

Kreatives Denken trainieren mit den 6 Denkhüten

© Anna Hoffmann 2013

„Ein selbstsicherer Denker muss nicht beweisen, dass er Recht und der andere Unrecht hat. Für ihn ist Denken eine praktische Fähigkeit, kein Balsam für das Ego. Ein selbstsicherer Denker ist bereit, anderen zuzuhören. Er ist bereit, sein Denken zu verbessern und neue Ideen zu übernehmen oder seinen Standpunkt zu wechseln. Ein selbstsicherer Denker ist imstande, Fehler zu machen und aus ihnen zu lernen.“

Edward de Bono, „Neue Denkschule“



Kreatives Denken hat nichts mit der allgemeinen Fähigkeit zum künstlerischen Ausdruck zu tun, sondern stellt eine spezifische Form des zielgerichteten Denkens dar.

Jede Art von zielgerichtetem Denken kann trainiert werden, also auch die Fähigkeit zum kreativen Denken.

Kreatives Denken will das Denken gezielt aus den gewohnten Schubladen und Bahnen holen und zu neuen Denkweisen anregen.

Kreatives, problemlösendes Denken stellt eine entscheidende Ausgangsbasis für Entscheidungen dar. Mit den Mitteln des kreativen Denkens sollen für akute Problem- oder Entscheidungssituationen ausreichend viele Handlungsalternativen gefunden werden. Ohne Alternativen lassen sich Entscheidungen nur schwer treffen. Ohne die Suche nach Alternativen wird oft nur das Vergangene und Bekannte wiederholt. Das führt nicht zu neuen Lösungen.

Kreatives Denken

Wer **neue, tragfähige Lösungsmöglichkeiten und Handlungsalternativen** finden möchte oder nach **innovativen Projekten** sucht, wird das Neue nicht durch das alt bekannte und gewohnte Denken finden.

Die **„6 Denkhüte“** ist eine weltweit anerkannte Methodik von Edward de Bono, die sich vielfältig einsetzen lässt, um effektiv qualitativ hochwertige Denkprozesse zu fördern. Denktechniken von Edward de Bono wurden in Südafrika nach Amtseintritt von Nelson Mandela erfolgreich im Friedens- und Demokratieprozess eingesetzt.

Nach Edward de Bono stehen wir uns mit dem Wunsch, eigene Standpunkte verteidigen zu wollen, bei der Lösungsfindung oft selbst im Wege. Statt die **Kräfte zu bündeln**, die zur Verfügung stehen, werden sie in endlosen Diskussionen aufgerieben.

Der Prozess der 6 Denkhüte wirkt dem entgegen: Menschen mit verschiedenen Ansichten und Prägungen denken gemeinsam aus einer klar definierten Perspektive. Die 6 Hüte stärken damit auch die **Teambindung** und die **Teamkommunikation**.

Die ausführliche Anwendung der 6 Denkhüte ermöglicht neue Einblicke in festgefahrenen Situationen und eröffnet alternative Vorgehensweisen. Im deutschsprachigen Raum ist oft nur eine stark vereinfachte Form der 6 Denkhüte bekannt.

Originalversion der 6 Denkhüte

*Quelle: „How to have a beautiful mind“,
Edward de Bono, Vermilion London 2004
Text: ©Anna Hoffmann 2013*



Die 6 Hüte stehen für **6 verschiedene Denkrichtungen**, die nacheinander auf ein Thema oder ein Problem angewendet werden sollen. Die Metapher der 6 verschiedenen Hüte wird benutzt, um die **Notwendigkeit des Perspektivwechsels im Denken** anschaulich zu machen.

Immer, wenn in dem Prozess der Hut gewechselt wird, wird **gezielt der Fokus des Denkens auf eine neue Perspektive gelenkt**. Die Hüte stehen deshalb symbolisch für eine Art „Denkmütze“, die einen bestimmten Fokus hält.

Innerhalb einer Gruppe sollen alle Teilnehmer zur selben Zeit dieselbe Blickrichtung einnehmen, wenn ein spezifischer Hut an der Reihe ist. Dadurch wird das **gemeinsame Nachdenken** über ein Thema gefördert.

Zudem werden durch die Übung der 6 Denkhüte **gezielt verschiedene Blickrichtungen** abgefragt, die ein umfassenderes Verständnis des Problems oder des Themas ermöglichen. Die Technik der 6 Denkhüte fördert somit auch ein **360° Denken**, bei dem verschiedene Gesichtspunkte gleichberichtigt nebeneinander stehen und berücksichtigt werden.

