

# Werkboek

bij VRIEND VAN EEN VRIEND van David Burkus

David  
Burkus

business contact



De verborgen principes  
van netwerken  
en hoe je die kunt gebruiken

Uitgeverij Business Contact, Amsterdam 2018

ISBN 978 90 470 1213 9

# Hoofdstuk 1. Zoek de kracht in zwakke connecties

*We denken vaak dat onze beste vrienden ons waardevolste bezit zijn. Dat is misschien zo als je persoonlijke hulp of betrouwbare informatie nodig hebt, maar niet als het gaat om kansen. Uit onderzoek blijkt dat onze grootste kansen en onze beste bronnen van nieuwe informatie eigenlijk afkomstig zijn uit onze 'zwakke banden' of 'slapende banden' – de connecties met mensen die we niet vaak zien of die we al heel lang niet hebben gesproken. Dat betekent dat als we op zoek zijn naar informatie of een nieuwe baan, we ons beter tot onze oude vrienden kunnen wenden dan alleen contact te houden met de mensen met wie we op dit moment veel omgaan.*

De kracht van zwakke en slapende connecties betekent vooral dat we onze impuls moeten onderdrukken. Wanneer het niet goed gaat met onze loopbaan bijvoorbeeld, hebben we de neiging om dat alleen te vertellen aan een klein kringetje van goede vrienden die al dan niet (meestal niet) kunnen helpen, en vervolgens gaan we uit het niets reageren op online vacatures of headhunters bellen. In plaats daarvan kunnen we beter onze zwakke en slapende connecties aanboren, hun ons verhaal vertellen en afwachten welke kansen zij ons kunnen bieden. Nog beter is het om regelmatig te gaan oefenen met het reactiveren van je zwakke en slapende connecties.

## Met deze wekelijkse routine zou je kunnen beginnen:

1. Stel net als de managers een lijstje op van zes tot tien collega's met wie je ooit een sterke band had, maar die je sindsdien uit het oog bent verloren – noem in ieder geval die collega's met wie je al twee jaar geen diepgaand gesprek hebt gevoerd.
2. Kies een willekeurige persoon van die lijst. Gebruik daarvoor eventueel een dobbelsteen of gooi een munt op, en mail of bel die persoon dan met een uitnodiging voor een persoonlijk gesprek.
3. Houd er geen agenda op na. Zeg niet dat je ze iets specifiek wilt vragen. Vertel ze gewoon dat je de band weer wilt aanhalen. Tijdens een vrijblijvend gesprek kom je waarschijnlijk toch te spreken over het werk, over problemen, kansen enzovoort. Maak aantekeningen en neem actie als je kunt helpen of hulp kunt gebruiken.

## Online oefenen

Het maakt niet uit of je een technologische dinosaurus bent en geen profiel hebt op sociale-mediasites zoals Facebook of LinkedIn, of dat je een kind bent van het digitale tijdperk: je hebt geluk. De meeste van deze diensten bieden je de mogelijkheid om het adresboek uit je e-mailprogramma of smartphone te importeren en uitnodigingen te sturen naar iedereen die een match is. Als je oude contacten in je lijst hebt, voert de website stap 1 en 2 al automatisch voor je uit. Maar het is aan jou om de moed bijeen te rapen en een uitnodiging voor een gesprek te sturen; daarvoor is de technologie nog niet ontwikkeld.

# Werkblad hoofdstuk 1

Noteer op dit werkblad tien collega's en selecteer één persoon voor een telefoongesprek.

|     |    |
|-----|----|
| 1.  | 1. |
| 2.  |    |
| 3.  |    |
| 4.  |    |
| 5.  |    |
| 6.  |    |
| 7.  |    |
| 8.  |    |
| 9.  |    |
| 10. |    |

## Hoofdstuk 2. Benut je volledige netwerk

*We zien netwerken vaak als niets anders dan een verzameling connecties – groot of klein, goed of slecht – en delen die meestal in naar het nut dat deze mensen hebben voor onze huidige situatie. Uit onderzoek blijkt echter dat we allemaal zo nauw met elkaar zijn verbonden dat dit een slechte manier is om onze netwerken af te bakenen. In werkelijkheid zijn we allemaal één groot netwerk, en succesvolle mensen zijn niet degenen met de beste verzameling contacten, maar de mensen die hun netwerk het best kunnen overzien en benutten.*

Er sluimert een enorme kracht in je slapende connecties. Oude contacten die je uit het oog bent verloren, hebben vaak toegang tot nieuwe informatie. Maar zoals we in dit hoofdstuk zagen, zijn voormalige contacten nog waardevoller. De voornaamste reden waarom een ooit sterke connectie een slapende connectie wordt, is dat jij of die andere persoon zich verder heeft ontwikkeld. Een van jullie beiden is bijvoorbeeld verhuisd of van baan veranderd, of in een andere levensfase gekomen.

Maar als je je ontwikkelt, laat je niet alleen iets achter – je komt ook op een nieuwe plek aan. Wanneer iemand van baan verandert, wordt hij of zij een waardevolle link naar nieuwe delen van het grotere netwerk. Door contact op te nemen met oude connecties krijg je een beter inzicht in je netwerk en in de hoeveelheid potentiële connecties die er binnen jouw bereik liggen. Met andere woorden: voormalige collega's zijn waardevoller dan je misschien denkt.

