Methode: Soziale Netzwerke verweben

Kartografiere informelle Verbindungen und entscheide, wie das Netzwerk gestärkt werden soll, um ein Ziel zu erreichen (60 Minuten)

> *Nichts entwickelt sich alleine oder überlebt allein. Das Leben entwickelt sich durch Beziehungen und Netzwerke … und bildet sich von Grund auf, einfachen Regeln der Organisation und Kommunikation folgend.* – Kevin Kelly



Was wird ermöglicht?

Social Network Webbing beleuchtet für eine Gruppe schnell, welche Ressourcen innerhalb des vorhandenen Netzwerkes von Beziehungen versteckt sind und welche Schritte nötig sind, diese Ressourcen anzuzapfen. Außerdem wird ersichtlich, welche Möglichkeiten es gibt, diese Verbindungen zu stärken oder neue zu knüpfen. Die umfassende Herangehensweise macht das Netzwerk für jeden in der Gruppe gleichzeitig sichtbar und verständlich. Es ermutigt den Einzelnen, Initiative zu ergreifen und ein stärkeres Netzwerk zu formen, anstatt Anweisungen von oben zu erhalten. Informelle oder lose Verbindungen, sogar der Freund eines Freundes, werden ebenfalls so integriert, dass durch sie ein starker Einfluss auf den Fortschritt entsteht. Und das ohne detaillierte Planung oder große Investitionen.

Die Fünf Bausteine – Kurzanleitung

1. Die Einladung gestalten

- Lade die Teilnehmer einer Arbeitsgruppe und dem gemeinsamen Ziel ein, eine Karte ihres Netzwerkes zu erstellen und zu entscheiden, wie sie dieses vergrößern und stärken wollen.
- Bitte sie, die Personen, mit denen sie gerade zusammen arbeiten, und die sie in der Zukunft hinzuziehen möchten (z. B. Personen mit Einfluss oder Expertise, die sie benötigen, um ihr Ziel zu erreichen), zu benennen.
- Lade sie dazu ein, Verbindungen in ihr Netzwerk „hineinzuweben“, um ihrem Ziel näher zu kommen.

2. Aufbau und benötigte Materialien

- Eine lange Wand mit Packpapier oder mehreren Flipchart-Seiten bespannt.
- 51 x 51 mm Post-its in mindestens 8 Farben
- Schwarze Stifte mit breiter Spitze

3. Wie werden die Teilnehmer eingebunden?

- Jeder in der Arbeitsgruppe wird einbezogen
- Jeder hat die gleiche Gelegenheit, sich einzubringen

4. Wie sind die Gruppen zusammengesetzt?

- 1-2-4-All, um die Namen aller Schlüsselgruppen zusammenzutragen
- Alle zusammen, um die Namen der Leute im Netzwerk zusammen zu tragen und die Karte zu konstruieren

5. Ablauf und Dauer

- Erstellt eine Legende aller Schlüsselgruppen im Netzwerk, die benötigt werden, um ein Ziel zu erreichen. Jede Gruppe bekommt eine Post-it-Farbe oder ein Symbol zugeordnet. **(5 Minuten)**
- Jedes Mitglied der Arbeitsgruppe schreibt deutlich seinen Namen auf ein Post-it. Gruppiere die Post-its zentral auf der Wand. **(5 Minuten)**
- Frage alle Teilnehmer: „Wen kennst Du, der aktiv mitarbeitet?“. Jeder Name, der genannt wird, wird ebenfalls auf ein Post-it geschrieben. Diese Personen werden dann in Abhängigkeit davon, wie gut die Teilnehmer der Arbeitsgruppe sie kennen, an der an der Wand verortet. **(10 Minuten)**
- Frage die Teilnehmer: „Wen würdet ihr bei der Arbeit gerne noch involvieren?“. Lade sie zu einem Brainstorming ein und lasse sie für diese Personen ebenfalls Post-its schreiben. Lass sie die Post-its zu einer Karte zusammenstellen, mit einem Kern und einer Peripherie (dies soll die aktuelle und die gewünschte Mitarbeit darstellen). Die Personen auf der Karte können auch die Freunde von Freunden sein. Die Legende muss gegebenenfalls um weitere Kategorien und Farben erweitert werden. **(10 Minuten)**
- Lade die Teilnehmer dazu ein, einen Schritt zurück zu treten und sich zu fragen: „Wer kennt wen? Wer hat Einfluss und Expertise? Wer kann Fortschritt verhindern? Wer kann Fortschritt beschleunigen?“ Die Antworten werden mit Verbindungslinien dokumentiert. **(15 Minuten)**
- Lass die Gruppe Strategien entwickeln, um 1) Neue Leute einzuladen, anzuziehen und in ihre Arbeit „einzuweben“; 2) Blockaden zu umgehen; 3) Fortschritt zu beschleunigen. **(10 Minuten)**