Die 6 Denkhüte Methodik eignet sich in besonderer Weise dafür, eine **vertiefte Ist-Analyse** von Themen zu bekommen sowie **nachhaltige Zielvisionen** zu entwickeln.

Auch wenn der Prozess allein durchgeführt wird, ermöglicht eine klare Fokussierung auf alle 6 Denkrichtungen einen umfassenden Denkprozess, der **Denkfehler verringern hilft**.

Die Bedeutung der 6 Hüte im Einzelnen:

1. Der weiße Hut

Weiß steht für Informationen. Weiß steht für Nüchternheit und Sachlichkeit. Wenn der weiße Hut aktiv ist, sollen sich alle Teilnehmenden auf Informationen fokussieren.

Dafür werden Fragen gestellt:

- Was wissen wir zum jetzigen Zeitpunkt?
- Was sollten wir noch wissen?
- Welche Informationen fehlen?
- Welche Fragen müssen wir noch stellen?
- Wie können wir an die Informationen kommen, die uns noch fehlen?
- Wie können Informationen überprüft werden?



Dabei können die Informationen von harten Fakten bis zu Gerüchten und persönlichen Erfahrungen variieren. Wenn Informationen widersprüchlich sind, werden beide Informationen festgehalten. (Es geht an dieser Stelle nicht um Diskussionen!!).

Die Überprüfung der Faktenlage findet zu einem späteren Zeitpunkt statt. Es geht nicht darum, nur Informationen zu sammeln oder zu präsentieren, die den eigenen Standpunkt unterstützen. Genau dieses einseitige Denken zur Unterstützung des eigenen Standpunktes führt in der Regel in eine Denkfalle. **Die Blickrichtung des weißen Hutes will solche Denkfehler verhindern.**

2. Der rote Hut

Der rote Hut steht für Emotionen, Gefühle und Intuitionen. Rot hat hier die Assoziation von Wärme und Feuer. Der rote Hut hat eine sehr wichtige Funktion, weil die Bedeutung von Gefühlen und Emotionen in der Regel im Businessdenken unterschätzt wird. Wer aber nicht „Feuer und Flamme“ für eine Sache ist, wird sich schwerlich voll engagieren.

Beim roten Hut können Anmerkungen fallen wie:

- Ich mag diese Idee überhaupt nicht.
- Mein Gefühl sagt mir, dass wird nicht klappen.

- Meine Intuition sagt mir, dass eine Preiserhöhung unsere Marktakzeptanz zerstören wird.
- Ich fühle, das ist Zeitverschwendung.
- Mein Bauchgefühl sagt mir, das ist sehr gefährlich.
- Meine Intuition sagt mir, dass ist die richtige Person für die Arbeit.

Ein wichtiger Punkt beim roten Hut ist, dass hier keine rationalen Begründungen für die eigenen Gefühle gesucht und abgegeben werden müssen. Intuition kann auf persönlichem Erfahrungswissen basieren, das zum jetzigen Zeitpunkt nicht klar analysiert werden kann. Nichts destotrotz kann dieses auf Erfahrung und Praxiswissen basierende Bauchgefühl richtig und wichtig sein. Der rote Hut gibt diesem Wissen Raum und Wertschätzung. Gefühle müssen nicht stimmen, aber sie sollten als Faktor immer Teil des Denkprozesses sein.

In manchen Situationen müssen Entscheidungen auf der Grundlage von Intuition gefällt werden, weil es keinen anderen Weg gibt oder die Faktenlage zu widersprüchlich ist. Das kann zum Beispiel bei der Prognose von Zukunftsentwicklungen der Fall sein oder bei der Frage, wie Zahlen und Statistiken zu deuten sind. Die Bedeutung von Gefühlen bei Geschäftsentscheidungen wird immer wieder in Untersuchungen belegt, trotzdem ist es noch nicht Konsens, in Businesskontexten Gefühlen und Intuitionen einen festen Raum zu geben.

3. Der schwarze Hut

Der schwarze Hut steht für Kritik und Beurteilung. Er ist die Aufforderung zur professionellen „Schwarzseherei“. Der schwarze Hut widmet sich den Fragen: Was kann schief gehen? Was ist richtig? Was ist falsch? Es geht darum, die Lage einzuschätzen und Risiken abzuwägen.