Een van de beste manieren om contact te houden of om contacten terug te vinden, is door middel van een alumninetwerk. De meeste universiteiten hebben een actief alumninetwerk (voor hen een bron van toekomstige donaties) en veel bedrijven en zelfs non-profitorganisaties zetten nu alumninetwerken op om in contact te blijven met voormalig medewerkers (voor hen een waardevolle bron van informatie, precies zoals blijkt uit het onderzoek naar slapende connecties). Daarnaast zijn beroepsverenigingen een prima plek om je netwerk uit te breiden met nieuwe connecties en weer contact op te nemen met voormalige connecties die een nieuwe rol hebben gekregen maar nog wel binnen dezelfde beroepsgroep actief zijn.

Als je geen geschikte groep kunt vinden, kun je er zelf een oprichten. Dat hoeft niet al te uitgebreid te zijn. Door oud-collega's uit te nodigen voor een lunch of een borrel, kun je al een alumnibeweging op gang brengen. Dat gebeurde ook bij Procter & Gamble. Oud-medewerkers begonnen een non-profit-alumni club, die zo invloedrijk werd dat P&G een partnerschap met hen aanging. Nu is het alumninetwerk van P&G even groot als dat van universiteiten en consultancybedrijven.

### Online oefenen

Sociale media zoals Facebook en LinkedIn zijn een goede plek om weer contact op te nemen met oud-collega's en te peilen tot welk netwerk je binnen enkele introducties toegang hebt. Zowel Facebook als LinkedIn (en andere sociale-mediawebsites) biedt

een functie 'Groepen' waarmee je een groep kunt oprichten voor mensen met dezelfde hobby's, woonplaats of voormalige werkgever. Zelfs als je oud-werkgever geen eigen alumninetwerk heeft, is de kans groot dat iemand anders zo'n netwerk heeft opgezet. Is dat niet het geval, dan kost het jou niets om er zelf een te beginnen.

## Werkblad hoofdstuk 2

Noteer op dit werkblad 25 oud-collega's met wie je graag weer contact wilt leggen.

|     | Naam | Bedrijf | Woonplaats |
|-----|------|---------|------------|
| 1.  |      |         |            |
| 2.  |      |         |            |
| 3.  |      |         |            |
| 4.  |      |         |            |
| 5.  |      |         |            |
| 6.  |      |         |            |
| 7.  |      |         |            |
| 8.  |      |         |            |
| 9.  |      |         |            |
| 10. |      |         |            |
| 11. |      |         |            |
| 12. |      |         |            |
| 13. |      |         |            |
| 14. |      |         |            |
| 15. |      |         |            |
| 16. |      |         |            |
| 17. |      |         |            |
| 18. |      |         |            |
| 19. |      |         |            |
| 20. |      |         |            |
| 21. |      |         |            |
| 22. |      |         |            |
| 23. |      |         |            |
| 24. |      |         |            |
| 25. |      |         |            |

## Hoofdstuk 3. Word bruggenbouwer en vul structurele gaten

*We denken vaak dat we het succes zullen bereiken door niet van ons pad af te wijken, carrière te maken of een expert te worden op ons vakgebied en ons te richten op steeds machtiger mensen uit onze bedrijfstak. Uit netwerkonderzoek blijkt dat de best verbonden mensen binnen een hechte groep in een enkele bedrijfstak verrassend genoeg minder waarde bieden dan de mensen die de kloven tussen de groepen overbruggen en die informatie heen en weer sluizen. Die bevinding heeft gevolgen voor de manier waarop we onze carrière en onze organisaties beheren.*

Het onderzoek naar structurele gaten geeft een duidelijk signaal af: er valt echte meerwaarde te behalen door twee niet-verbonden groepen bijeen te brengen. Misschien zie je die waarde niet altijd meteen, maar naarmate je je ontwikkelt tot bruggenbouwer die de structurele gaten vult, neemt de kans dat je de juiste gelegenheid vindt, toe. Gezien het grote belang van deze functie is het handig om eerst te achterhalen of je nu al een bruggenbouwer bent in je plaatselijke netwerk of, zo niet, wie de bruggenbouwers zijn.

### **Dit is een korte oefening waarmee je dat snel kunt identificeren:**

1. Pak een vel papier en trek daarop twee verticale lijnen, zodat er drie kolommen ontstaan.
2. Schrijf in de linker kolom de namen van 10 tot 25 mensen die de grootste invloed hebben gehad op jouw carrière (door je op een vacature te wijzen, begeleiding of advies te bieden, enz.).
3. Schrijf in de middelste kolom, naast de naam in de linker kolom, de naam van de persoon die jou met diegene in contact heeft gebracht – dus de persoon die jou verbond met deze invloedrijke persoon.
4. Schrijf in de rechterkolom de naam van iedereen aan wie jij de contactpersoon uit de linker kolom hebt voorgesteld. Als je ze aan niemand hebt voorgesteld, laat je die kolom leeg.

