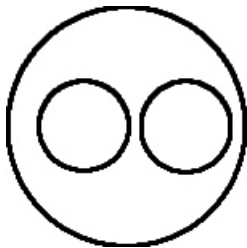


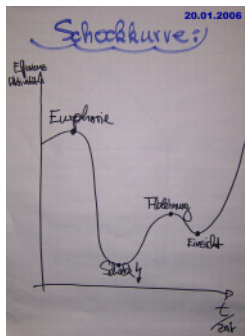
Die 5 - Denkklassen

Umgang mit Veränderungen: Der Weg aus dem Schock

Einführung



Nie gibt es nur eine einzige, gute und zielführende Lösung. Auch wenn wir schnell 3 Lösungen gefunden haben, glauben wir dies seien die einzig denkbaren. Und doch – erinnern Sie sich an unser letztes Modul (an die Aufgabe die identische Figur mit den 3 Kreisen zu zeichnen) – gibt es meist unzählige weitere, gute und zielführende Lösungen.



Wenn es nun in der Schockkurve darum geht die neuen Perspektiven zu ergründen, Sachverhalte auf möglichst verschiedene Weisen wahrzunehmen und darauf aufbauend, machbare Alternativen als Lösungswege zu schaffen, dann ist die Methode „5 Denkklassen“ eine gute Möglichkeit weiter zu kommen. Das ist Grund genug sie hier etwas genauer vorzustellen:

Methode

Die Denkklassen-Technik ist entworfen, um Teams zu helfen eine Vielzahl von Perspektiven über ein Thema zu erforschen, die zu der sehr unterschiedlich sein kann, die sie am natürlichsten einnehmen könnten. Indem sie eine bestimmte „Denke“ vorgeben, spielen alle Rollen „als ob“ sie selbst eine bestimmte Perspektive einnehmen. Zum Beispiel könnte jemand den Advokaten des Teufels spielen, nur um Diskussionen zu erzeugen. Der Zweck der Anwaltschaft des Teufels ist es, eine Idee absichtlich herauszufordern: seien Sie kritisch, suchen Sie nach dem Fehler.

Jede Denkklasse ist nach einem Element benannt, das sie charakterisieren soll.

Die 5 - Denkklassen

Die 5 Denkklassen

1. ERDE (Fakten, Rationales)
Weißes Papier; Neutral; Fokus auf vorhandene Informationen, objektive **TATSACHEN**, was erforderlich ist, wie es erreicht werden kann
2. WIND (Traum, Innovation)
Vegetation; **KREATIVES** Denken; Möglichkeiten und Hypothesen; neue Ideen
3. LUFT (Positiv, Chancen)
Sonnenschein; Optimismus; **LOGISCHE POSITIVE** Ansicht; sucht nach Nutzen, was gut ist.
4. WASSER (Negativ, Risiken)
Strikter Richter, der eine schwarze Robe trägt; beurteilend; kritisch; warum etwas falsch ist; **LOGISCHE NEGATIVE** Ansicht.
5. FEUER (Gefühle, Emotionen)
Feuer, Wärme; **EMOTIONEN, GEFÜHLE**, Intuition, Ahnungen; gegenwärtige Ansichten ohne Erklärung, Rechtfertigung

Die 5 Denkklassen sind sowohl auf emotionale Zustände sowie Gemütsverfassungen hinweisend (d.h., Perspektive, aus der ein Thema betrachtet wird). Anzumerken ist: „Gefühle sind ein wesentlicher Bestandteil unserer denkenden Fähigkeit und nicht nur etwas zusätzliches, das unser Denken gedeihen lässt“. Ein Denk-Stil ist nicht von Natur aus „besser“ als ein anderer. Ein vollständiges, ausgeglichenes Team erkennt das Bedürfnis für alle Stile (Klassen), damit das Team alle Aspekte der Themen betrachten kann, denen sie gegenüberstehen.