Die Sichtweise des schwarzen Hutes kann davor bewahren, falsche, illegale oder gefährliche Wege einzuschlagen. Deshalb hat Edward de Bono den schwarzen Hut auch mit dem Label „**Warnung**“ versehen.

Fragen zum schwarzen Hut lauten beispielweise:

- Welche Nachteile ergeben sich aus einer Idee?
- Stimmt die Idee mit unseren Werten überein?
- Wird die Umsetzung unseren Ressourcen gerecht?
- Passt das Vorhaben in unsere Strategie?
- Entspricht das Projekt unseren Fähigkeiten?



Auch Teilnehmer, die dem vorgestellten Thema oder der Idee generell positiv gegenüberstehen, sind unter dem schwarzen Hut aufgefordert, Minuspunkte zu finden. Jedes Projekt hat neben positiven Seiten auch negative Seiten. Das nicht zu sehen oder

nicht wahrhaben zu wollen trübt den Blick für einen erfolgreichen Prozess. Für alle Beteiligten geht es deshalb beim schwarzen Hut darum, auf folgendes hinzuweisen:

- Fehler im logischen Prozessablauf
- Unrichtige oder fehlerhafte Informationen
- Schwächen
- Potentielle Probleme
- Risiken und Gefahren
- Negative Aspekte der Idee oder des Projekts

Die Perspektive des schwarzen Hutes möchte keine pessimistische Weltsicht unterstützen, sondern als Frühwarnsystem fungieren. Probleme, Fehler und Fallstricke sollen möglichst rechtzeitig erkannt werden, damit die Gefahr oder das Problem verringert oder aufgelöst werden kann.

Wichtig ist, nicht in der Perspektive des schwarzen Hutes stecken zu bleiben. Der schwarze Hut soll helfen, Fallstricke aus dem Weg zu räumen, nicht eine Idee nieder zu machen.

4. Der gelbe Hut

Der gelbe Hut steht für Chancen, Vorteile und glückliche Ausgänge. Gelb repräsentiert den Sonnenschein, die sonnigen Seiten einer Idee oder Entscheidung. Hier gilt ähnliches wie für den schwarzen Hut: Auch Teilnehmer, die der Idee ablehnend gegenüberstehen sind gefordert, **positive und wertvolle Seiten der Idee** zu suchen.

Die Intention des gelben Hutes liegt ausdrücklich im optimistischen Denken, im Kontrast zum pessimistischen Denken des schwarzen Hutes. Beide Hüte repräsentieren die beiden Seiten einer Medaille. Wer zu viel schwarz sieht tendiert genauso zu Denkfallen wie der, der zu viel gelb und sonnig sieht.

Fragen zum gelben Hut suchen den Wert und die Vorteile einer Idee sowie **Argumente dafür, warum etwas funktionieren kann:**

- Welche Vorteile sind mit der Idee verbunden oder könnten sich aus der Idee ergeben?
- Welche Chancen und Optionen liegen in der Idee?
- Welche positiven Folgen könnte die Idee haben?
- Warum könnte die Idee funktionieren?
- Bei wem könnte diese Idee Begeisterung auslösen?
- Welche Zielgruppe könnten durch diese Idee angesprochen werden?
- Welche Kundennutzen könnten sich aus dieser Idee ergeben?
- Welche positiven Ergebnisse könnten sich im besten Fall zeigen?
- Welche Folgeideen könnten aus dieser Idee entwickelt werden?
- In welcher Form passt diese Idee zu unseren Leitwerten?
- Wie wertvoll ist diese Idee?
- Was lässt sich alles aus der Idee machen?



Nur wer sich darin übt, den Wert einer Idee und die darin enthaltenen Chancen erkennen zu können, vertut mit Techniken zum kreativen Denken nicht seine Zeit. Den meisten Menschen fällt es nach der Erfahrung von Edward de Bono leichter, Kritik zu üben als den Wert oder die positiven Seiten einer Idee erkennen zu können. **Durch zu viel Kritik wird eine neue Idee, die mit Hilfe von kreativem Denken entwickelt wurde, zu oft zu früh im Keim erstickt.**

Keine Idee kommt ausgereift zur Welt. Wenn der Wert und die Chancen einer Idee nicht rechtzeitig erkannt werden, wird die Idee nach der ersten Kritikrunde meist schnell zu Grabe getragen. Dabei brauchen viele Ideen Zeit zum Reifen und Wachsen. Berechtigte Kritikpunkte sollten Anlass zu weiteren Überlegungen sein, und nicht der Todesstoß. **Der gelbe Hut will dabei helfen, Ideen die notwendige Sonne zum Reifen zu geben.**

Zum gelben Hut gehören auch Fragen nach den notwendigen Umsetzungsschritten, um eine Idee oder ein Projekt zum Erfolg zu führen:

- Wie kann die Idee erfolgreich verwirklicht werden?
- Was ist notwendig, um aus der Idee ein konkretes Projekt zu machen?
- Welche Schritte müssen unternommen werden, um die Idee in die Welt zu bringen?