Bestudeer deze drie kolommen en let daarbij op terugkerende namen. Als iemand diverse keren voorkomt, is de kans groot dat die persoon een belangrijke bruggenbouwer is in je lokale netwerk, die structurele gaten overbrugt en jou verbindt met mensen die je anders niet zou hebben gekend. Als de rechterkolom leeg is, ben jij momenteel waarschijnlijk geen bruggenbouwer. Maar gelukkig heb je nu een overzicht van de diverse belangrijke connecties die jij voortaan van dienst zou kunnen zijn via introducties aan anderen.

## **Online oefenen**

Als je tot de conclusie bent gekomen dat je je meer moet inspannen en je meer moet gedragen als een bruggenbouwer, zijn er diverse manieren waarop sociale-mediadiensten je kunnen helpen. De meest gebruikte manier is door na te gaan welke gemeenschappelijke vrienden je hebt. Op bijna alle internetdiensten kun je zien welke connecties jij en elk van je contactpersonen met elkaar delen. Als je twee mensen aan elkaar voorstelt die al met elkaar verbonden zijn, vul je niet echt een structureel gat in. Maar dat kun je gemakkelijk achterhalen door het connectieprofiel op te zoeken en dit te controleren voordat je een belangrijke introductie initieert.

Belangrijker is dat als je je sociale-mediaprofielen gebruikt om je lijst samen te stellen, je ook patronen begint te zien van wie er *niet* met wie is verbonden. Misschien stuit je op die manier wel op het eerste structurele gat dat je kunt invullen.

## Werkblad hoofdstuk 3

Noteer op dit werkblad 10 tot 25 personen die de grootste invloed hebben gehad op jouw carrière.

|     | Wie heeft de grootste invloed gehad op jouw carrière? | Wie heeft jou met hem of haar in contact gebracht? | Aan wie heb jij hem of haar voorgesteld? |
|-----|-------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 2.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 3.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 4.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 5.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 6.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 7.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 8.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 9.  |                                                       |                                                    |                                          |
| 10. |                                                       |                                                    |                                          |
| 11. |                                                       |                                                    |                                          |
| 12. |                                                       |                                                    |                                          |
| 13. |                                                       |                                                    |                                          |
| 14. |                                                       |                                                    |                                          |
| 15. |                                                       |                                                    |                                          |
| 16. |                                                       |                                                    |                                          |
| 17. |                                                       |                                                    |                                          |
| 18. |                                                       |                                                    |                                          |
| 19. |                                                       |                                                    |                                          |
| 20. |                                                       |                                                    |                                          |
| 21. |                                                       |                                                    |                                          |
| 22. |                                                       |                                                    |                                          |
| 23. |                                                       |                                                    |                                          |
| 24. |                                                       |                                                    |                                          |
| 25. |                                                       |                                                    |                                          |

## Hoofdstuk 4. Ga op zoek naar silo's

*Hoewel er veel wordt geschreven over de risico's van silo's, ligt de waarheid iets genuanceerder. Uit onderzoek blijkt dat te sterk silogedrag negatieve effecten kan hebben op bedrijven en carrières, maar dat te weinig silogedrag al even schadelijk kan zijn voor de groei. De succesvolste personen weten dat ze clusters van vergelijkbare mensen nodig hebben voor hun ontwikkeling en groei, maar ook dat ze niet permanent binnen clusters moeten blijven hangen. Ze wisselen hun aanwezigheid in een silo af met contact zoeken met het bredere netwerk.*

Ondanks de vele waarschuwingen in de hedendaagse bedrijfsliteratuur tegen silo's, blijkt uit onderzoek dat een regulier cluster waarmee je omgaat, dingen deelt, waarin je leert, groeit en je ontwikkelt, een belangrijk onderdeel is van een succesvolle carrière. De personen met de meeste connecties en het meeste succes wisselen het werken met allerlei verschillende teams af met het functioneren als bruggenbouwer tussen hun primaire team en andere plekken in de organisatie of het netwerk.

Als je geen team hebt waarmee je kort maar regelmatig contact hebt, is de tijd rijp om er zelf eentje op te starten.

### **Dat doe je als volgt:**

1. Maak een lijstje van tien tot vijftien mensen die in jouw vakgebied werkzaam zijn of iets vergelijkbaars doen en dezelfde ervaring hebben als jij. Dat kunnen mensen zijn die je al kent of onbekenden die je spontaan kunt uitnodigen voor je cluster. (Als je vreemden of vage kennissen uitnodigt, is het handig als je al een paar toezeggingen hebt, zodat zeker is dat je groep van start gaat.)
2. Stel een regelmatig schema op voor bijeenkomsten. Eens per maand is een goed uitgangspunt, maar dat schema kun je aanpassen, afhankelijk van de mensen in je cluster.
3. Stel een vaste structuur op voor je besprekingen. Dat hoeft geen rigide agenda te zijn, maar het is handig om voor elke bijeenkomst een vast stramien te hanteren, zodat niemand het idee krijgt dat zijn tijd wordt verspild. Als je niet weet waar je moet beginnen, stel je elk lid van het cluster deze drie vragen:
  - *Waar werk je momenteel aan? Welk project neemt momenteel al je tijd en aandacht in beslag?* Op die manier krijgt iedereen in het cluster een indruk van eenieders prioriteiten.
  - *Wat houdt je tegen? Anders gezegd: hoe kan de groep je helpen?* Misschien kan de groep je helpen met advies, toegang tot hulpmiddelen, introducties of iets heel anders. Door tijd in deze vraag te steken, gaat iedereen na afloop weg met het idee iets waardevols te hebben meegekregen.
  - *Waar moet je aan worden herinnerd? Hoe kunnen we je ter verantwoording roepen?* Iedereen heeft wel projecten waaraan hij of zij vergeet te werken. Een

van de voordelen van de hulp van een team is dat zij je eraan kunnen helpen herinneren dat je die projecten hebt afgewerkt voordat je met het team bijeenkomt – waardoor ze minder gemakkelijk aan je aandacht ontsnappen.

