

# Networking & Social Capital

shiru advisors ag

Claudia Göldi (Phone: +41 79 369 8113)

Büro: Weibergstrasse 102, 8006 Zürich

Geschäftssitz: Sonnenrain 24, CH-6416 Steinerberg

[www.shiru.ch](http://www.shiru.ch)

©by shiru advisors ag

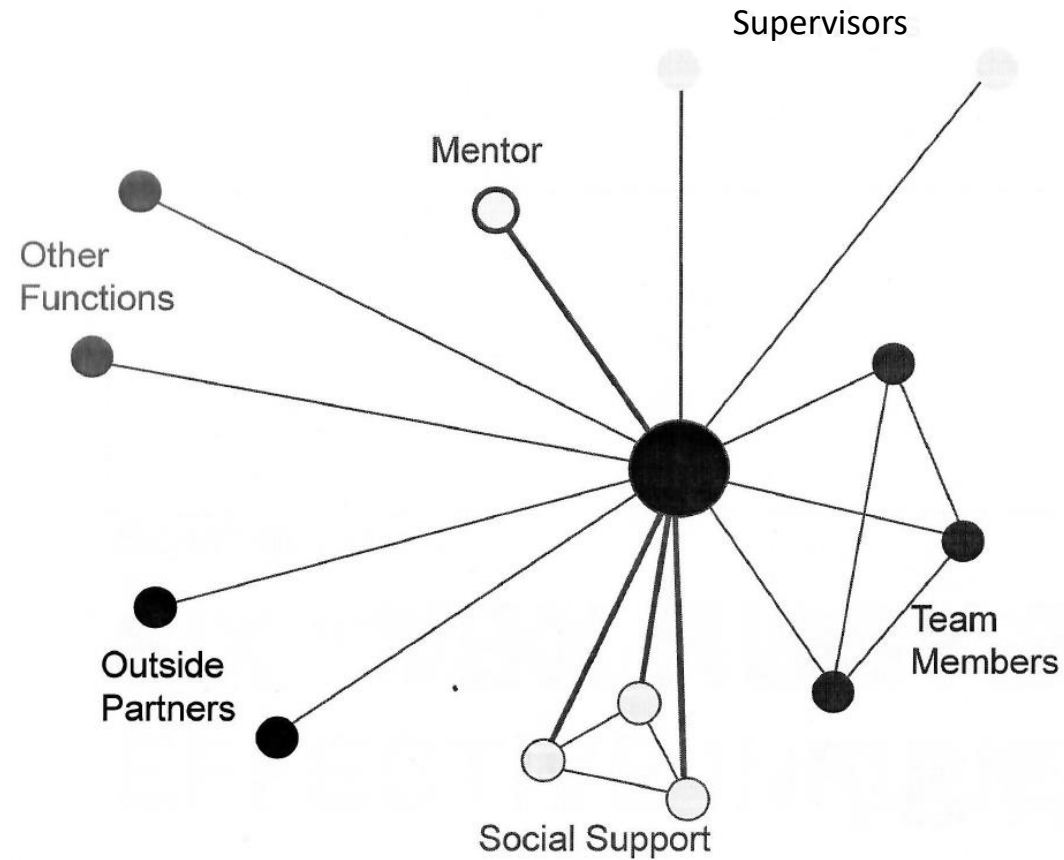
# Netzwerken und Social Capital

- Ganz allgemein wird **Social Capital** wie folgt definiert: Set von Wertvorstellungen innerhalb einer bestimmten Gruppe von Menschen (meist in der Arbeit) welche dieser Gruppe erlaubt ihre Ziele schneller und effektiver zu erreichen. Diese Gruppe von Menschen muss nicht ein bestehendes Team oder eine Organisationseinheit sein, sondern kann über die Organisation verteilt sein (und evtl. Umwelt ausserhalb des Unternehmens mit einbeziehen).
- Networking ist der Überbegriff für den Aufbau und die Aufrechterhaltung von persönlichen und beruflichen Kontakten. Zum **beruflichen Networking** gehören die Kontakte zu allen Personen unabhängig von Hierarchie, Funktion, Zugehörigkeit zur eigenen Organisationseinheit oder Unternehmen (z.B. Branchenkontakte), Alter, etc. Dazu zählen auch private Kontakte (z.B. zu Studienkollegen, Familie, Freunde). Ziel und was all diese Kontakte miteinander verbindet ist das Interesse an gleichen Themen, und der Nutzen für die Ausübung des eigenen Berufs bzw. Beförderung der eigenen Karriere.