- Welche Ressourcen und finanzielle Mittel sollten bereitgestellt werden?
- Welche rechtlichen Schritte sind zu klären?
- Welche technischen und organisatorischen Fragen sind zu klären?
- Was lässt sich jetzt schon konkret zu den Erfolgsaussichten festhalten?

- Welche konkreten Chancen hat das Projekt auf dem Markt?
- Welche Nachfrage lässt sich vermuten?
- Wo liegt ein zielgruppengerechter, nachweisbarer Kundennutzen?
- Welche Marketingstrategie verspricht Erfolg?

- Wie viel positive Motivation bei den Mitarbeitern wird das Projekt/ die Idee auslösen?
- Wie kann die Idee/ das Projekt unsere Marke stärken?
- Wie viel Gewinn ist mit der Idee oder dem Projekt zu erzielen?
- Welchen echten gesellschaftlichen Beitrag kann diese Idee/Projekt leisten?

Der gelbe Hut soll auch **Begeisterung für ein Projekt** wecken. Diese Begeisterung sollte nicht nur aus materiellen Gesichtspunkten entstehen, sondern eine Begeisterung für die Sache an sich sein. Ohne Begeisterung entsteht keine ausreichende **Motivation, eine Idee über alle Herausforderungen und Schwierigkeiten hinweg bis zu einem glücklichen Ausgang zu verfolgen.**



5. Der grüne Hut

Der grüne Hut steht für Wachstum und kreative Energie. Die Assoziation für Grün ist das vielfältige und formenreiche Wachsen der Vegetation. Es geht um das Generieren von Auswahlmöglichkeiten und um kreatives Denken. Hier sind **Ideen, Alternativen und neue Handlungsstrategien** gefragt. Unter dem grünen Hut sind auch alle die aufgefordert, kreative Ideen zu entwickeln, die von sich selbst glauben, nicht kreativ zu sein.

Kreatives Denken hat nichts mit der allgemeinen Fähigkeit zum künstlerischen Ausdruck zu tun, sondern stellt eine spezifische Form des zielgerichteten Denkens dar. **Jede Art von zielgerichtetem Denken kann trainiert werden, also auch die Fähigkeit zum kreativen Denken.** Der grüne Hut steht für den bewussten Prozess des kreativen Denkens.

Fragen zum grünen Hut könnten z.B. lauten:

- Wo sind weitere Handlungsoptionen?
- Welche Alternativen gibt es?
- Was könnten wir noch tun?

- Welche weiterführenden Ideen gibt es?
- Warum ist etwas passiert? Wie könnte es anders gehen?
- Welche Ideen trage ich schon länger mit mir zu diesem Thema herum?



Der grüne Hut ist eine Einladung für kreatives Denken und das Finden von neuen Lösungsmöglichkeiten. Jede Art von neuen Ideen ist hier gefragt. Die Wertung erfolgt später unter anderen Hüten. Kreative Ideen sollen unter dem grünen Hut weiterverfolgt und auf Varianten hin untersucht werden, nicht ausgebremst durch negative Meinungen und Urteile.

Beim grünen Hut geht es nicht darum, möglichst viele ausgefallene, spinnerte oder besonders „kreative“ Lösungen zu finden. Auch naheliegende, bodenständige Ideen und Alternativen können den Weg zur passenden Lösung weisen. Originalität um der Originalität Willen hat wenig Wert.

Eine mögliche **Strategie zur Generation von neuen Ideen** und Wegen könnte deshalb so aussehen:

- Welche naheliegenden und offensichtlichen Alternativen gibt es?
- Welche weiteren Alternativen sind noch denkbar? Welche Werkzeuge zum kreativen Denken könnten zum Einsatz kommen, um die nicht so offensichtlichen Alternativen zu finden?
- Welche neuen Ideen oder überraschende Lösungswege können gefunden?
- Welche (in anderen Kontexten) funktionierenden Lösungen können für die jetzige Situation modifiziert, variiert oder angepasst werden?
- Welche alten Ideen oder ausgemusterten Handlungsstrategien könnten jetzt erneut zum Einsatz kommen? Wie könnte ein Update für die aktuelle Situation aussehen?