Op de eerste bijeenkomsten moet je misschien optreden als moderator, om iedereen bij de les te houden. Het kan ook zijn dat je merkt dat je andere vragen gaat stellen of dat de agenda verandert. Dat is prima. Het belangrijke is dat je een gemeenschap hebt gevonden en opgebouwd waartoe je je kunt wenden voor groei en verantwoording. En je krijgt bonuspunten als je een knappe woordspeling als naam voor je cluster weet te bedenken, zoals ‘The Inklings’.

### **Online oefenen**

In het ideale geval woont iedereen de bijeenkomsten persoonlijk bij, maar soms gooien reistijden of afstanden roet in het eten. Gelukkig zijn er diverse manieren om een online bijeenkomst te houden. Van videovergaderprogramma's tot de groepskenmerken op de meeste sociale-mediadiensten: jij en je cluster hebben de keuze. Het is handig om online bijeenkomsten af te wisselen met bijeenkomsten in levenden lijve. Al is het maar eens per jaar of eens per kwartaal; een persoonlijke ontmoeting is een belangrijk element voor het ontwikkelen van vertrouwen en toewijding tussen de groepsleden.

## Werkblad hoofdstuk 4

Noteer op dit werkblad 10 tot 15 personen die iets vergelijkbaars doen of dezelfde ervaring hebben.

|     | Naam | Bedrijf | Woonplaats |
|-----|------|---------|------------|
| 1.  |      |         |            |
| 2.  |      |         |            |
| 3.  |      |         |            |
| 4.  |      |         |            |
| 5.  |      |         |            |
| 6.  |      |         |            |
| 7.  |      |         |            |
| 8.  |      |         |            |
| 9.  |      |         |            |
| 10. |      |         |            |
| 11. |      |         |            |
| 12. |      |         |            |
| 13. |      |         |            |
| 14. |      |         |            |
| 15. |      |         |            |

## Werkblad hoofdstuk 4

Gebruik dit werkblad als spiekbriefje om structuur te brengen in je gesprekken.

**Volledige naam:** \_\_\_\_\_

**Hoe vaak ontmoet je hem/haar?** \_\_\_\_\_

|                             |
|-----------------------------|
| Waar werk je momenteel aan? |
|                             |

|                     |
|---------------------|
| Wat houdt je tegen? |
|                     |

|                                    |
|------------------------------------|
| Waar moet je aan worden herinnerd? |
|                                    |

|                |
|----------------|
| Overige vragen |
|                |

|               |
|---------------|
| Aantekeningen |
|               |

## Hoofdstuk 5. Bouw teams op vanuit je hele netwerk

*We weten dat clusters en samenwerking belangrijk zijn en je zou daardoor gemakkelijk kunnen denken dat de beste teams altijd teams zijn die lang bij elkaar blijven – die keer op keer goed presteren. Maar uit onderzoek blijkt het tegendeel: veel van de succesvolste teams zijn alleen succesvol omdat ze tijdelijk bestaan. Ze komen korte tijd bijeen en gaan dan weer uit elkaar, waarna sommige leden overstappen naar een ander team. Een groot netwerk en een hecht team blijken uiteindelijk minder waardevol te zijn dan een los netwerk en tijdelijke teams.*

De eerste les over samenwerking is dat het beste team om mee aan een project te werken of om advies aan te vragen slechts tijdelijk bestaat – de teamleden werken korter samen dan je misschien verwacht. Om dat team te vinden, heb je echter een netwerk nodig dat zo los en divers is dat je telkens snel een nieuwe samenstelling kunt bedenken. De beste manier om te beoordelen of je zo'n netwerk hebt, is door aan de hand van je agenda na te gaan of je op dit moment omgaat met teams.

**Dit is een snelle maar goede manier om je teamoverleg te beoordelen en te beslissen of je netwerk te hecht is om de teams samen te stellen die je nodig hebt:**

1. Noteer alle projectoverleggen die je de afgelopen drie maanden hebt bijgewoond.
2. Noteer voor elk overleg wie erbij aanwezig waren. Dat kan een lange lijst worden; als een projectteam regelmatig overlegt, schrijf je alle namen telkens opnieuw op.
3. Zet een sterretje achter de naam van iedereen met wie je in meer dan één team samenwerkt.
4. Zet daarna een plusje achter de naam van iedereen die ook in meer dan één team werkt en met wie je te maken hebt (dus twee verschillende teams hebben zowel jou als die persoon als teamlid).

