

Die Walt-Disney-Methode

Walter Elias Disney, die Hollywoodgröße im Zeichentrickfilm, hat schon früh und unbewusst die Basis für eine Kreativitätstechnik gelegt, in dem er eigene Grundlagen entwickelte, mit deren Hilfe er seine Ideen und Kreativität – wie auch die seiner Mitarbeiter - förderte.

Abbildung 1: Walt Disney und Wernher von Braun



Als Sohn eines Bauunternehmers am 05. Dezember 1901 geboren, nahm Walter Disney bereits mit 14 Jahren Kunstunterricht, bevor er nach dem ersten Weltkrieg seine ersten Kurzfilme zeichnete. Den Durchbruch brachte der Micky Maus-Film „Steamboat Willie“. Von da an begann die Erfolgsstory der Walt-Disney-Company. Nach dem plötzlichen Tod von Walter Disney am 15. Dezember 1966 übernahm sein jüngerer Bruder Roy die Unternehmensführung.¹

Quelle: WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie: http://de.wikipedia.org/wiki/Walt_Disney

Robert Dilts griff die Grundlagen von Walter Disney auf und verfeinerte diese bis hin zu einer selbstständigen Methode, die heute schwerpunktmäßig in der Neuro-Linguistischen Programmierung (NLP) - Ausbildung gelehrt wird.⁶ Seit 1975 ist Robert Dilts Entwickler, Autor, Trainer und Berater in der Disziplin des NLP in mehr als 30 Ländern. Er leistete Pionierarbeit darin, die Anwendungen des NLPs in die Bereiche Organisationsentwicklung, Leadership und Lernen einzuführen.⁷ Die von ihm entwickelte Walt-Disney-Methode basiert auf dem Zusammenspiel von drei „Rollen“:

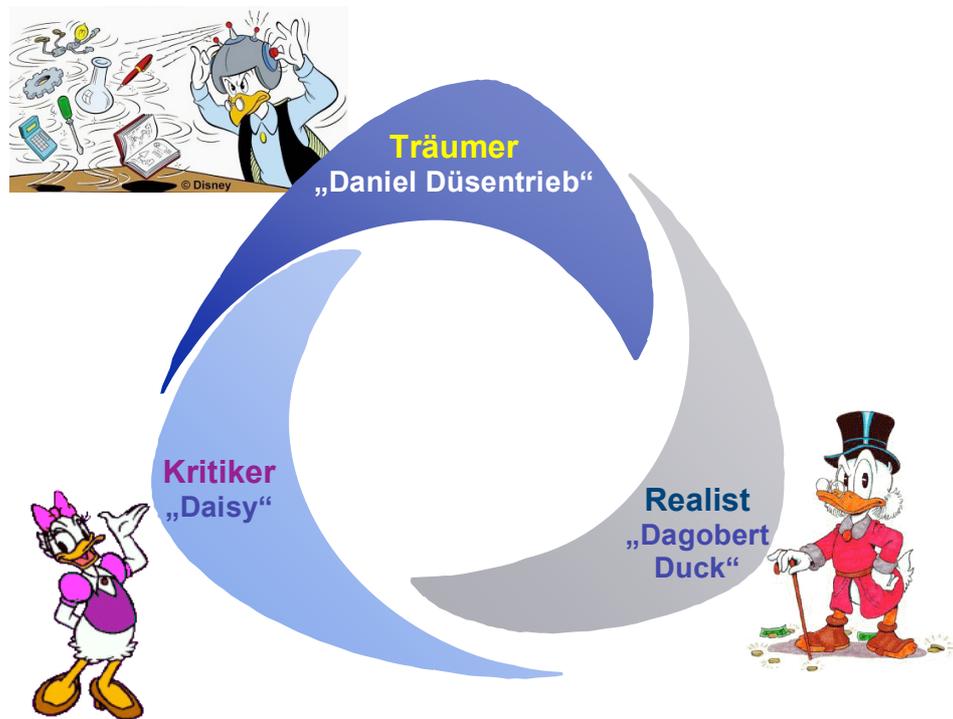
- **dem Träumer (Visionär, Ideenlieferant)**
- **dem Realist (Realist, Macher)**
- **dem Kritiker (Qualitäts-Manager)**

¹ Vgl. WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie: http://de.wikipedia.org/wiki/Walt_Disney

⁶ Vgl. <http://www.chordata.de/Walt-Disney-Methode>

⁷ Vgl. NLP: <http://www.nlpu.com/robbio.htm>

Abbildung 2: Die drei Rollen der Walt-Disney-Methode



Quelle: Kreislauf eigene Quelle, Bilder: www.incos-ev.de/.../body_duesentrieb1.html

Das Rollenspiel, die eigentliche Grundidee der ganzen Methode, kann von einer Einzelperson, aber auch im Team, angewandt werden. Bei einem Team, das sich nicht kennt, empfiehlt es sich, einen Moderator mit einzubeziehen, damit die Rollen nicht vermischt und unnötige Diskussionen unterdrückt werden.⁸