Die naheliegenden Ideen und Lösungen werden mitunter vernachlässigt oder nicht ausreichend gesehen, weil das Offensichtliche oder leicht Erkennbare scheinbar weniger Anerkennung bringt. Jede Art von zielgerichteter Lösungsgenerierung ist ein kreativer Akt und sollte als solcher gewürdigt werden. **Auch banale Lösungen sind exzellente Lösungen, wenn sie die Sache voranbringen.**

Neu heißt nicht zwangsläufig, dass etwas so neu ist, dass es außerhalb jeder alten Sichtachse gelegen hat. Ein neuer Handlungsweg kann auch im Aufgreifen von etwas bestehen, das schon in anderen Kontexten existiert hat. „Neu“ im Sinne des grünen Hutes ist nicht gleichzusetzen mit „gab es noch nie.“

Entscheidend ist letztendlich, dass eine Idee funktioniert, nicht wie originell, überraschend oder innovativ sie ist. Der kreative grüne Hut darf also auch ein Update eines „alten Hutes“ sein.

6. Der blaue Hut

Der blaue Hut steht für Prozesskontrolle und Überblick. Blau repräsentiert in diesem Zusammenhang den Himmel, die Weite des Blicks und die Vogelperspektive (Draufsicht). Der blaue Hut thematisiert **alle organisatorischen Fragen**. Deshalb kann der blaue Hut auch an verschiedenen Stellen des 6 Hüte Prozesses zum Einsatz kommen. Klassischerweise steht der blaue Hut sowohl am Beginn als auch am Ende des 6 Hüte Prozesses.

Zu Beginn wird unter dem blauen Hut der Fokus des Prozesses definiert:

- Was möchten wir heute erreichen?
- Worüber genau denken wir heute nach?
- Wie lautet die Zieldefinition?
- Welche Unterpunkte sollen mitbedacht werden?



Wenn dieser Prozess in einer Gruppendiskussion stattfindet, muss anschließend vom Vorsitzenden eine **eindeutige Definition des Fokus für den aktuellen Prozess** bestimmt werden.

Im Rahmen dieses Prozesses kann auch bestimmt werden, in welcher Reihenfolge die Hüte angewendet werden sollen. Die Hüte müssen nicht genau in der hier vorgestellten Reihenfolge zum Einsatz kommen. **Je nach Zweck und Ausgangslage können die Hüte in einer anderen Reihenfolge genutzt werden!**

Während des Prozesses hat der blaue Hut überwiegend eine Kontrollfunktion. Es geht darum, immer wieder den Fokus auf den aktuellen Prozessabschnitt zu lenken:

- Stimmen die Beiträge der Teilnehmenden mit der Anforderung unter dem aktuellen Hut überein?
- Ergibt sich aus der Situation heraus die Notwendigkeit für einen anderen Fokus? Sollte der Hut oder die Reihenfolge der Hüte geändert werden?

Am Ende des Prozesses hat der blaue Hut eine wichtige Funktion: Unter dem blauen Hut werden die **Ergebnisse des Prozesses gesichtet und zusammengefasst**. Zudem können hier die notwendigen weiteren Handlungsschritte im Anschluss an den Prozess definiert werden.

- Was ist erreicht worden?
- Welche Ergebnisse können festgehalten werden?
- Was sind die nächsten Schritte?
- Welche Ergebnisse/erste Ideen sollten in einer zweiten Sitzung vertieft untersucht oder überdacht werden?
- Welche Handlungen stehen an?
- Wer macht was? Wie sind die Verantwortlichkeiten verteilt?
- Wie sieht die Terminierung aus?

Auch wenn der Prozess kein befriedigendes Ergebnis hervorgebracht hat, wird an dieser Stelle festgehalten, warum der Prozess stockt oder wider Erwarten verlaufen ist. Die Fragestellungen für diese Situation lauten zum Beispiel:

- Wir brauchen mehr Informationen in einem bestimmten Gebiet. Woher können wir diese beschaffen?
- Es mangelt an Lösungsideen oder Handlungsalternativen. Wie können wir mehr umsetzbare Lösungsideen und echte Handlungsalternativen generieren?

