MODULBESCHREIBUNG

Das eigene Netzwerk nutzen – für Karriere und Aufgaben

Adaptives Modul | ~20 min

Rund 70 % der beruflichen Chancen laufen über das Netzwerk, doch viele aktivieren es erst, wenn sie es brauchen – zu spät. Das Modul behandelt die drei Netzwerke nach Ibarra und Hunter (Harvard Business Review): das operative für die Gegenwart, das strategische für die Zukunft und für einen selbst das Netzwerk für die persönliche Entwicklung. Zu jedem Netzwerk gehören Fragen zum Kartieren und eine eigene Art zu geben. Die Führungskraft findet darin ihre Rolle als Türöffner für das Team.

LERNZIELE

01 Die drei Netzwerke unterscheiden, die man pflegen sollte (das operative, das strategische und das für die persönliche Entwicklung), jedes mit seiner eigenen Aufgabe.

02 Jedes der eigenen Netzwerke mit den Schlüsselfragen kartieren und eingeschlafene Kontakte wiederbeleben, bevor man sie braucht.

03 Die eigenen Beziehungen nach Kontaktkreisen pflegen, auch die schwachen Bindungen, die die meisten Türen öffnen.

04 Geben, bevor man um etwas bittet, passend zu jedem Netzwerk, und in allen Zusammenhängen derselbe Mensch bleiben.

ZIELGRUPPE

Berufstätige, deren Netzwerk ihren Aufgaben wie ihrer Karriere nützen soll, und Führungskräfte, die es ihrem Team zugänglich machen.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Die drei Netzwerke (operativ, strategisch, für die persönliche Entwicklung) – Ibarra & Hunter, Harvard Business Review (2007)
- Die Stärke schwacher Bindungen – Mark Granovetter (1973)
- Geber vs. Nehmer – Adam Grant, „Geben und Nehmen“ (2013)
- Die Dunbar-Zahl: ~150 stabile Beziehungen – Robin Dunbar

QUELLEN & REFERENZEN

- Studie LinkedIn / Science (Forschende von LinkedIn, MIT, Stanford) – rund 20 Millionen Nutzende; bestätigt im großen Maßstab die Rolle schwacher Bindungen
- Herminia Ibarra & Mark Hunter – „How Leaders Create and Use Networks“, Harvard Business Review (Januar 2007)
- Lou Adler (2016) – 85 % der Schlüsselpositionen über das Netzwerk besetzt; LinkedIn (2017) – 70 % der Eingestellten hatten bereits einen Kontakt im Unternehmen
- Mark Granovetter – „The Strength of Weak Ties“ (1973)

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026