



Let's network!

Teil 3: Innovative Vernetzungsformate für Unternehmen

von Eva-Maria Kraus

Netzwerke dienen allen, die dabei sind. Gleichzeitig ergeben sich wertvolle Perspektivwechsel sowie Kooperationsmöglichkeiten und neue Ideen. Vernetzung ist Basis von zukünftigem Lernen und in der Lage, die Kultur der Digitalisierung voranzutreiben.

Man könnte sagen, dass sie es versuchen – also, die Unternehmen mit "diesen" Netzwerken. Rumgesprochen hat sich nämlich bereits, welche Vorteile diese für Unternehmen haben. Sie steigern:

- die Innovationsfähigkeit
- die Serendipität
- die Miteinander- statt Gegeneinander-Mentalität
- die Eigenverantwortung

- die Ressourcenvielfalt
- das Vertrauen ineinander
- die Unterstützung untereinander
- die Zielerreichung.

Nur, wie bringt man jetzt die eigenen Mitarbeitenden dazu, untereinander zu netzwerken, um diese gewinnbringenden Ergebnisse daraus ziehen zu können? Dafür gibt es unterschiedliche Vernetzungsformate, die zusätzlich in der Lage sind, die notwendigen Veränderungen der Arbeitsweise hinsichtlich

Agilität, Eigen- und Selbstverantwortung sowie Silodenken in Gang zu setzen.

Vernetzung bietet die Möglichkeit für Austausch, für mit- und voneinander lernen. Sie schiebt Visionen voran, zeigt Potenziale auf und unterstützt dabei, ambitionierte Ziele zu entwickeln und zu formulieren. Leider ist Gegenteiliges heute noch Normalität: Viele Mitarbeitende arbeiten mit funktionalem Tunnelblick. Sie sehen sozusagen nur das, was mit ihrer Arbeit zu tun hat. Deshalb

weiß ein Arbeitnehmer ziemlich genau, was seine Aufgaben sind, aber noch lange nicht, welche Tätigkeiten die anderen Bereiche im Unternehmen verrichten.

Das führt in Arbeitsprozessen immer wieder zu Redundanz oder dazu, dass etwas fehlt. Entweder beschäftigen sich mehrere mit dem gleichen Arbeitsschritt oder keiner. Redundanz sowie fehlende Arbeitsleistung sorgen für Verluste: in erster Linie Zeit- und damit Geldverlust, in zweiter Linie der Verlust von Erfahrungswerten, die andere Teams bereits sammeln konnten, oder der Verlust von multiperspektivischer Betrachtung von Fragestellungen. Folgende Formate brechen diese Strukturen auf.

Barcamp

Auf einem Barcamp finden mehrere offene Workshops statt, deren Inhalte und Ablauf von den Teilnehmenden zu Beginn des Tages selbst entwickelt und im weiteren Verlauf eigenständig umgesetzt werden. Ein Barcamp fördert also, dass alle sich selbst fortbilden, bzw. selbstgesteuert lernen. Barcamps sind konsequent teilnehmerorientiert. Das bedeutet, es gibt keinen übergeordneten Auftrag, sondern nur das, was Teilnehmende einbringen und lernen wollen. Ein Unternehmen sollte also kein Barcamp veranstalten, um ein bestimmtes Ergebnis zu erreichen.

Barcamps sind einfach, klar, hoch flexibel und die Grenzen von Lernenden und Lehrenden werden durchbrochen. In einem Workshop können Experten anderen etwas beibringen, während diese in einem anderen selbst etwas lernen. Dieser Perspektivwechsel führt zu flachen Hierarchien und Agieren auf Augenhöhe. Vorbehalte und Ängste untereinander werden abgebaut, das ermöglicht Begegnungen abseits des eigentlichen Arbeitsgebiets. Die oft lockeren Veranstaltungen können mit 20 bis 300 Teilnehmenden stattfinden und dementsprechend drei Stunden bis drei Tage dauern.



Innovative Veranstaltungsformate helfen dabei, alte Strukturen aufzubrechen und gemeinsam Neues zu entwickeln.