Disney selbst beherrschte alle drei Rollen perfekt. So hat er Ziele und Visionen erreicht, die für die damalige Zeit ungewöhnlich waren. Aber er bezog auch immer wieder seine Mitarbeiter als Team in den Ideenprozess mit ein. Disney unterstützte das Rollenspiel, indem er für jede einzelne Rolle - die des Träumers, des Realisten und des Kritikers - einen eigenen Raum schuf, der entsprechend eingerichtet war. So war der Raum des Träumers groß, hell, bunt und mit Bildern und kreativen Sprüchen geschmückt. Dem Realist wurde ein Zimmer mit einem großen Zeichentisch und allen möglichen, modernen Hilfsmitteln zur Verfügung gestellt, um die Träume zu realisieren. Der Kritiker musste in einem kleinen, engen Zimmer die Entwürfe des Realisten beurteilen und bewerten.⁹

⁸ Vgl. WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie: <http://de.wikipedia.org/wiki/Walt-Disney-Methode>

⁹ Vgl. Nielsen: <http://www.nlp-nielsen.de/coachartikel04.htm>

Es müssen aber nicht zwingend einzelne Räume sein, es reichen auch schon drei Stühle, die in verschiedenen Ecken eines Raumes gestellt werden. Natürlich unterstützt jede zusätzliche „Verschönerung“ der Träumerecke, wie z. B. Blumen oder Stoffe, die Kreativität und Ideenfindung des Träumers.¹⁰

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. Nach einer kurzen Pause erfolgt der Wechsel zum Realisiererplatz. Dort musste sich jeder Teilnehmer an eine persönliche Situation erinnern, die er praktisch und clever gelöst hatte. Zum Schluss, in der Kritkerecke, sollte eine Situationen ins Bewusstsein geholt werden, die jeder Teilnehmer kritisch analysiert hatte.

Nach der anschließenden Ruhephase wird dem Team das zu lösende Problem bekanntgegeben.¹¹ Nun beginnt das eigentliche Rollenspiel.

Abbildung 3:
Daniel Düsentrieb



Das Team begibt sich in die Träumerecke. Die Träumer nutzen in dieser Phase ihre rechte bzw. kreative Gehirnhälfte, um Visionen und Ziele zu entwickeln. Hierbei darf richtig „gesponnen“ werden, ohne Grenzen, Vorgaben und Einschränkungen. Jeder noch so chaotische und verrückte Ansatz ist die Chance für eine neue Idee. 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 etc.)
- Was fühlt man bei dieser Idee?
- Welche Grundlagen sind schon vorhanden?
- Kann der Ansatz getestet werden?

Abbildung 4: Dagobert Duck



¹⁰ Vgl. <http://www.chordata.de/Walt-Disney-Methode>

¹¹ Vgl. WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie: <http://de.wikipedia.org/wiki/Walt-Disney-Methode>

Die Realisten testen wirklich jede Idee, bevor diese an die Kritiker weitergegeben wird. So entpuppen sich manche auf den ersten Blick noch so unrealistische Ideen, als wirkliche, innovative Ansätze.

Am letzten Punkt im Kreislauf, haben die Kritiker die Aufgabe, sich konstruktiv mit den Ideen auseinanderzusetzen. Die Analyse

beinhaltet folgende Fragen:

- Was könnte verbessert werden?
- Was sind die Chancen und Risiken?
- Was wurde übersehen?
- Wie denke ich über den Vorschlag¹²

Abbildung 5: Daisy+Donald Duck



Quelle Abb. 3-5: Walt-Disney:
<http://www.waltdisney.de/>

Der Kreativitätsprozess gilt als abgeschlossen, wenn keine weiteren relevanten Fragen offen sind und wenn abzusehen ist, dass ein weiterer Durchlauf keine Optimierung bringt. Diese Methode kann für ein ungeübtes Team, aber auch für eine ungeübte Einzelperson, sehr anstrengend werden, wenn die Ergebnisse der einzelnen Rollen nicht eindeutig abgegrenzt werden. Auch an dieser Stelle kann ein Moderator unterstützend zur Seite stehen. Sehr geübte Teilnehmer dagegen unterstützen sich innerhalb des Prozesses gegenseitig, indem jeder die Rolle verstärkt ausübt, in der seine persönlichen Stärken liegen. So entstehen sehr effektive und konstruktive Diskussionen, die zu neuen Lösungsansätzen führen.¹³

Die Walt-Disney-Methode kommt in der heutigen Managementwelt regelmäßig und immer häufiger zum Einsatz. Speziell dort, wo es gilt festgefahrene Denkstrukturen zu lösen, bietet diese Methode die Möglichkeit, Probleme und Sachverhalte aus einem ganz anderen Blickwinkel zu sehen und zu lösen.¹⁴

¹² <http://www.chordata.de/Walt-Disney-Methode>

¹³ Vgl. WIKIPEDIA, Die freie Enzyklopädie:<http://de.wikipedia.org/wiki/Walt-Disney-Methode>

¹⁴ Journal für die Frau, Ausgabe 1/2005, S.61-62