

Name des Tools:

Fast Networking

Vorname und Name des Autors:

Iris Wenck

Kurzbeschreibung:

„Fast Networking“ sorgt für einen dynamischen Einstieg in das Thema. In Form von „Mini-Interviews“ wird das relevante Wissen aller Teilnehmer abgefragt und anschließend in Kleingruppen verdichtet, visualisiert und im Plenum präsentiert. Weil jeder mit jedem kurz in Kontakt kommt, entsteht rasch eine gute Arbeitsatmosphäre.

Dauer:

Die Durchführung der Methode dauert in der hier vorgestellten Version etwa eine Stunde (bei ca. 25 Personen und 6 Kleingruppen).

Anwendungsbereiche:

Das Tool kann vor allem in der Anfangsphase eines Workshops eingesetzt werden, um in ein neues Thema einzuführen und dabei das Wissen der Teilnehmer zu aktivieren und in den Prozess zu integrieren. Grundsätzlich kann „Fast Networking“ auch in anderen Workshopphasen eingesetzt werden - immer dann, wenn es sinnvoll ist, das kollektive Wissen der Gruppe schnell und einfach zusammen zu tragen (z.B. bei der Themenbearbeitung).

Zielsetzung/Nutzen:

Die Teilnehmer werden aktiviert und bekommen gleichzeitig einen ersten Zugang zum Thema. In kurzer Zeit entsteht ein umfassender Überblick zum Kenntnisstand und zu den bisherigen Erfahrungen der Gruppe.

Der Prozess und die Ergebnisse liefern dem Moderator hilfreiche Informationen, sowohl hinsichtlich der benannten Themen als auch bezüglich der Motivationslage der Teilnehmer. Dies ist in Anfangssituationen besonders hilfreich, wenn es darum geht, die Beteiligten „dort abzuholen, wo sie gerade stehen“ – und anschließend gezielt einzusteigen. Es wird schnell klar, welche Energie die Gruppe treibt, welche Themen besonders drängen und auf breites Interesse stoßen, und welche Themen eher am Rande interessant sind. „Fast Networking“ ermöglicht eine Art „Blitzdiagnose“. Dies ist besonders nützlich, wenn es um Kommunikations- und Strategiethemata in Veränderungsprozessen geht.

Ausführliche Beschreibung:

Zu Beginn präsentiert der Moderator den Teilnehmern eine auf dem Flipchart visualisierte Frage, zum Beispiel: „Welche Erfahrungen mit/in Veränderungsprozessen bringen Sie mit?“

Vor allem bei großer Teilnehmerzahl, kann es auch sinnvoll sein, der Gruppe mehrere Fragen zu stellen (damit nicht alle an derselben Fragestellung arbeiten), beispielsweise:

- Was sind nach Ihrer Ansicht Erfolgs- und Misserfolgskriterien von Change-Prozessen?
- Welche Change-Prozesse haben Sie bereits „live“ erlebt?
- Welche Erfahrungen und Erkenntnisse haben Sie in Bezug auf die Kommunikation in Change-Prozessen?
- Welche Werkzeuge zur Gestaltung von Change-Prozessen sind Ihnen bekannt und welche Erfahrungen haben Sie mit ihrer Anwendung? Etc.

Die Fragen werden meist vom Moderator vorgegeben -sie können aber auch durch eine kurze Zurufabfrage ermittelt werden.

Wie „Fast Networking“ konkret ablaufen kann soll am Beispiel einer Leitbildentwicklung einer Krankenkasse dargestellt werden. In einem ersten Workshop wurden die sechs wichtigsten Themenbereiche für das Leitbild identifiziert: Kunden, Führung, Wettbewerb, Dienstleistungen, Zusammenarbeit und Zukunft. In mehreren Folge-Workshops sollen nun unter Beteiligung von Führungskräften und Mitarbeitern Vorschläge zur weiteren Konkretisierung erarbeitet werden. Die durchschnittliche Teilnehmerzahl lag bei 25 Personen.

Nach einer kurzen Begrüßung präsentiert der Moderator auf sechs Flipcharts jeweils eine Frage zu jedem Themenbereich, z.B. „Welche wichtigen Punkte zum Thema ‚Kunden‘ sollten wir unbedingt in unser Leitbild aufnehmen?“ Etc.