Failure Night

Menschen sind fokussiert auf Fehler. Das ist in ihnen fest verankert. Wenn jemand fünf von sechs Aufgaben richtig gelöst hat, heißt es „Schade, du hast einen Fehler gemacht“, statt „Wow, du hast fünf Aufgaben richtig gelöst!“. Von klein auf werden Menschen dazu erzogen, Fehler zu vermeiden, denn Missgriffe haben oft negative Konsequenzen. Wer bei Rot über die Ampel fährt, gefährdet Menschenleben. Wer sich in der Mathearbeit zu oft verrechnet, kann langfristig kein Abitur machen usw.

Das Problem ist: Menschen machen Fehler. Egal, wie sehr sie sich anstrengen, es ist nicht zu vermeiden. Aufgrund von Erziehung und Sozialisierung schämen sich viele stark, wenn sie falsche Wege einschlagen. Sie versuchen, es unter den Teppich zu kehren oder anderen die Schuld dafür zu geben.

In Unternehmen führt geringe Fehlertoleranz dazu, dass Menschen in unsicheren Momenten lieber gar keine Entscheidung treffen statt eine falsche. Das liegt auch daran, dass immer noch in vielen Unternehmen mit Menschen, die Fehlgriffe gemacht haben, hart ins Gericht gegangen wird. Platz für Irrtümer ist in diesem

System nicht vorgesehen. Wenn Pannen aber sowieso passieren, macht es dann nicht Sinn, sich ihren positiven Seiten zuzuwenden? Schließlich zeigen Fehler Potenziale auf, an welchen Stellen etwas noch nicht so recht läuft.

Fest steht, dass Unternehmen offener gegenüber Fehlern werden sollten. Denn in den nächsten Jahren werden sie ausprobieren müssen, sie werden sich aus ihrer Komfortzone bewegen und deshalb zwangsläufig Ausrutscher produzieren. Damit das möglich ist, braucht es eine Arbeitsatmosphäre, in der sich Mitarbeitende trauen, etwas auszuprobieren, wofür sie Verantwortung übernehmen. Weil Mitarbeitende heutzutage zu scheu sind, Ideen vorzutragen, werden Innovationen und Zukunftstrends verhindert.

Um die Fehlertoleranz zu steigern und Netzwerke aufzubauen, eignen sich Failure Nights. An diesen Abenden werden wahre Storys vom Scheitern erzählt. Anstatt die Bühne wie üblich dafür zu nutzen, zu zeigen, wie toll man ist, geht es darum, genau das zu erzählen, was meist nicht an die Öffentlichkeit gelangt. Aus Scham, weil es peinlich ist, weil niemand Fehler machen und

schon gar nicht dafür bekannt sein möchte, gescheitert zu sein.

Lernen entsteht dort, wo Fehlschläge geschehen. Geschichten vom Scheitern verdeutlichen, dass Irrtümer menschlich sind. Sie motivieren dazu, etwas zu riskieren, fehlerhaft zu sein und die Verantwortung für das eigene Denken und Handeln zu übernehmen. Teilnehmende lernen von den Erfahrungen der Gescheiterten, die Erzähler erfahren oft große Erleichterung, sobald sie von ihren Erlebnissen erzählt haben. Das ebnet den Weg für einen Neuanfang.

Hackathon

Hackathons eignen sich hervorragend für Unternehmen: Einerseits werden die Kompetenzen der Mitarbeitenden vernetzt sowie unterschiedliche Perspektiven zusammengebracht, andererseits erfahren Teilnehmende, wie Scrum-Master-Agilität gelebte Realität werden kann. Diese Buzzword-Kombination ruft nämlich regelmäßig große Widerstände hervor.

Wer noch keine Scrum-Master im Unternehmen hat, bucht sie sich für den Hackathon dazu. Dann braucht es noch ein Thema/eine Frage und jemanden, der moderiert – weitere Vorgaben sollte es nicht geben. Ein Hackathon dauert zwischen 24 und 48 Stunden. Die Teilnehmenden bilden anfangs Gruppen, um erste Ideen zum Thema oder der Frage zu formulieren. Daraus machen sie im zweiten Schritt einen Prototypen. Damit die Sache in Schwung kommt, ist es wichtig, das Ganze vom Büroalltag abzugrenzen: Die vielleicht vorherrschende Förmlichkeit sollte abgelegt werden, um Raum für Spaß und kreative Ideen freizumachen. Dazu gehört auch, dass genügend Verpflegung zur Verfügung steht.

