

Netzwerkanalyse und -optimierung

Projekt «Frauen in Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen mittelgrosser Unternehmen: Lösungen für eine nachhaltige Förderung»

In zahlreichen Unternehmen bzw. Organisationen besteht der Wunsch, ihre Boards divers zu besetzen.

Mit Blick auf Gender-Diversität geben viele Unternehmen an, dass ihnen bei Neubesetzungen nach wie vor der Zugang zu kompetenten Frauen schwerfalle. Dabei gibt es viele geeignete Frauen, die für sie aber zu wenig sichtbar und damit nicht genügend bekannt sind. Je kleiner das Unternehmen, umso zentraler sind die ohnehin umfassend genutzten persönlichen Netzwerke in der Rekrutierung.

Frauen wiederum nutzen ihre Netzwerke nicht ausreichend. Es ist also wenig erstaunlich, dass Unternehmen und Frauen oftmals aneinander vorbei agieren.

Die Sichtbarkeit von Frauen kann u.a. über die Ausschöpfung von Erfolgsreserven im Bereich ihrer Netzwerkkompetenz optimiert werden. Ausgehend von einer individuellen Netzwerkdarstellung, der Analyse des Netzwerks und seinem Vergleich zu einem Gesamtnetzwerk der Besetzung von Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmandaten werden Massnahmen abgeleitet. Das individuelle Netzwerk wird fokussiert ausgebaut und Networking zielgerichteter vorgenommen.

Netzwerkerfassung und -coaching zur Steigerung der Netzwerkkompetenz

Die Vorgehensweise im Projekt und das daraus entstandene Beratungsangebot zur Steigerung der Netzwerkkompetenz sieht folgende Vorgehensweise vor:

1. In einem Erstgespräch werden die Ziele, Motivationen bisherigen Verhaltensweisen und das Vorgehen im Netzwerkcoaching besprochen.
2. Das Netzwerk der Frauen wird mittels Onlinefragebogen erfasst. Neben der Grösse des Netzwerkes und den beteiligten Akteuren (= "Knoten"), kann Aufschluss gewonnen werden über die Intensität der Beziehungen (= entlang der "Kanten").
3. Das erhobene Netzwerk wird mittels Gephi graphisch dargestellt und im Rahmen des ersten Coachings (Coaching I) mit der Aspirantin analysiert und dabei Massnahmen zur Netzwerkoptimierung abgeleitet.
4. Im zweiten Coaching (Coaching 2) ca. 4-6 Monate später werden zwischenzeitliche Erfahrungen und Aktivitäten besprochen, und erneute Aktivitäten definiert.
5. Eine zweite Erfassung des Netzwerks erfolgt nach ca. 6-9 Monaten.
6. Die beiden Netzwerke (Erhebung I und Erhebung II) werden miteinander verglichen und im Hinblick auf die Veränderung und weitere Entwicklungsmöglichkeiten beurteilt.

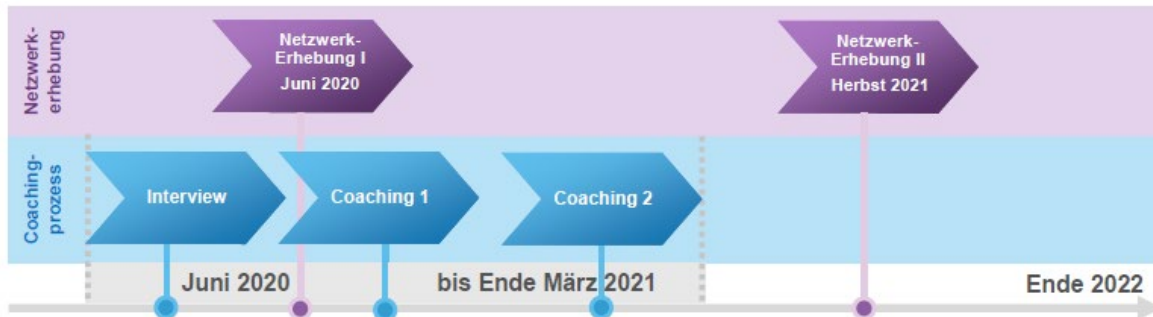


Abbildung: Zeitlicher Ablauf und Zusammenspiel zwischen Netzwerkerhebungen und Coaching

Massnahmen zur Steigerung der Netzwerkkompetenz

Im Rahmen des Projektes waren es insbesondere drei Aktivitäten, die sich zur Steigerung der eigenen Netzwerkkompetenz angeboten haben:

- **Selbstmarketing:** Es geht um die Fragen: was macht mich besonders als potenzielles Boardmitglied, welche sind meine einzigartigen Kompetenzen und weshalb sollte ein Unternehmen bzw. eine Organisation genau mich einstellen bzw. wählen? Die Markenkommunikation als Element des Selbstmarketings sollte die Frage klären, welches Image mit der «Ich-Marke» erreicht werden soll und welche Geschichte (Brand-Story) hinter der «Ich-Marke» steht, aber auch wie dieses Image nach Aussen transportiert werden kann. Zielsetzung sind Klarheit in Bezug auf die Identität der „Ich-Marke“ und ihre Kommunikation.
- **Sichtbarkeit:** Selbstmarketing geht stark einher mit Sichtbarkeit. Unter anderem gehört dazu, dass das LinkedIn-Profil auf das Ziel Verwaltungsratsstätigkeit ausgerichtet wird. Dabei genügt es nicht, nur gefunden zu werden (überhaupt ein Profil zu haben) oder «genetzwerkt» zu werden (als Ausdruck für ein passives Verhalten und die Annahme von Kontaktvorschlägen ohne Konzept). Um LinkedIn (oder auch andere Businessplattformen) zu nutzen, muss das eigene Profil professionell gestaltet und aktiv gepflegt werden. Es sind Themen festzulegen, die besetzt und bespielt werden sollen und inhaltlich zu füllen.

Networking-Strategie: Beim Networking geht es nicht primär darum, so viele Personen wie möglich zu kennen, sondern es sollten die «richtigen» Personen sein, die Einfluss auf die Besetzungsprozesse nehmen oder die Entscheidung über die Besetzung von Boardfunktionen treffen. Im Rahmen von Netzwerken sollte bewusst die eigene «Komfortzone» des bestehenden Kreises verlassen werden. Auch Zufall ermöglicht neue Kontakte. Es ist eine Binsenweisheit, dass er sich dort besser vorbereiten lässt, wo sich die für Besetzungen bedeutsamen Personen treffen.

Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann unterstützt das Projekt mit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.