



Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden nutzen De Bonos Denkhüte, um ein Fallbeispiel aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und in einen kulturellen Aushandlungsprozess einzusteigen.
Ziele	<ul style="list-style-type: none">• Auseinandersetzen mit verschiedenen Perspektiven• Anwenden des Ansatzes der Aushandlungskultur auf eine Fallstudie• Erarbeiten konstruktiver Lösungsvorschläge zur Schaffung einer gemeinsamen Basis des Verständnisses
Zeit	ca. 60-90 min.
Methode	Kulturunspezifisch; Interaktiv
Material	<ul style="list-style-type: none">• Arbeitsblatt (Hüte)
Durchführung	<p>Die Teilnehmenden werden in sechs Gruppen eingeteilt und bekommen je einen Hut zugeordnet. Jeder Hut steht für eine andere Denkweise. Der Fall wird dann aus dieser Perspektive heraus vorbereitet und präsentiert.</p> <p>Anschließend diskutieren die Gruppen folgende Leitfragen und überlegen sich eine Aushandlungsstrategie:</p> <ul style="list-style-type: none">• Auf Grundlage der gesammelten Informationen und Perspektiven der einzelnen Gruppen: Welche Ziele haben aus Ihrer Sicht Toms Team und die Kolleg*innen in der Zentrale?• Welche Konsequenzen hat dies auf die jeweiligen Denk- und Verhaltensweisen?• Welche Vor- und Nachteile haben Ihrer Meinung nach diese unterschiedlichen Denk- und Verhaltensweisen?• Wie könnte Toms Team in Aushandlungen mit den Kolleg*innen in der Zentrale eine konstruktive Lösung finden, bei der die Interessen beider Gruppen gewahrt bleiben? Bitte beschreiben Sie diese Lösung möglichst konkret. <p>Als Fortsetzung der Aktivität kann ein*e Stellvertreter*in pro Gruppe ausgewählt werden, um eine Aushandlung der sechs Perspektiven zu simulieren.</p> <p>Die Auswertung erfolgt unter Einbezug der beobachtenden Teilnehmenden im Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none">• Was bewegt oder beschäftigt Sie jetzt?• Was fiel Ihnen besonders auf?• Wie können Sie diese Erfahrung für Ihre tägliche Zusammenarbeit praktisch nutzen?
Quelle	Annika Schmidt/Andrea Voigt



Aufgabe

De Bonos Denkhüte

Betrachten wir Toms Team mit 20 Mitarbeitenden. Da sie virtuell und von verschiedenen Kontinenten aus arbeiten, hält er es für sehr wichtig, eine angemessene Teamkultur für dieses globale Team aufzubauen. Um dies zu erreichen, plant Tom eine monatliche Teambesprechung. Jeden letzten Freitag im Monat bittet er das Team, virtuell zusammenzukommen, um darüber nachzudenken, wie die Zusammenarbeit war und was verbessert werden könnte, um die Vielfalt des Teams wirklich zu nutzen. In einem solchen Meeting wird folgender Kommentar eines Teammitglieds vorgebracht:

„Ich halte mich für ein sehr tolerantes und offenes Teammitglied, aber es gibt Situationen, die ich nicht akzeptieren kann. Zum Beispiel, wenn die Leute in der Zentrale einfach so unflexibel sind! Erst kürzlich ging eine sehr wichtige Maschine kaputt, aber anstatt einfach ein Ersatzteil hier zu kaufen, um es zu reparieren, bestanden die Ingenieure in der Zentrale natürlich darauf, dass es vom Lieferanten in der Zentrale verschickt werden muss. Das dauert dreimal so lange und kostet viermal so viel Geld. Dies ist nur ein Beispiel. Es gibt ständig diese Art von Entscheidungen, die uns zurückwerfen.“

Erarbeiten Sie in Ihren Gruppen eine ausführliche Perspektive auf das Fallbeispiel anhand Ihrer Denkweise (Hut).

Bedeutung der Hüte:

1. **Weißer Hut:** analytisches Denken. Zahlen, Daten, Fakten
2. **Schwarzer Hut:** kritisches Denken. Risiken, Herausforderungen, Einwände, logisch-negativ
3. **Gelber Hut:** optimistisches Denken. Chancen, Möglichkeiten, Optimismus, logisch-positiv
4. **Grüner Hut:** kreatives, assoziatives Denken. Innovation, Ideen, Originalität
5. **Roter Hut:** emotionales Denken. Emotionen, Gefühle, Bedürfnisse
6. **Blauer Hut:** ordnendes Denken. Moderation, Zusammenfassung, Kontrolle, Struktur

Quelle: In Anlehnung an: Council of Europe: <https://www.coe.int/en/web/autobiography-intercultural-encounters/activity20#> (12.01.2024) Eigene Übersetzung