### Online oefenen

Het is een oudere techniek, maar misschien vind je het gemakkelijker om deze lijst samen te stellen aan de hand van de oorspronkelijke vorm van sociale media: e-mail. Kijk naar je bewaarde, verwijderde en verzonden berichten voor een beter inzicht in wie er welk overleg heeft bijgewoond. Beter nog: als je bedrijf een kalenderdienst gebruikt zoals Outlook of Google Calendar, zie je in één oogopslag wie er nog meer was uitgenodigd en wie er had toegezegd te zullen komen. (En dan moet jij je nog zien te herinneren wie er daadwerkelijk aanwezig waren.)

## Werkblad hoofdstuk 5

Noteer op dit werkblad alle projectoverleggen die je hebt bijgewoond.

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

|                 |
|-----------------|
| Projectoverleg: |
| Deelnemers:     |

## Hoofdstuk 6. Word superconnector

*We gaan er gemakshalve van uit dat ons netwerk en dat van anderen allemaal zo'n beetje even groot zijn. Uit onderzoek blijkt echter dat sommige mensen een groter dan gemiddeld aantal connecties hebben. Dat zijn superconnectors. Maar ook blijkt dat veel mensen hun netwerk nog zo ver kunnen uitbreiden dat ook zij een superconnector kunnen worden. Dat moet alleen wel met beleid gebeuren.*

Je wordt een superconnector door de mensen in je netwerk van dienst te zijn door hen met anderen in contact te brengen. Ben je gul met introducties, dan voegt dat waarde toe aan de mensen om je heen, maar het vergroot ook de kans dat anderen je een wederdienst zullen bewijzen en je graag zullen voorstellen aan hun contacten. Het is het beste om introducties onderdeel te maken van je routine en te streven naar een of meer introducties per week.

**Gingen introducties je nooit zo gemakkelijk af, dan vind je hier een format dat je in bijna elke situatie en met elk medium kunt gebruiken:**

1. Begin met een korte introductie waarin je iedereen bij de naam noemt ('John, dit is Jane; Jane, dit is John').
2. Vertel kort iets over eenieders achtergrond ('Jane werkt als...'), een paar zinnen per persoon.
3. Licht kort toe waarom deze twee mensen volgens jou met elkaar moeten connecten ('Jullie werken allebei in dezelfde beroepsgroep').
4. Rond af met een kort actieplan, waarin je de vervolgstappen aangeeft ('John, misschien wil jij Jane komende week een keer bellen?').

Afhankelijk van hoe druk beide partijen zijn, kun je dit format ook aanpassen tot een 'dubbele opt-in'. Je neemt dan eerst contact op met beide personen (met informatie uit stap 2 en 3); als beiden daarmee instemmen, is de daadwerkelijke introductie nog korter (vooral informatie uit stap 1 en 4).

Zodra introducties deel uitmaken van je routine, denk je bij het ontmoeten van nieuwe mensen vaak al aan je bestaande netwerk. Naarmate dit vanzelfsprekender wordt, gedraag je je meer als een superconnector en ben je ook hard op weg om het netwerk van een superconnector op te bouwen.

### Online oefenen

Hoewel het dankzij sociale media nog gemakkelijker is om mensen aan elkaar voor te stellen, kun je deze opties het beste vermijden. Als je er moeite mee hebt om een e-mailintroductie te sturen, dan is je relatie met een of beiden blijkbaar nog niet zo sterk. In dat geval wordt een introductie via sociale media eerder opgevat als irritant dan nuttig.

## Werkblad hoofdstuk 6

Dit werkblad helpt je om mensen aan elkaar voor te stellen.

**Breng \_\_\_\_\_ in contact met \_\_\_\_\_**

Achtergrondinformatie contactpersonen

Waarom moeten deze twee personen elkaar ontmoeten?

## Hoofdstuk 7. Maak gebruik van preferentiële hechting

*We kijken vaak naar superconnectors, met hun reusachtige netwerk, en zijn vol ontzag voor al het werk dat ze hebben verricht om zo'n verzameling contacten op te bouwen en te onderhouden. Maar uit onderzoek blijkt iets verrassends: na verloop van tijd leg je gemakkelijker connecties. Hoe meer connecties je hebt, hoe groter de kans dat je nieuwe connecties legt. Het lijkt dus een hoop werk om een waardevol netwerk op te bouwen, maar het wordt uiteindelijk steeds gemakkelijker.*

Diners en andere grote evenementen kunnen een prima manier zijn om je contacten sneller uit te breiden. In plaats van met een of twee mensen een kop koffie te drinken, kun je tijdens een diner tientallen mensen tegelijk ontmoeten, en bouw je meer en diepere connecties op. Daarnaast kan een diner een gelegenheid zijn om gebruik te maken van het verschijnsel preferentiële hechting, ongeacht hoe klein je netwerk is. Je kunt in je eigen stad of huis diners (of een lunch) organiseren, of je kunt diners organiseren als je in een andere stad op bezoek gaat bij oude contacten (zodat je weer nieuwe contacten leert kennen).