Schritt 1: Interview-Phase

Nun werden die vorhandenen Themen auf sechs Kleingruppen verteilt. Es ist sinnvoll, die Gruppen entweder per Zufallsprinzip auszulosen, z.B. durch das Ziehen von farbigen (Metaplan-)Kärtchen oder einfachem Abzählen. Aber natürlich kann die Zuordnung auch nach dem persönlichen Interesse am Thema erfolgen.

Der Moderator instruiert die Teilnehmer: „Jetzt geht es in der Interview-Phase darum, dass Sie in kurzer Zeit so viele Antworten wie möglich auf Ihre Frage sammeln. Hier ist ein gewaltiges Wissen im Raum versammelt! Nutzen Sie die Erfahrungen und Erkenntnisse ihrer Kollegen, holen sie ihre Meinungen ein – das ist etwas, was wir im Arbeitsalltag viel zu selten - und wenn, dann nur unsystematisch - tun! Sie können sich dabei gerne Notizen machen, aber bitte nur Stichpunkte. Zum Ablauf: jede Person hier im Raum muss von mindestens einem Mitglied Ihrer Kleingruppe befragt werden. Darüber hinaus sollen Sie sich auch innerhalb Ihrer Kleingruppe befragen, so dass sich jeder zumindest einmal zu Ihrer Frage geäußert hat. Gleichzeitig sollen Sie natürlich auch den anderen Gruppen zur Verfügung stehen, um umgekehrt auch deren Fragen zu beantworten. Ob und wie Sie den Prozess organisieren wollen ist Ihnen freigestellt. Zur Lösung Ihrer Aufgabe haben Sie maximal 25 Minuten Zeit. Die Aufgabe gilt nur dann als erfolgreich gelöst, wenn tatsächlich jeder jede Frage mindestens einmal beantwortet hat. Deshalb heißt die Übung auch ‚Fast Networking‘ – es geht also (noch) nicht um intellektuellen Tiefgang, sondern um Geschwindigkeit und Aktion.“

Der Moderator bittet die Gruppen, sich mit „Ihren“ Flipcharts im Raum zu verteilen. Die Gruppen können sich noch kurz (höchstens drei Minuten) abstimmen, wie sie bei den Interviews vorgehen wollen. Dann erteilt der Moderator das „Go!“.

Nach anfänglicher Irritation beginnt schnell ein munteres Treiben im Raum. Jeder versucht schnellst möglich Antworten auf seine Frage zu erhalten. Falls die Gruppen zuvor eine „Strategie“ zur Vorgehensweise vereinbart haben, so gerät diese meist nach kurzer Zeit in Vergessenheit. Der Moderator hält sich weitgehend zurück. Gelegentlich ist es hilfreich, nochmals

an einzelne Aspekte der Aufgabe zu erinnern (z.B. „Nicht nur Fragen stellen, bitte auch Antworten geben!“ oder: „Wenn ein Teilnehmer bereits zu der Frage Stellung genommen hat, suchen sie sich einen neuen Interviewpartner und weiter gehts!“) oder über die noch verbleibende Zeit zu informieren.

Schritt 2: Informationsverdichtung in den Kleingruppen

Nach Abschluss der Interviewphase treffen sich alle Kleingruppen wieder vor jeweils „ihrem“ Flipchart. Sie erhalten jetzt den Auftrag, die gesammelten Informationen zusammenzutragen und in geeigneter Weise für die Präsentation im Plenum aufzubereiten. Zusätzlich zu den Flipcharts können Pinwände zur Verfügung gestellt werden, um die Informationen zu visualisieren. Es ist den Gruppen überlassen, wie die Präsentation konkret aussehen soll und wer die Rolle des Präsentators übernimmt.

Da es sich ja um die Anfangsphase des Workshops handelt, ist die objektive Wiedergabe zweitrangig: Deshalb ermuntert der Moderator die Gruppen ausdrücklich zur subjektiven Selektion: „Was waren denn für Sie die spannendsten Antworten? Was hat Sie erstaunt, amüsiert, begeistert? Waren für sie überraschende Erkenntnisse dabei? Um Ihre Präsentation vorzubereiten haben Sie 15 Minuten Zeit.“

Auch hier gilt: es geht um „Fast Networking“ – die Aktivität und Interaktion der Teilnehmer ist im Zweifelsfall wichtiger als das inhaltlich korrekte Ergebnis.

