

Definition

Die **Walt-Disney-Methode** (auch **Walt-Disney-Strategie** genannt; im englischen Sprachraum **Disney method**) ist eine Kreativitäts-Methode auf der Basis eines Rollenspiels, bei dem eine oder mehrere Personen ein Problem aus drei Blickwinkeln betrachten und diskutieren. Die Walt-Disney-Methode kommt in der heutigen Business- und Managementwelt regelmäßig und immer häufiger zum Einsatz. Speziell dort, wo es gilt festgefahrene Denkstrukturen zu lösen, bietet diese Methode die Möglichkeit, Herausforderungen aus einem ganz anderen Blickwinkel zu sehen und zu lösen. Auch als Mikromethode im Design Thinking ist die Walt Disney Methode gut einsetzbar.

1. Der *Träumer* ist subjektiv orientiert und enthusiastisch, enthält sich aber eines praktischen Urteils zu einer Idee oder Analyse.
2. Der *Realist* nimmt einen pragmatisch-praktischen Standpunkt ein, entwickelt Aktivitätenpläne und untersucht die notwendigen Arbeitsschritte, -mechanismen und Voraussetzungen.
3. Der *Kritiker* fordert heraus und prüft die Vorgaben der anderen. Ziel ist konstruktive und positive Kritik, die hilft, mögliche Fehlerquellen zu identifizieren.

Die Methode kann sowohl von Einzelpersonen als auch von Gruppen angewendet werden. Sie ist besonders hilfreich, wenn es darum geht, Ziele und Visionen zu konkretisieren und alltagstauglich zu gestalten.

Die Methode

Als Kreativitäts-Methode funktioniert die Walt-Disney-Methode am besten mit vier statt drei Rollen:

1. *Träumer* (Visionär, Ideenlieferant)
2. *Realist* (Realist, Macher)
3. *Kritiker* (Qualitäts-Manager, Fragensteller, Controller)
4. *Neutraler* (Beobachter, Berater)

Vier Stühle werden mit diesen Rollen markiert, so dass jeder immer die Rolle der anderen erkennen kann. Als Einzel-Technik beginnt man auf der neutralen Position und analysiert das Problem. Dann bewegt man sich auf eine der anderen Positionen, nimmt diese Rolle ein und argumentiert aus dieser Perspektive. Man verändert die Positionen im Wechsel solange, bis ein ausreichend guter Zustand einer Idee entwickelt wurde. Die zuletzt eingenommene Position ist wieder die neutrale. Als Gruppenrollenspiel nehmen verschiedene Personen die einzelnen Positionen ein, diskutieren ein Problem bis ein Standpunkt erreicht ist. Dann wechseln sie die Rollen und diskutieren erneut usw. bis ein ausreichend guter Entwicklungsstand erreicht ist (s. Ähnlichkeiten mit 6-Hut-Methode). Quelle Wikipedia

Arbeitsaufträge

Das Verfahren unterscheidet drei verschiedene Phasen in der Erarbeitung seiner Ziele: den Träumer, den Realisten und den Kritiker. Leider werden diese Rollen normalerweise oft vermischt. Beim Träumen wird häufig bereits an die Umsetzbarkeit gedacht, und beim Planen denkt man an die viele Arbeit und an die Kritik anderer. Diese Technik eignet sich sowohl für eine einzelne Person als auch für eine Gruppe. Entweder werden die Stationen gemeinsam durchlaufen mit gegenseitiger Unterstützung, oder Sie wenden diese Technik nacheinander an. Wichtig ist: Grenzen Sie die einzelnen Rollen eindeutig gegeneinander ab. Also bitte ja nicht als Träumer schon Einwände ansprechen! Steigern Sie sich in jede Rolle rein und nehmen Sie immer NUR diese Rolle an. Alles andere sollten Sie bewusst weglassen.

Arbeitsaufträge für den Träumer

Was wäre schön?
Was fällt mir dazu ein?
Was wäre die ideale Situation?
Was ist mein Traum dazu?
Was fällt mir Verrücktes und Ausgefallenes dazu ein?

Arbeitsaufträge für den Kritiker

Kann das realisiert werden?
Was halte ich für möglich?
Was kann gar nicht funktionieren?
Was ist einfach nur Träumerei?
Was könnte verbessert werden? Welches sind Chancen und Risiken?
Was wurde übersehen?
Wie denke ich über den Vorschlag?