# Zeichnen Sie Ihr berufliches Netzwerk

- Denken Sie an Ihre beruflichen Ziele und identifizieren darauf gestützt Ihr berufliches Netzwerk.
- Wer sind die wichtigsten Stakeholder? Wie sieht Ihre Netzwerk aus? Wer sind key persons und besitzen social capital?
- Fragen, die Sie sich dabei stellen können sind: Wessen Unterstützung brauchen Sie für Ihre Arbeit? Auf wen können Sie sich verlassen? Wen können Sie fragen? Wer ist involviert/beteiligt/interessiert, wenn es um das Erreichen Ihrer Ziele geht? Wer ist wichtig in Ihrer Organisationseinheit/Unternehmen und kann deshalb Einfluss ausüben? Wer sind Ihre Freunde oder Kollegen, die an Ihrem Wohlergehen und Erfolg interessiert sind? Wer könnte Ihnen von aussen/extern helfen? Wer kennt sich sonst in Ihrem Metier aus und können Sie fragen?
- Basierend auf diesen Überlegungen zeichnen Sie nun Ihr Netzwerk auf. **Sie sind der Punkt in der Mitte.** Beziehungen zu Anderen zeichnen Sie mit Linien ein, wobei die **Länge der Linie** ein Indikator dafür ist **wie eng/weit Sie mit dieser Person beruflich zu tun** haben, und die **Stärke/Dicke der Linie** ein Indikator für die **Verlässlichkeit und Qualität der Beziehung** zu dieser Person (je dicker desto besser ist Ihre Beziehung). Siehe dazu Beispiel auf der nächsten Seite.
- Zeichnen Sie auch Linien ein (nach denselben Kriterien), wenn die Personen untereinander wieder Beziehungen haben. Idealerweise zeichnen Sie Personen, die enger miteinander arbeiten oder zu tun haben, auch nah beieinander ein (soweit möglich).

# Beispiel für ein (kleines) berufliches Netzwerk



# Tipps und Kriterien für Ihr berufliches Netzwerk

- Netzwerken bedeutet: Nicht nur nehmen und profitieren, sondern genauso geben. Geben Sie erst, dann haben Sie etwas gut!
- Daumenregel: Ein optimales Netzwerk besteht aus ca. 50 Personen
- Legen Sie sich eine Strategie zurecht für das Managen Ihrer Stakeholder.
- 1. Priorität: Managen Sie Ihren Boss bewusst!
- Ergründen Sie und lernen Sie die Motive Ihrer Stakeholder verstehen.
- Nutzen Sie interne und externe Verbündete
- Bedenken Sie: Die Freunde Ihrer Freunde sind Ihre Freunde, die Feinde Ihrer Feinde sind meist auch Ihre Feinde.
- Denken Sie bevor Sie handeln – gerade, wenn es um Netzwerken und Power Play geht!
- Koalitionsanalyse:
- Macht aufbauen
  - Welche Ressourcen können Sie beitragen für den Nutzen einer Koalition?
  - Bauen Sie an Ihrem guten Ruf als Verbündeter!
  - Ausgleich/Fairness Normen: Wenn Sie Ressourcen beitragen, können Sie mit gutem Gewissen auch Gegenforderungen verlangen.
- Blockieren
  - Verhindern/verweigern Sie Kommunikation
  - Vertagen und verschieben Sie Dinge ganz bewusst
  - Achten und nutzen Sie philosophische oder strategische Unterschiede ganz bewusst zu Ihrem Vorteil

## DIVERSITY

*Does the network allow access to diverse groups and information?*

- Seniority
- Nationalities
- Places of work

## QUALITY

*Does the network allow for cooperation, effective use of your time and energy?*

- Duration of the relationship
- Frequency of interaction
- Strength of the relationships

## STRUCTURE

*Does the network allow for access, cooperation, the ability to influence key individuals, while still maintaining autonomy?*