Schritt 3: Präsentationen im Plenum

Der Moderator gibt wieder eine kurze Einführung, z.B. „Nun sind wir natürlich gespannt, was die Kleingruppen zu den einzelnen Themen bereits sammeln konnten. Welche Gruppe möchte mit der Präsentation beginnen?“ Nacheinander präsentieren alle Kleingruppen ihre gesammelten und kommentierten Informationen im Plenum. Der Moderator achtet dabei jeweils auf die Einhaltung des Zeitrahmens. Der Moderator stellt sicher, dass alle Erfahrungen und Strukturierungen gewürdigt und keinesfalls kritisiert werden. Es darf lediglich nachgefragt werden. Die Präsentationszeit und die Zeit für Rückfragen sollte dabei kurz gehalten und möglichst gleich verteilt sein.

Schritt 4: Persönliche Statements

Nach den Präsentationen erhält jeder Teilnehmer die Möglichkeit, ein persönliches Statement zum Prozess oder zu den Ergebnissen der Befragungen abzugeben. Der Moderator achtet darauf, dass zunächst wirklich jeder etwas sagen kann und „Kommentare zum Kommentar“ unterbleiben. Häufig besteht das Bedürfnis bereits zu diesem frühen Zeitpunkt in kontroverse Diskussionen einzusteigen. Der Moderator verweist dann höflich auf die Struktur des Workshops und auf die Möglichkeit der kritischen Reflexion im Rahmen der eigentlichen Themenbearbeitung.

Falls sich Moderator und Teilnehmer nicht bereits aus früheren Workshops kennen, kann an dieser Stelle noch eine kurze Vorstellungsrunde integriert werden und die Abfrage der individuellen Erwartungen und Befürchtungen in Bezug auf den Workshop erfolgen.

Nach dem „Fast Networking“ befindet sich der Workshop bereits mitten in der Orientierungsphase.

Kommentare/Erfahrungen:

„Fast Networking“ ist eine überaus vielseitige Methode, die in vielen Varianten und in unterschiedlichen Phasen und Kontexten eingesetzt werden kann: Der Moderator muss jeweils auf der Basis seiner Informationen hinsichtlich Teilnehmerzahl, Anlass und Zielsetzung des Workshops entscheiden, in welcher Weise er das Tool nutzen möchte.

Eine interessante Variante bietet beispielsweise die Themenbearbeitung mit Experten: So kann z.B. im Rahmen eines Erfahrungsaustausches einer kleinen Gruppe (max. 12 Personen) von erfahrenen Change-Managern die Übung gezielt vorbereitet werden (Thema z.: Erfolgsmessung in Change-Projekten, Erfolgs- und Misserfolgskriterien, Erfahrungsberichte), d.h. jeder Teilnehmer stimmt sich vorher auf das Thema ein und bringt eigene Fallbeispiele und „Lieblingsmethoden“ mit. Dann wird im Rahmen der Interview-Phase deutlich mehr Zeit gelassen, um eine inhaltliche Tiefung zu ermöglichen. Die vorbereiteten Unterlagen werden parallel eingesammelt und besprochen und können anschließend ins Protokoll eingearbeitet werden. Auf diese Weise können auch sehr komplexe Themen relativ schnell bearbeitet und zusammengefasst werden (in etwa 2-3 Stunden) – das kann auch ein interessanter Aspekt sein, wenn die Zeit im Workshop knapp wird.

Technische Hinweise:

Ausstattung:

- Mehrere Flipcharts (entsprechend der Anzahl der Kleingruppen), alternativ oder ergänzend: Moderatorenkoffer und Stellwände
- Fotokamera zum Protokollieren

Räumliche Voraussetzungen:

Für die Durchführung der Methode wird ein großer Seminarraum benötigt, am besten mit Stuhlkreis ohne Tische ausgestattet, sowie evtl. weitere Räume für die Kleingruppendiskussionen.

Vorbereitung:

- Themen/Aspekte identifizieren und auf Flipchart als offene Fragen visualisieren

Einordnung des Tools in die didaktische Struktur des Buches:

Prozessphase: Anwärmen

Anwärmen	Orientieren	Bearbeiten	Abschließen

Kontext:

Problemlösung, Visions- und Zielfindung, Strategieentwicklung bzw. –umsetzung, Strukturentwicklung, Arbeit an der Unternehmenskultur