### **Met deze tips weet je zeker dat je evenement een succes wordt:**

1. *Omvang:* Nodig minimaal zes mensen uit. Bij een kleiner groepje kunnen nieuwe mensen zich buitengesloten voelen als de anderen oude bekenden van elkaar zijn. Nodig niet meer dan twaalf mensen uit. Is het gezelschap groter, dan krijgt niet iedereen de kans om met alle anderen te praten.
2. *Gasten:* In het ideale geval zorg je voor een goede mix van oude vrienden en nieuwe contacten. Dat doe je door onbekenden uit te nodigen of door via een vriend om een connectie te vragen. Als je niet zo'n persoon kent, vraag je gasten dan om een introducé mee te nemen – iemand die voor de hele groep handig is om mee kennis te maken.
3. *Locatie:* Je eigen huis is een goede keuze, want dat is een persoonlijke en comfortabele omgeving. Houd je je evenement in een restaurant, spreek dan duidelijk met de eigenaar af dat je een grote tafel in een rustig gedeelte wilt reserveren (en dat iedereen weet hoe er wordt afgerekend).
4. *Frequentie:* Is dit je eerste evenement, maak je dan geen zorgen om de frequentie. Maar als dit evenement goed uitpakt, moet je gaan nadenken hoe vaak je zoiets wilt organiseren. Een eenmalig evenement is niet voldoende om de preferentiële hechting te kunnen benutten.

**Online oefenen**

Als je een uitstapje maakt naar een andere stad en besluit om daar een evenement te organiseren, heb je veel aan je bestaande aanwezigheid op sociale media. Op de meeste sociale media kun je zoeken naar connecties per stad, en doordat sociale media de communicatie heel gemakkelijk maken, is het een prima manier om een evenement te plannen. Hiermee kun je uitnodigingen beheren en zelfs al nieuwe genodigden leren kennen.

## Werkblad hoofdstuk 7

Gebruik dit werkblad om je volgende diner te plannen.

**Datum van mijn volgende event:** \_\_\_\_\_

|                                          |
|------------------------------------------|
| Hoeveel mensen nodig ik uit?             |
| <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br> |

|                                          |
|------------------------------------------|
| Waar vindt het diner plaats?             |
| <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br> |

|                                               |
|-----------------------------------------------|
| Hoe vaak verwacht ik dat we kunnen afspreken? |
| <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>      |

|                                          |
|------------------------------------------|
| Wie ga ik uitnodigen?                    |
| <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br> |

|                                                       |
|-------------------------------------------------------|
| <b>Wat is mijn doel voor deze lunch of dit diner?</b> |
| <br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>              |

## Hoofdstuk 8. Creëer de illusie van een meerderheid

*Als we willen dat een bepaalde gemeenschap ons kent, denken we vaak dat we ieder afzonderlijk lid ervan moeten ontmoeten of dat we met iedereen tegelijk in contact moeten komen. Uit onderzoek naar netwerken blijkt echter dat het de meest verbonden personen zijn die de waarnemingen van de hele groep bepalen. Dat betekent dat we het kunnen laten lijken alsof we overal bij zijn en enorm in trek zijn – alleen maar door te focussen op een paar van de juiste connecties.*

De meerderheidsillusie is een vertekening van het perspectief, maar kan heel handig werken als je een belangrijke connectie probeert aan te gaan. Mensen wenden zich eerst tot de personen in het lokale netwerk met de meeste connecties om snel in te schatten wat er populair is en wie de meeste invloed uitoefent. Wil je voorgesteld worden aan een specifieke persoon? Uit onderzoek naar de meerderheidsillusie blijkt dat je beter niet op slechts één persoon kunt vertrouwen om die connectie te regelen.

Beoordeel liever het netwerk rond de doelpersoon op andere connecties. Kijk hoeveel gemeenschappelijke connecties je al hebt en overweeg wie van hen je om een introductie kunt vragen. Het kan zijn dat er dan toch maar één persoon is die de introductie kan verzorgen, maar je zou ook aan andere gemeenschappelijke connecties kunnen vragen om een goed woordje voor je te doen. Als diverse mensen uit het netwerk van een doelpersoon allemaal over je praten en als de persoon met de meeste connecties de introductie verzorgt, is de kans dat er een connectie tot stand komt veel groter.

### Online oefenen

In het tijdperk van sociale media wordt de meerderheidsillusie nog belangrijker. Als je als volslagen vreemde een connectie wilt aangaan met een belangrijke persoon uit jouw beroepsgroep, kun je verwachten dat hij of zij eerst online meer informatie over jou opzoekt. Hij of zij zoekt op Google je naam op en zal je profielen op sociale media bekijken, vooral om te zien of er gemeenschappelijke connecties zijn. Gelukkig zijn sociale media ook de beste manier waarop jij in contact kunt komen met die persoon. Door hem of haar op te zoeken op Facebook of LinkedIn zie je jullie gemeenschappelijke connecties en aan de hand van die informatie kun je het netwerk in kaart brengen en zien hoe de meerderheidsillusie wordt gecreëerd. Ook zie je zo of die illusie onmogelijk is. Als er geen gemeenschappelijke connecties zijn en er alleen een vriend-van-een-vriendroute tussen jullie ligt, dan is dit waarschijnlijk niet het juiste moment om een connectie aan te gaan. Wacht dan liever totdat je eigen netwerk verder is ontwikkeld. (Terwijl je wacht en je netwerk opbouwt, kan het gebeuren dat de connectie vanzelf plaatsvindt.)