Die 5 - Denkklassen

Hauptnutzen der 5 Denkklassen Methode

1. Erlaubt Sachen ohne Risiko zu sagen. Sehr stark im Verhindern der Spirale der plötzlichen Ruhe.
2. Schafft Bewusstsein, dass es mehrere Perspektiven auf das vorliegende Thema gibt
3. Garantiert, dass nichts vergessen wird
4. Fokussiert das Denken
5. Führt zu kreativerem Denken
6. Verbessert die Kommunikation
7. Verbessert die Entscheidungsfindung

Verwenden der 5 Denkklassen

In den meisten Gruppenkontexten neigen Einzelpersonen dazu zu fühlen, dass sie auf das Annehmen bestimmter Perspektiven begrenzt werden (optimistisch, pessimistisch, objektiv, etc.). Dieses begrenzt die Weisen und den Umfang, in denen jede Person und folglich die Gruppe als Ganzes ein Thema erforschen kann. Mit den 5 Denkklassen wird man nicht mehr auf eine einzelne Perspektive im Denken begrenzt. Sie sind die Kategorien des denkenden Verhaltens und nicht der Leute selbst. Der Zweck ist es, das Denken zu leiten, und nicht das Denken oder den Denker zu klassifizieren. In der Tat, indem man sich zwingt zu abweichend zu denken, von dem wie man es gewöhnlich macht, kann man auf eine Vielzahl neuer Ideen stoßen. Es bedeutet, dass man eine Perspektive absichtlich annimmt, die nicht notwendigerweise die ist, die man besitzt. Es ist wichtig, dass sich alle Gruppenmitglieder dieser Tatsache bewusst sind. Jedes Teammitglied muss die Denkkategorie genau identifizieren, die es beim Abgeben einer Aussage einnimmt. Das trennt Ego von Performance.

Die 5 - Denkklassen

Beispielanwendung

Gegeben sei folgendes Problem: Die Mitarbeiter reden, während der Chef redet.

ERDE – Objektive Betrachtung und Anforderung

- Mitarbeiter reden, während der Chef redet
- Es ist laut, andere Mitarbeiter werden abgelenkt und können deshalb den Chef nicht hören
- Mitarbeiter wissen nicht, was es zu tun gilt, wenn die Aufträge ausgegeben sind
- Viele Mitarbeiter werden abgelenkt, was zu einem Versagen beim Erfüllen der Aufgaben führt

WIND - Konstruktive Betrachtung im Lichte der neuen Erkenntnisse

- Der Chef wird bewusster mit der Zeit umgehen, die er mit Reden verbringt
- Der Chef wird versuchen, seine Interaktion mit den Mitarbeitern zu diversifizieren und nicht nur mit den aktiven Mitarbeitern die Diskussion zu führen
- Die Mitarbeiter werden dem Drang widerstehen, alles aus sich herausprudeln zu lassen. Stattdessen überlegen sie, ob ihr Beitrag passend und angebracht ist
- Die Mitarbeiter berücksichtigen, ob ihr Beitrag das Arbeiten anderer stören könnte

LUFT - Positive Aspekte

- Jeder kann sagen, was ihm auf dem Herzen liegt
- Es kann Spaß machen
- Nicht nur die aktiven Mitarbeiter kommen zum Reden
- Man hat nicht darauf zu warten, die eigenen Ideen mitzuteilen, und schützt sich so davor, sie zu vergessen

WASSER - Kritik und Befürchtungen

- Zeit wird verschwendet
- Das Arbeiten wird gefährdet
- Die Mitarbeiter, die reden, haben das Gefühl, daß die Zuhörer sie nicht respektierten und nicht hören wollen, was sie zu sagen haben

Die 5 - Denkklassen

FEUER - Ausdruck der persönlichen Gefühle und Meinung

- Der Chef fühlt sich beleidigt
- Mitarbeiter werden frustriert, weil sie die Anweisungen nicht hören
- Die Mitarbeiter, die reden, genießen das Rumscherzen und Gehörtwerden

Die Auswertung - das große Bild, was wurde gelernt

- Der Chef lernt, daß sie die Zeit, die mit Reden bei Besprechungen zugebracht wird, im Auge behalten müssen
- Der Chef lernt, daß er alle Mitarbeiter in die Diskussionen einbeziehen muß
- Der Chef erkennt, daß einige Mitarbeiter ein wenig Zeit zum Nachdenken benötigen, bevor sie antworten. Diesen Mitarbeitern die Zeit zuzugestehen ermöglicht die Teilnahme mehrerer Mitarbeiter und sichert eine bessere Lösung
- Den Mitarbeitern wird klar, daß ihr Gerede dem Sprecher das Gefühl geben, nicht angemessen respektiert zu werden
- Den Mitarbeitern wird klar, daß ihre Kommentare das Denken und die Arbeit anderer stören
- Den Mitarbeitern wird klar, daß unablässiges Reden nur ihren Mangel an Selbstdisziplin demonstriert und daß nicht jeder Gedanke mitgeteilt werden muß