - 192 Seiten - Back Bay Books

Erscheinungsdatum: 1. September 1999

ISBN: 0316178314

### Breaking Out of the Box: The Biography of Edward De Bono

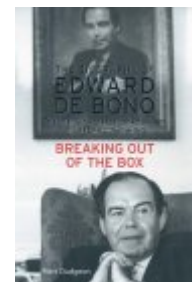
von [Piers Dudgeon](#)

Sprache: Englisch

Gebundene Ausgabe - 317 Seiten - Headline

Erscheinungsdatum: 3. Mai 2001

ISBN: 0747271429



### Schöpferisch mit System

von [Andreas Novak](#)

Broschiert - 90 Seiten - Sauer

Erscheinungsdatum: März 2001

ISBN: 3793872505