Wie beim Einsatz des blauen Hutes zu Beginn ist es auch am Ende notwendig, dass nach einer Zeit des Gruppeninputs **vom Vorsitzenden eindeutige Entscheidungen getroffen** werden.

Dass der 6 Hüte Prozess erfolgreich in Gruppenkontexten durchgeführt werden kann und soll, hat nichts mit Beliebigkeit der Ergebnisse oder endlosen Diskussionen zu tun. **Zielorientierung ist ein ganz wichtiger Aspekt des kreativen Denkens, und der blaue Hut soll diesen Aspekt in dem gesamten Prozess sicherstellen.** Deshalb braucht der 6 Hüte Prozess in Gruppenkontexten immer eine klare **Entscheidungshierarchie** und **Entscheidungsverantwortlichkeit**.

Modifizierte Anwendungsform der 6 Hüte

Die Hüte könne auch unabhängig voneinander als Einzelmethode eingesetzt werden. Das kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn zu spezifischen Einzelfragen Ergebnisse

erarbeitet werden sollen oder die Zeit zu knapp ist, um einen vollen 6 Hüte Prozess hintereinander an einem Termin zu absolvieren.

Dafür wird einer der 6 Hüte für das anliegende Thema ausgesucht. **Ein Hut symbolisiert immer einen klaren Denkfokus:**

Wenn zum Beispiel nach den **Fallstricken einer Idee** gesucht werden soll, kann gezielt nur der **schwarze Hut** eingesetzt werden. Es werden dann ausschließlich die Fragestellungen des schwarzen Hutes verfolgt.



Wenn nur nach konkreten **Umsetzungsschritten für einen Erfolg** gesucht werden soll, steht allein der **gelbe Hut** im Fokus. Dasselbe gilt für die Situation, in der **die Chancen und positiven Optionen** einer Idee oder eines Projektes untersucht werden sollen. Auch Fragen der Motivation und der Unterstützung von Leitwerten finden im gelben Hut Raum. (Anmerkung am Rande: „Wir wollen die Besten sein“ ist kein echter und tragfähiger Leitwert, weil eine solche Aussage immer nur situativ sowie zeitlich und räumlich begrenzt zu erfüllen ist).

Wenn die emotionale Situation oder **gruppendynamische Fragen** eine große Rolle spielen, steht nur der **rote Hut** auf dem Programm. Hier werden gezielt **Gefühle, Ahnungen und Emotionen** ausgesprochen, ohne zu werten oder eine logische Erklärung liefern zu müssen. Dadurch können alle Gefühle auf dem Tisch kommen, die in einer Gruppe brodeln, aber nicht zur Sprache gebracht werden. Das kann helfen, persönliche Abneigungen gegen Ideen und unbewusste Entscheidungsprozesse zu klären, die Umsetzungsprozesse blockieren können.

Werden **Alternativen** oder **innovative Impulse** gesucht, unterliegt die Sitzung dem **grünen Hut**. Echte Entscheidungen können immer nur auf der Grundlage von realisierbaren Alternativen getroffen werden. Getreu dem Motto: Du hast zwei Alternativen zur Auswahl und musst dich entscheiden? Such eine dritte! Unter dem grünen Hut können gezielt für den Anlass ausgewählte Kreativitätstechniken zum Einsatz kommen.

Prozessabläufe, Verantwortlichkeiten und organisatorische Frage werden mit dem Fokus des blauen Hutes thematisiert. Durch die klare Ausrichtung auf den blauen Hut können aus diesen Fragen Gefühle und Emotionen herausgehalten werden. Auch neue Ideen oder Befürchtungen haben bei einer Sitzung unter dem blauen Hut keinen Raum. Auf diese Weise können notwendige organisatorische Fragen vorgebracht werden, ohne die anderen Aspekte generell zu vernachlässigen. Sie werden zu einem andern Zeitpunkt thematisiert.

Informationsrunden sowie Faktensammlungen finden mit der alleinigen Ausrichtung auf den **weißen Hut** statt. Auch hier ist die Fokussierung auf eine einzige Denkperspektive hilfreich, schnell und zügig zu Ergebnissen zu kommen sowie offene Fragen und Informationslücken zu klären. Andere Aspekte können unter den Fokustrichtungen der anderen Hüte zu festgelegten Zeitpunkten besprochen werden.