Bevor der Hackathon endet, kommen die Gruppen zusammen und stellen ihre Ergebnisse einer Jury vor. Diese bewertet

nicht nur den Nutzen des Prototyps, sondern auch die kreative Leistung und den Vortrag. Üblicherweise gibt es Geldpreise zu gewinnen, um die Teilnehmenden zu motivieren. Location, Verpflegung, Teilnehmende und ein Thema sind die Mindestvoraussetzungen für ein gelungenes Event. So entstehen kreative Ideen, die zu wirklich bahnbrechenden Lösungen entwickelt werden – und das innerhalb wirklich kurzer Zeit.

Working Out Loud (kurz WOL)

„Baue Beziehungen auf, die von Bedeutung sind. Besser für dich. Besser für dein Unternehmen“ – so lautet das Motto von Working Out Loud, einer Methode, die dabei hilft, Wissen zu teilen und vernetzt zu arbeiten. Sie funktioniert folgendermaßen: Drei bis fünf Teilnehmende treffen sich live oder online einmal wöchentlich über zwölf Wochen für eine Stunde in sogenannten Circles. Jedes Treffen dient dazu, gemeinsam an den individuellen Zielen der Teilnehmenden zu arbeiten, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsam zu reflektieren.



In ihrem Buch "Zusammen führen" (erschienen bei Wiley) beleuchtet Eva-Maria Kraus, wie klug vernetztes Arbeiten funktionieren kann. Übersichtlich und praxisnah liefert sie eine handfeste Methode, mit der Führungskräfte innovationsfördernde Netzwerke in Unternehmen einführen, etablieren und ausbauen können. Hilfreich sind dabei Hintergrundinfos, Interviews, zahlreiche Beispiele aus der unternehmerischen Praxis und Bezüge in die Vergangenheit, Hinweise zu Psychologie sowie zu Wissenschaft und Forschung. Mehr Infos unter: www.zusammenfuehren.at

Working Out Loud bringt also fremde Menschen zusammen, die sich vom ersten Treffen an ernst nehmen, respektieren und in dem Mindset sind, sich gegenseitig helfen zu wollen. Damit verhilft die Methode nicht nur dazu, dass die Teilnehmenden ihren Zielen näherkommen, sondern sie verleiht ihnen Skills hinsichtlich Wissensmanagement, funktionsübergreifender Kompetenzen und Gesprächs- sowie Verhandlungsführung. Ihre Arbeitsweise verändert sich dadurch nachhaltig, während die Teilnehmenden sich gleichzeitig Experten-netzwerke aufbauen, auf die sie in Zukunft zurückgreifen können.

Es kostet zwar Überwindung, mit fremden Menschen in den Dialog zu kommen. Aber wer in gemeinsame Richtungen denkt, schafft starke Beziehungen und beiderseitiges Interesse. Es war noch nie so einfach wie heute, Beziehungen zu inspirierenden Menschen aufzubauen. Die Möglichkeiten und Kanäle sind schier endlos.

Gemeinsam weiterkommen

Mitarbeitende mit diesen innovativen Vernetzungsmethoden zusammenzubringen, wird vieles in den jeweiligen Unternehmen verändern. Die Menschen in Situationen zu versetzen, in denen sie nicht unter Leistungsdruck stehen, wo sie zusammen Spaß haben können und mal einen ganz anderen Erfahrungshorizont miteinander teilen, als es in ihrem Büroalltag üblich ist, verbessert die Zusammenarbeit insgesamt und macht alle gleichzeitig zufriedener. Ganz abgesehen von den vielen Vorteilen, die unternehmensinterne Netzwerke mit sich bringen. ■

Die Autorin

Eva-Maria Kraus

Buchautorin und Inhaberin des Beratungsunternehmens NEWVIEW
eva-maria.kraus@newview.at