Arbeitsaufträge für den Realisten

Was wird für die Umsetzung benötigt (Material, Menschen, Wissen, Techniken etc.)?
Wie kann realisiert werden, was der Träumer sich ausgedacht hat?
Was muss getan oder gesagt werden?
Was fühlt man bei dieser Idee?
Welche Grundlagen sind schon vorhanden?
Kann der Ansatz getestet werden?

Ablauf

Schritt 1: Der Kreislauf, hier am Beispiel eines Teamrollenspiels erklärt, beginnt mit einem Probelauf. Die Teilnehmer schlüpfen vorab, ohne das Thema zu wissen, in die drei verschiedenen Rollen, um sich „einzuleben“. In der Träumerecke sollten alle an einen wunderschönen und kreativen Moment in ihrem Leben denken, um den positiven Einfluss zu spüren.

Schritt 2: Nach einer kurzen Pause erfolgt der Wechsel zum Realisiererplatz. Dort muss sich jeder Teilnehmer an eine persönliche Situation erinnern, die er praktisch und clever gelöst hatte.

Schritt 3: Zum Schluss, in der Kritikerecke, sollte eine Situationen ins Bewusstsein geholt werden, die jeder Teilnehmer kritisch analysiert hatte.

Schritt 4: Nach der anschließenden Ruhephase wird dem Team, durch den Moderator das zu lösende Problem bekannt gegeben.

Schritt 5: Nun beginnt das eigentliche Rollenspiel. Das Team begibt sich in die Träumerecke. Die Träumer nutzen in dieser Phase ihre rechte beziehungsweise kreative Gehirnhälfte, um Visionen und Ziele zu entwickeln. Hierbei darf richtig ohne Grenzen „gesponnen“ werden, ohne Vorgaben und Einschränkungen. Jeder noch so chaotische und verrückte Ansatz ist die Chance für eine neue Idee.

Schritt 6: Im Anschluss wandern die Teilnehmer zum Realisiererplatz. Die Realisten ziehen sich mit den gewonnenen Ideen zurück und stellen sich folgende Fragen: Was muss getan oder gesagt werden? Was wird für die Umsetzung benötigt (Material, Menschen, Wissen, Techniken)? Was fühlt man bei dieser Idee? Welche Grundlagen sind schon vorhanden? Kann der Ansatz getestet werden? Die Realisten testen wirklich jede Idee, bevor diese an die Kritiker weitergegeben wird. So entpuppen sich manche auf den ersten Blick noch so unrealistischen Ideen, als wirkliche, innovative Ansätze.

Schritt 7: An der letzten Station im Kreislauf, haben die Kritiker die Aufgabe, sich konstruktiv mit den Ideen auseinanderzusetzen. Die Analyse beinhaltet immer mindestens folgende Fragen: Was könnte verbessert werden? Was sind die Chancen und Risiken? Was wurde übersehen? Wie denke ich über den Vorschlag? Der Kreativitätsprozess gilt als abgeschlossen, wenn keine weiteren relevanten Fragen offen sind und wenn abzusehen ist, dass ein weiterer Durchlauf keine Optimierung bringt.

Das Ergebnis

Die Disney-Methode führt zunächst dazu, dass ein Problem oder ein Sachverhalt aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet wird. Konkrete Schlussfolgerungen für Handlungen gehören nicht zur eigentlichen Methode, sollten aber natürlich trotzdem bedacht werden. Sonst wäre das Ganze zwar vermutlich eine nette Veranstaltung gewesen, aber Ergebnisse fehlen.

Egal, ob die Disney-Methode allein oder im Team durchgeführt wird: Sorgen Sie dafür, dass die Ergebnisse in irgendeiner Form verwertet werden.

Sinnvoll ist die Erstellung einer Liste, in der folgende Fragen beantwortet und mit Verantwortlichkeiten hinterlegt werden:

- Welche Träumer-Ideen sollen weiter verfolgt werden?
- Welche Kritiker-Anmerkungen müssen beachtet und berücksichtigt werden?
- Welche Macher-Schritte sollten als nächstes angegangen werden?