

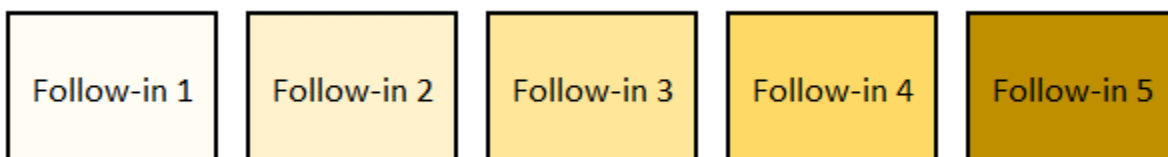


Follow-in

Follow-in¹ steht für eine Lernsituation und ist als Beratungsmethode in der Erwachsenenbildung analog z.B. dem Begriff Coaching zu verstehen.

Follow-in kombiniert soziales Lernen in einer kleinen Gruppe, z.B. drei Personen (Followees), mit einzelnen Impulsen durch einen Trainer, wobei die Rolle des Trainers Wissensvermittlung in Form von „Vormachen“ (Vorbild - Lernen am Modell) anhand von Erfahrungen aus der eigenen Praxis beinhaltet. Eine weitere noch wichtigere Aufgabe des Trainers besteht in der Moderation der Gruppenbeiträge untereinander, damit ein Höchstgrad an Erfahrungsaustausch stattfinden kann. Er achtet auf handlungs- und lösungsorientierte Beiträge zur Erreichung des Lernzieles unter Nutzung der Mechanismen einer Gruppendynamik.

Follow-in findet in fünf Blöcken à jeweils drei Stunden in einem zeitlichen Abstand von vier Wochen zwischen jedem einzelnen Block statt. Zwischen den einzelnen Blöcken sind jeweils Hausaufgaben zu erledigen 😊.



Die Methode eignet sich besonders für den Einsatz zur Aus- bzw. Weiterbildung von Menschen in einer Führungs- und Managementaufgabe mit den Inhalten Kommunikation, Leadership und Management.

1. Wortherkunft

Der Begriff *Follow-in* setzt sich zusammen aus dem englischen Verb *to follow* folgen/befolgen/nachfolgen und dem Adverb *in*. Eine Internetrecherche zeigt als

¹ Vgl. Diplomarbeit Frank Uffmann *Mehr Leadership-Mehr Erfolg* beim St. Galler Management, 2008/09
Erste Thematisierung unter den Begriffen Follow-up und Mentoring, wobei durch die Evaluierung in den Jahren danach Follow-in als Beratungsmethode entstanden ist
Vgl. Veröffentlicht als Beratungsangebot unter <http://pizf.de/follow-in/>

Ergebnis *to follow in someone's footsteps* an und aus beiden Übersetzungen lässt sich eine Vorbildfunktion ableiten, die sich auf die Rolle des Trainers bezieht. Follow-in beinhaltet demnach nicht nur Wissensvermittlung, sondern auch eine Mentorenfunktion im Sinne von Netzwerken, den Menschen (Followee) weiterentwickeln, fürsorglich begleiten und an die „Hand nehmen“.

2. Entwicklung der Beratungsmethode aus der Praxis

Grundlage für die Beratungsmethode sind die Erfahrungen aus der Praxis, die sich in der Diplomarbeit des Verfassers² wiederfinden. Diese Erfahrungen wurden weiterentwickelt und nach den Feedbacks von ca. fünfundzwanzig Führungskräften bis zum heutigen Standard evaluiert.

3. Praxis

a. Vorteile

Durch eine so vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dieser Beratungsmethode ergeben sich diverse Vorteile:

Für die Followees:

- Kontinuierliche Aus-/Weiterbildung der Führungskräfte
- Mehr Nachhaltigkeit in der Umsetzung, da das Training über einen Zeitraum von mind. fünf Monaten stattfindet
- Erfahrungsaustausch unter „Gleichgesinnten“
- Transfer von positiven wie negativen Erfahrungen
- Positive Lernmotivation durch lernen in der Gruppe
- Kollegiale Beratung untereinander
- Unterschiedliche Persönlichkeitsprofile und Führungsstile werden als anders und wertvoll erlebt
- Ein „Gruppenzwang“ bei den Hausaufgaben

Für den Trainer:

- Wachsendes Vertrauensverhältnis zwischen Followee und Trainer
- Gezielte Unterstützung für den Followee ist durch die Nähe möglich z. B. in schwierigen Führungssituationen
- Der Trainer lernt die Stärken jedes einzelnen Followees kennen

² Frank Uffmann, Diplomarbeit Mehr Leadership-Mehr Erfolg beim St. Galler Management Institut, 2009

→ Durch ständiges Üben wird der Trainer immer besser

b. Nachteile

Wird die Methode Follow-in eingesetzt, so kommt dem Verhältnis zwischen Trainer und Followees besondere Bedeutung bei. Der Grad der Offenheit in der Beratungssituation wird bestimmt vom Vertrauen z.B. zwischen Führungskraft (Rolle Trainer) zu Mitarbeiter (Rolle Followee). Erscheint eine solche Konstellation nicht sinnvoll, ist unbedingt eine dritte Person mit der Rolle des Trainers zu beauftragen.

Wichtig ist beim ersten Treffen die Vereinbarung von Regeln, wie mit den Arbeitsergebnissen umgegangen wird. Die Followees werden sich nur insoweit öffnen, wie die Inhalte **vertraulich** bleiben und somit keinerlei Einfluss auf z.B. eine Beurteilung haben. Eine Teilnahme als Mitarbeiter sollte immer freiwillig sein und einen Angebotscharakter widerspiegeln. Positiv steht zu Buche, dass je häufiger Follow-in Termine durchgeführt werden, umso mehr nimmt der Grad des Vertrauens zu.

4. Methoden

In der Aufgabe des Trainers liegen zwei Rollen begründet, die als Anforderung einen unterschiedlichen Methodenmix haben.

1. Rolle als Moderator

→ Brainstorming, Rollenspiele, kollegiale Beratung usw.

2. Rolle als Präsentator

→ Pantomime, Übungen zur Selbsterfahrung, Visualisierung und reine Wissensvermittlung

Der Trainer sollte jederzeit eine Sensibilität für seinen Vorbildcharakter haben und entsprechende Inhalte und Werte vermitteln.

Wichtig: Es hat sich als sinnvoll herausgestellt am Ende eines Follow-in die Arbeitsergebnisse zu visualisieren und zusammen zu fassen und für den nächsten Termin Hausaufgaben (Studium von Literatur) aufzugeben.

5. Kritik

Fehlende objektive Nachweise der Wirksamkeit von Follow-in, da Grundlage ausschließlich eine Befragung bzw. Feedbacks der Followees sind, wobei $N^3= 25$ ist.

³ N=Grundgesamtheit, Begriff aus der Mathematik/Statistik