## Werkblad hoofdstuk 8

Met behulp van dit werkblad kun je een belangrijke connectie bepalen.

**Naam van de connectie:** \_\_\_\_\_

**Top 5 gemeenschappelijke connecties:**

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| <b>Connectie 1:</b>                                 |
| Wat is mijn relatie met deze connectie?             |
| Waarom zou hij/zij me helpen de connectie te maken? |

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| <b>Connectie 2:</b>                                 |
| Wat is mijn relatie met deze connectie?             |
| Waarom zou hij/zij me helpen de connectie te maken? |

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| <b>Connectie 3:</b>                                 |
| Wat is mijn relatie met deze connectie?             |
| Waarom zou hij/zij me helpen de connectie te maken? |

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| <b>Connectie 4:</b>                                 |
| Wat is mijn relatie met deze connectie?             |
| Waarom zou hij/zij me helpen de connectie te maken? |

|                                                     |
|-----------------------------------------------------|
| <b>Connectie 5:</b>                                 |
| Wat is mijn relatie met deze connectie?             |
| Waarom zou hij/zij me helpen de connectie te maken? |

## Hoofdstuk 9. Doe niet aan gelijksoortigheid

*We gaan er vaak van uit dat een groot en uitgebreid netwerk hebben automatisch betekent dat we een verzameling van diverse perspectieven hebben die als informatiebron kunnen dienen. Maar uit recent onderzoek blijkt dat mensen in netwerken vanzelf worden aangetrokken door gelijkgestemden en dat de meeste mensen die we leren kennen al op eenzelfde golflengte zitten als wij. Als je dan probeert om steeds meer mensen te ontmoeten, levert dat niet het brede bereik aan informatie op dat we nodig hebben voor betere besluiten en betere kansen. Sterker nog, op die manier neemt de kans op rampzalige keuzes juist toe.*

Uit onderzoek naar gelijksoortigheid blijkt vooral dat de kans groot is dat we connecties aangaan en hebben met mensen die op ons lijken. Daardoor voelen we ons op ons gemak, maar het is ongunstig voor het nemen van beslissingen met veel variabelen. Ons netwerk moet ons alternatieve inzichten bieden, en daartoe moeten we zeker weten dat ons netwerk over alternatieve inzichten beschikt. We moeten ons netwerk onder de loep nemen.

### **Hier is een snelle oefening waarmee je dat kunt bereiken:**

1. Bekijk je frequentste interacties in een bepaalde week. Stel aan de hand van je gevoerde telefoongesprekken of verzonden e-mails een lijst van 20 tot 25 mensen op.
2. Zet die namen in de eerste kolom van een lijst, met jouw naam erboven.
3. Maak nog enkele kolommen naast jouw naam en geef de categorie aan van elke kolom: branche, afdeling, functie, religie, politieke ideologie, enz.
4. Noteer in welke kolom de personen uit de eerste kolom passen. Als je het niet weet, doe je een gok en vraag je het vervolgens na. (Je zit er waarschijnlijk vaker naast dan je denkt.)

De kans is groot dat veel van je contactpersonen voor veel categorieën nogal op jou lijken. Op die manier krijg je een idee waar je aan moet werken.

### **Online oefenen**

Als veel van je connecties actief zijn op sociale media, kun je de lijst nog sneller invullen. Op hun profiel vind je waarschijnlijk veel informatie. Zo vind je op LinkedIn de informatie over hun werk en opleiding en de groepen die ze volgen. Op Facebook zie je dingen die je connecties 'leuk vinden'. Nadat je sommige dingen hebt gezien, wil je ze misschien meteen ontfrienden, maar dat kun je beter niet doen. Als deze connecties anders zijn dan jij, kun je ze beter gebruiken dan je zou denken.

## Werkblad hoofdstuk 9

Noteer hier je 20 tot 25 frequentste interacties.

[illegible]

## Hoofdstuk 10. Verruil netwerkborrels voor gedeelde activiteiten

*We associëren connecties en netwerken meestal met netwerkevenementen: speciale evenementen waar we nieuwe mensen kunnen ontmoeten. Maar geheel volgens het verschijnsel gelijksoortigheid gebruiken we die evenementen voor contact met mensen die we al kennen of die veel op ons lijken. Netwerkevenementen leveren geen echt nieuwe contacten op. Uit onderzoek blijkt dat we ons beter kunnen bezighouden met activiteiten die een dwarsdoorsnede uit de bevolking aantrekken en dat we die connecties beter vanzelf kunnen laten ontstaan.*

Het onderzoek naar menselijk gedrag op netwerkborrels en de kracht van gedeelde activiteiten is duidelijk: netwerkevenementen zijn niet bijzonder effectief. Dat is goed nieuws voor iedereen die een hekel heeft aan netwerken. Deze evenementen beloven je weliswaar een diverse groep aan potentiële nieuwe connecties, maar in de praktijk zoeken we toch de mensen op die we al kennen of mensen die op ons lijken. Beter is het om tijd en energie te steken in evenementen en activiteiten die het grootste potentieel aan nieuwe en diverse connecties bieden. Uit onderzoek blijkt dat we onze tijd beter kunnen besteden aan activiteiten met een gedeeld doel die passie of emotie opwekken, werken met onderlinge afhankelijkheid en waarbij er iets op het spel staat. Deze gedeelde activiteiten trekken een diversere groep mensen en scheppen sterke banden tussen de deelnemers.

