

# Sechs denkende Hüte: Der Schutz vor Betriebsblindheit

**Verkaufsseminar** / Wie bei anstehenden Veränderungen die Gedanken sortiert werden können, war Thema eines Kurstages.

**FRICK** ■ «Von der Idee zur Innovation» unter diesem Motto stand der dritte Kurstag des Verkaufsseminars für Direktvermarkter, das vom Strickhof und vom FiBL dieses Jahr zum ersten Mal durchgeführt wird. An den ersten beiden Kurstagen wurden Themen wie «Fakturierungsprogramme», gesetzliche Vorschriften im Bereich Etikettierung und Hygiene, das Verkaufsgespräch «Wie binde ich die Kunden dauerhaft?», «Ein eigenes Logo – wie gehe ich das an?» behandelt. Die Teilnehmenden erhielten wertvolle Anregungen und tauschten untereinander Ideen aus.

Ganz anders der praxisorientierte Kurstag vom letzten Mittwoch: Die Teilnehmenden sind diesmal persönlich gefordert. Sie bringen ihre «Druckstellen» an den Kurs mit. Wo drückt der Schuh? Wo möchte ich eigentlich etwas ändern? Dominic Angst, Arbeits- und Organisationspsychologe, beginnt den Tag mit der Feststellung, dass das Konstante im Leben eines Menschen der Wandel ist. Immer ändert sich etwas. «Den einen Veränderungen schauen wir freudig entgegen, zu anderen Veränderungen fühlen wir uns eher genötigt. Wir können etwas verändern, weil es so, wie es ist, nicht gut ist, oder wir können etwas verändern, weil etwas gut ist, wir es aber weiter verbessern und perfektionieren müssen.»

## Sechs Farben, sechs verschiedene Sichtweisen

In Kleingruppen wurden dann die Druckstellen der teilnehmenden Personen genauer unter die Lupe genommen. Dazu wurden symbolisch verschie-

dene «Hüte» angezogen, und die Druckstellen im Aspekt dieser verschiedenen Hüte analysiert (Methode der sechs denkenden Hüte nach Edward de Bono).

Mit dem weissen Hut wurden zuerst die Fakten angeschaut. «So ist die Situation». Punkt. Da wurden Grössen in Hektaren genannt, Jahrgänge, Zeit in Stunden, Aufstallungssysteme und Raumverhältnisse. Mit dem roten Hut auf dem Kopf wurden dann die Gefühle beschrieben. Wie fühle ich mich in der Situation. Angst? Wut? Freude? Unsicherheit?

Anschliessend wurde mit dem schwarzen Hut auf dem Kopf berichtet: Die anstehende Änderung, um die Druckstelle abzubauen, wurde kritisch abwägend betrachtet. «Habe ich dann nachher wirklich mehr Zeit?» «Ist es vielleicht doch zu früh?»

Mit dem gelben Hut auf dem Kopf wurde die anstehende Veränderung positiv beleuchtet: «Ich glaube, dieses Produkt würde bei den Kunden super gut ankommen», «Mit dem Umbau hätten wir endlich genug Platz für effizientes Arbeiten».

Im folgenden Schritt sind nun das Wissen und die Lebenserfahrung der Gruppe gefragt. Mit dem grünen Hut auf dem Kopf sammelten alle (ausser der Person, die ihre Druckstelle vorgestellt hatte) Ideen, Tipps für das weitere Vorgehen, offene Fragen, die noch abzuklären wären und so weiter. Damit wurden viele zusätzliche Aspekte ins Spiel gebracht. Einige hatte der von der Druckstelle Betroffene auch schon gehört, auch schon gedacht – aber vielleicht nur im Hinterkopf. Andere Ideen waren



*Dominic Angst, Arbeits- und Organisationspsychologe, zeigte auf, wie die Methode der denkenden Hüte anzuwenden ist. (Bild zVg)*

ganz neu. Andere bestätigten ihn auf seinem Weg.

## Hüte helfen beim Sortieren der Aspekte

Einmal mehr wurde klar, dass die Ideen, was verändert werden könnte, durchaus vorhanden sind. Das Schwierige ist das Abwägen, das Entscheiden. Die verschiedenen Hüte helfen beim Sortieren der verschiedenen Aspekte der anstehenden Veränderung. Die mitdenkenden Teil-

nehmer helfen, «quer» zu denken, helfen mit, dass nichts unter den Teppich gerät, was man selber vielleicht nicht so gern hört und geben zusätzliche Impulse.

Vor dem Nach-Hause-Gehen bildeten die Teilnehmenden Profigruppen, um die Umsetzung der Erkenntnisse gemeinsam anzupacken: sei dies per Mail, per Telefon oder bei einem gegenseitigen Hof(laden)besuch.

*Klaus Böhler,  
Bettina Springer, FiBL*