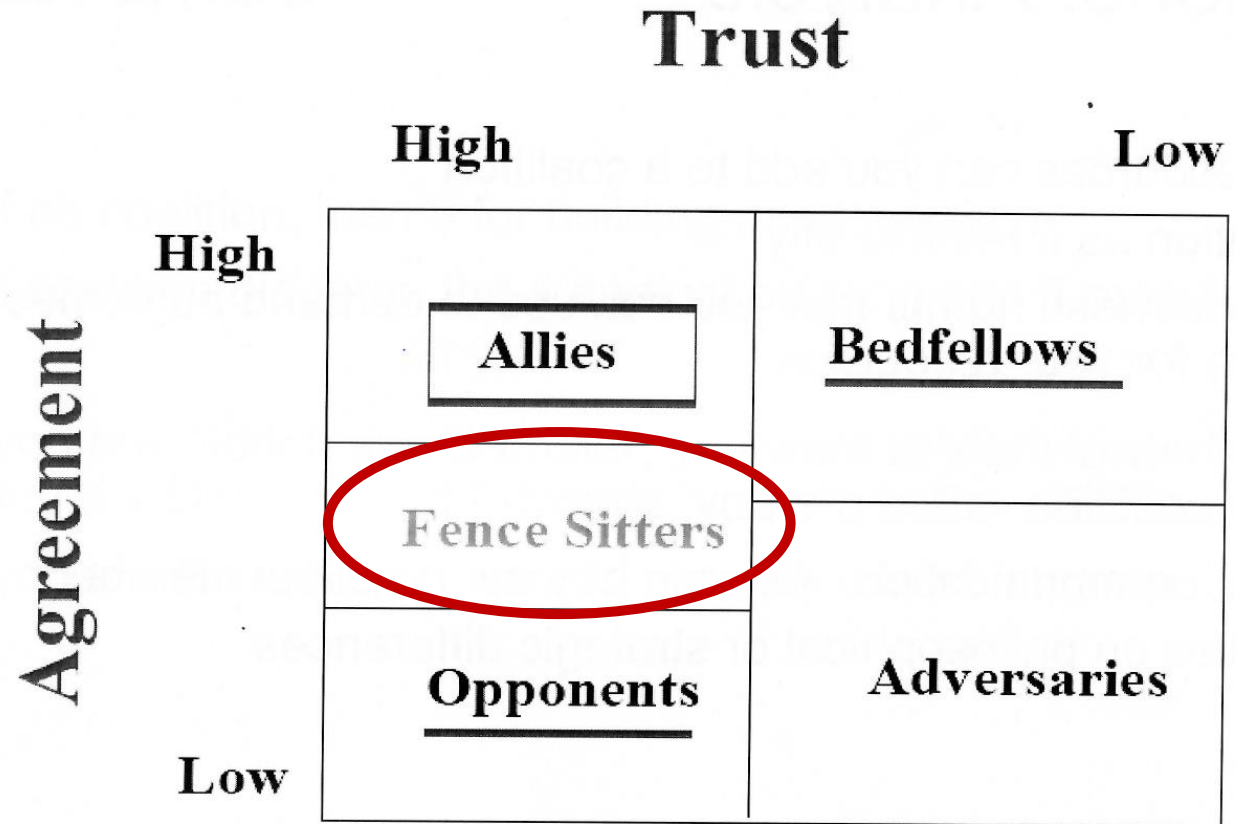
- Density of ties among contacts
- Centralization

# Block's Koalitionsmatrix

Arbeite an Deinen «Fence Sitters»,  
Diese holst Du am einfachsten auf  
Deine Seite!

Passe besonders auf Deine  
Bedfellows auf, die scheinen zwar  
auf Deiner Seite, können aber leicht  
zu Feinden werden.

Opponents sind oft Freunde. Diese  
fordern Dich heraus, und deshalb  
lohnt es auf sie zu hören.  
Kompromisse sind möglich!



# Gerne unterstütze ich Sie bei der Umsetzung!

Gleich ein kostenloses Kennenlerngespräch vereinbaren -> [www.shiru.ch](http://www.shiru.ch)



**Coaching & Psychologische Beratung für Menschen in Veränderungsprozessen**

Das zeichnet mich aus:

## Theorie & Praxis

... langjährige Berufs- und Führungserfahrung bis ins oberste Management, Ausbildung an führenden Unis/Business Schools (lic.oec.HSG, INSEAD, IMD, etc.) und seit 2017 selbständige Unternehmerin. Immer mit einem guten Schuss Pragmatismus unterwegs.

## Rationalität & Intuition

... Vernetztes Denken sowie Vertrauen in meine Intuition, im Mittelpunkt meiner Arbeit aber steht der Mensch mit seinen Emotionen und Psyche.

## Expertin für Paradoxe

... kaum ein KMU noch eine grosse Organisation ist frei von Paradoxen. Das kann eine tägliche Herausforderung sein, und zu vielartigen äusseren und inneren Konflikten führen. Ich unterstütze Sie Klarheit zu finden und sich aus Widersprüchen zu befreien.

## Diversity & Interkulturell

... Oft einzige Frau unter vielen Männern, diverse Auslandsaufenthalte. Verschiedenartigkeit bereichert. Ihre Authentizität und Einzigartigkeit liegen mir am Herzen.