

De Disney-strategie

Duur: afhankelijk van het vraagstuk
Grootte: < 12

Doel

Op een systematische wijze dromen/ideeën verwezenlijken.

Bruikbaar bij

Het realiseren van een droom.

Meervoudige interesse

Afhankelijk van de werkvormen die je inzet.

Aanpak

Eén van de deelnemers de rol van Facilitator of Gespreksleider op zich. De overige deelnemers verdelen de drie rollen: **Dromers, Realisten en Critici**.

De Disney methode kent drie fasen. In elk van deze fasen wordt één van de drie denkstijlen gehanteerd. De fasen kunnen telkens opnieuw doorlopen worden tot het einddoel is bereikt.

Stappen

1. Rollen verdelen

De facilitator geeft ieder van de teamleden een rol: Dromer, Realisator en Criteria bewaker.

Iedere rol dient minimaal één deelnemer te hebben.

De facilitator zorgt er tijdens de volgende stappen voor dat de deelnemers in hun 'rol' blijven.

2. Criteria bepalen

Aan deze stap doen alle deelnemers mee.

De volgende vragen dienen beantwoord te worden:

- ◆ Welk idee, welke vraag, welk probleem gaan we uitwerken?
- ◆ Aan welke criteria moet het eindresultaat voldoen?

Die criteria kunnen betrekking hebben op bruikbaarheid, kosten, termijn, effecten, opbrengst, marktpositie, teamdag, bedrijfsfeest, succesviering, etc. etc.

3. Droomfase: Creatief ideeën 'spuien'

Alleen de dromers zijn hier actief.

Het helpt als je de dromers laat associëren met een persoon waarvan zij zelf vinden dat hij/zij goed kan dromen.

Het doel van deze fase is: onbeperkt ruimte geven aan ideeën. De echte dromers verzinnen hier welke wilde uitzinnige mogelijkheden er zijn, om dit project/doelstelling vorm te geven. Creatief brainstormen, alles kan. Er wordt één idee – of een combinatie – gekozen.

(lichaamshouding: achter over leunen, kijk in de ruimte.)

4. Realisatiefase: de concrete uitvoering



De realisten worden actief.

Het helpt als je de realisten laat associëren met een persoon waarvan zij zelf vinden dat hij/zij goed is in het realiseren van ideeën.

Zij buigen zich over het geselecteerde idee en bepalen hoe het uitgevoerd kan worden. Ze kijken naar de mogelijkheden en beperkingen van technologie, omgeving, tijd, enzovoort. Het is belangrijk dat de realisten werken vanuit de vraag. Niet of dat het uitgevoerd kan worden, maar hoe het uitgevoerd kan/zal worden. Met deze wijze van denken kun je de barrières, die er zeker zullen zijn, gemakkelijker slechten. In deze fase is constructieve feed forward zeer welkom. En die feed forward cyclus heeft een korte omloop: snel, strak en specifiek.

5. 'Kritische' fase: kwaliteitscontrole.

De critici evalueren nu de vormgeving van het plan.

Het helpt als je de critici laat associëren met een persoon waarvan zij zelf vinden dat hij/zij goed is in het zorgvuldig bestuderen van een plan.

Is het een goed plan? Zij fronsen de wenkbrauwen en hebben interne dialogen: "Wat er nog niet aan klopt is, Wat onvoldoende is uitgewerkt, Het is interessant om te ervaren hoe anders dit werkt in het team, als het als fase er echt bij hoort, als het onderdeel van de rollen is, dan wanneer dit in een alledaagse vergadering spontaan gebeurt. (Als het al gebeurt..)

De critici vragen zich af: "Kan ik hier wel mee instemmen? Met welke elementen wel en met welke elementen niet?" Hoe kijkt de buitenwereld hier volgens mij tegen aan? Is het financieel goed doordacht? Is dit wel de beste manier om onze criteria zoals we dit daarnet hebben afgesproken (zie onder 2.) gestalte te geven? Past dit wel in de cultuur van de organisatie die wij willen zijn?

Alle opmerkingen van de Critici (feed forward) gaan naar de Realisten, die vervolgens weer aan de slag gaan om met de feed forward punten het plan bij te stellen en te optimaliseren.

Alles vanuit het motto: "Er bestaat geen mislukking, alleen feed forward." (Elke ronde van dromen-realiseren-kritisieren maakt het plan uiteindelijk sterker.)

6. Herhaling van de drie fasen

De drie fasen (kunnen) worden herhaald tot de Dromers, Realisten en Critici zeggen: "*We doen het.*"

7. Nabespreking

Hoe heeft iedereen zijn rol ervaren en wat heeft zij/hij ervan opgestoken?

Opmerking

In de rondes 3, 4 en 5 luisteren de deelnemers met een andere rol mee. Ze krijgen daardoor de overwegingen mee die door de andere groepsleden worden gemaakt. Dit leidt tot een breed gedragen en kwalitatief nog betere oplossing.

Nodig



Duidelijke ankers voor de drie posities.
Verder afhankelijk van de werkvormen die ingezet worden.

Online variatie

Deze werkvorm kan online uitgevoerd worden door verschillende break-out rooms te gebruiken. De deelnemers in elke break-out room voeren achter elkaar de rollen uit. Als alle groepen een oplossing en een plan hebben worden deze plenair gepitcht en gezamenlijk wordt voor één van de oplossingen en aanpakken gekozen.

