MODULEBESCHRIJVING

Netwerken voor loopbaan en werk: eerst geven, dan vragen

Adaptieve module | ~20 min

Ongeveer 70% van de loopbaankansen komt via het netwerk, maar velen zetten het pas in als ze iets nodig hebben – te laat. De module werkt met de drie aparte netwerken van Ibarra en Hunter (Harvard Business Review): het operationele voor nu, het strategische voor later en het ontwikkelingsnetwerk voor de eigen groei. Elk netwerk krijgt eigen vragen om het in kaart te brengen en een eigen manier van geven, en leidinggevenden ontdekken hun rol als deuropener voor het team.

LEERDOELEN

01 De drie netwerken die u onderhoudt (operationeel, strategisch, persoonlijke ontwikkeling) en de eigen functie van elk ervan onderscheiden.

02 Elk van uw netwerken met de kernvragen in kaart brengen en verwaterde contacten weer aanhalen voordat u ze nodig hebt.

03 Uw relaties per kring onderhouden en daarbij investeren in de zwakke banden die de meeste deuren openen.

04 Eerst geven en dan vragen, afgestemd op elk netwerk, en in elke context dezelfde persoon blijven.

DOELGROEP

Professionals die een netwerk willen dat zowel hun werk als hun loopbaan dient, en leidinggevenden die het openstellen voor hun team.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1 **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.

2 **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.

3 **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.

4 **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.

5 **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- De drie netwerken (operationeel, strategisch, persoonlijke ontwikkeling) – Ibarra & Hunter, Harvard Business Review (2007)
- De kracht van zwakke banden – Mark Granovetter (1973)
- Gevers en nemers – Adam Grant, “Give and Take” (2013)
- Het getal van Dunbar: ongeveer 150 stabiele relaties – Robin Dunbar

BRONNEN & REFERENTIES

- Onderzoek van LinkedIn / Science (onderzoekers van LinkedIn, MIT en Stanford) – ongeveer 20 miljoen gebruikers; bevestigt op grote schaal de rol van zwakke banden
- Herminia Ibarra & Mark Hunter – “How Leaders Create and Use Networks”, Harvard Business Review (januari 2007)
- Lou Adler (2016) – 85% van de sleutelfuncties wordt via het netwerk vervuld; LinkedIn (2017) – 70% van de nieuwe medewerkers had al een contact in het bedrijf
- Mark Granovetter – “The Strength of Weak Ties” (1973)

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 13 oktober 2026