Warum? Sinn und Zweck

- Zapft die informellen Verbindungen an, die indirekten, aber mächtigen Einfluss auf das Verhalten und die Ergebnisse haben.
- Verteilt Wissen und Innovation über Grenzen hinweg, innerhalb und über die Organisation hinaus.
- Entwickelt mehr Verantwortungsübernahme an der Arbeitsfront und Anführerschaft für den Wandel.

- Hilft den Leuten, Verbindungen und „schwarze Löcher“ zu sehen.
- Hilft den Leuten, sich selbst zu organisieren und Gruppen zu entwickeln, die widerstandsfähiger und fähig sind, Störungen zu verkraften.
- Hilft, die Balance in Richtung positiver Veränderung zu bewegen.
- Ermöglicht Handlungen ohne große Budgets und ausgiebige Planung, indem informelle soziale Netzwerke integriert und die Leute eingeladen werden, etwas beizutragen.

Tipps und Stolperfallen

- Lade die Arbeitsgruppe dazu ein, sich so zu entwickeln, dass sie die Dinge vom Tisch bekommt und sich eine vielschichtige Peripherie schafft, die neue Ideen und Wachstum bringt. Die Peripherie ist oft in dem Netzwerk des Freundes eines Freundes und kann sehr hilfreich sein.
- Ermutige die Teilnehmer, GROSS zu denken, wenn sie entscheiden, wen sie in der Zukunft dabei haben wollen.
- Achte darauf, nicht mehr als 10 Funktionen oder verschiedene Gruppen in der Legende zu haben. Ansonsten wird es zu verwirrend!
- Notiere den Namen von Personen anstelle von Funktionen oder Titeln.
- Wenn Leute eingewoben oder verbunden werden, weise die Teilnehmer darauf hin, klein zu denken (also Paare oder kleine Interessengruppen).
- Lerne mehr vom Smart Networks Co-Gründer June Holley auf www.networkweaver.com.

Variationen

- Besuche die Karte regelmäßig: Aktualisiere, wer gerade involviert ist und wie das Netzwerk gewachsen ist.
- Nutze Software, um die Karten herzustellen. Dadurch kann mehr Detail hinzugefügt werden (und sogar Metriken).
- Verknüpfe die **Social Network Webbing** Session mit weiterführenden Maßnahmen wie 15% Solutions, Design StoryBoards, 1-2-4-All

Beispiele

- In einer Krankenhaus-Arbeitsgruppe, die daran arbeitet, alle bei der Vermeidung von Infektionen zu engagieren.
- Für eine Gruppe von Lean Coaches, die auf informeller Ebene Skills und Methoden in der Führungsebene verbreiten wollen.
- Für das mittlere Management in einer Finanzorganisation, die Prototypen entwickeln und neue Produkte in mehreren Märkten an den Start bringen wollen.
- Um die Benutzung einer neuen Technologie auf breitere Basis zu stellen. Die Early Adopters benutzen diese LS, um ihre Netzwerke zu visualisieren und potenzielle neue Benutzer zu identifizieren.

Zuschreibung: Die Liberating Structure wurde von Henri Lipmanowicz and Keith McCandless entwickelt, inspiriert durch June Holley, network weaver.

Version #2
Erstellt: 14 Dezember 2021 09:15:15 von Jonas Hansen
Zuletzt aktualisiert: 14 Dezember 2021 16:45:55 von Madlen Schnell