### **Hieronder staan verschillende soorten gedeelde activiteiten waaraan je kunt deelnemen:**

1. Vrijwilligerswerk in je buurt
2. Recreatieve sporten, vechtsporten of hobbyclubs
3. Onbezoldigd bestuurswerk
4. Speciale projectteams op het werk
5. Vrijwilligerswerk in kerken, synagogen, moskeeën en dergelijke

### **Online oefenen**

Het is handig als je al gebruikmaakt van sociale media zoals Facebook en LinkedIn. Die bieden vaak de functie ‘Groepen’ waar gelijkgestemden informatie kunnen delen, kunnen praten over hun passie en kunnen samenwerken aan projecten. Let erop dat je je niet aanmeldt voor groepen die alleen gericht zijn op netwerken en connecties, want dan ligt de hang naar zelfgelijksoortigheid weer op de loer. Meld je aan bij groepen die over je persoonlijke passies gaan of in elk geval beroepsgroepen die breed van opzet zijn. Deze online groepen zijn aantrekkelijk voor een nog diversere verzameling individuen dan activiteiten in levenden lijve – en je hoeft er niet eens voor de deur uit.

## Werkblad hoofdstuk 10

Met behulp van dit werkblad kun je nieuwe connecties van netwerkevenementen indelen in categorieën van gedeelde activiteiten.

### Gedeelde activiteiten

Vrijwilligerswerk in je buurt

Recreatieve sporten, vechtsporten of hobbyclubs

Onbezoldigd bestuurswerk

Speciale projectteams op het werk

Vrijwilligerswerk in kerken, synagogen, moskeeën en dergelijke

Overig

## Hoofdstuk 11. Bouw sterkere banden op dankzij multiplexiteit

*We delen de mensen uit ons netwerk in bepaalde categorieën in. Sommige zijn vrienden, andere zijn zakelijke contacten en weer andere zijn mensen die we kennen van een gedeelde activiteit. Toch zitten netwerken vaak ingewikkelder in elkaar. Sociologen kennen het verschijnsel multiplexiteit – dat wil zeggen dat twee mensen meer dan één soort relatie met elkaar hebben. Uit onderzoek blijkt dat multiplexe banden voor een sterkere band tussen mensen zorgen, en dat betekent dat het weliswaar eenvoudiger is om onze contacten in enkelvoudige categorieën in te delen, maar dat we door die vereenvoudiging niet de volle waarde van ons netwerk kennen.*

Of je nu ondernemer bent of werknemer, of in de toekomst werknemer hoopt te worden, het onderzoek naar multiplexiteit in sociale netwerken weerlegt al onze typische aannames over categorieën van connecties. Hoewel we onze ‘zakelijke’ contacten gescheiden houden van onze ‘persoonlijke’ contacten en denken: ‘Het is niet persoonlijk, maar gewoon zakelijk’, veranderen persoonlijke relaties vaak in zakelijke (en andersom). Daarnaast kunnen persoonlijke vriendschappen zich vaak ontwikkelen tot langdurige en waardevolle zakelijke relaties. Als je denkt dat je je vrienden en je collega’s van elkaar gescheiden moet houden, moet je die gedachte eens heroverwegen. Verruim je denkbeelden over vrienden en collega’s en verbreed dan je relaties.

### Dat doe je zo:

1. Noteer vijf vrienden die werk doen waar je weinig over weet.
2. Spreek binnen dertig dagen met elk van hen af voor een kop koffie of een lunch of om gewoon bij elkaar te komen. Stel ze vragen over hun werk. Vraag niet specifiek naar dingen waar jouw eigen werk van kan profiteren. Je wilt gewoon meer weten. (Dit zijn immers je vrienden; je bent er niet op uit om misbruik van ze te maken.)
3. Noteer de naam van vijf collega’s die je niet goed kent.
4. Spreek binnen dertig dagen met elk van hen af. Net als met je vrienden wil je gewoon meer te weten komen. Als je merkt dat ze niet te veel over zichzelf willen vertellen, is dat geen probleem. (Ze hebben waarschijnlijk dit hoofdstuk nog niet gelezen.) Maar toon wat belangstelling voor ze. Je weet maar nooit, misschien krijg je er nieuwe vrienden bij.

### Online oefenen

Online scherpen sociale media onze verdeling tussen werk en privé nog verder aan. Er zijn sites als LinkedIn voor professionele contacten en sites als Facebook en Instagram voor persoonlijke contacten. Sommige beroepsgroepen hebben zelfs hun eigen gespecialiseerde sociale netwerken die net zo werken als LinkedIn en alleen bestemd zijn voor academici, of creatievelingen of voor wie je maar kunt bedenken. Als je van je

collega's je vrienden wilt maken, of van vrienden je collega's, kan het handig zijn om te kijken of je op LinkedIn of Facebook met hen bent verbonden of op allebei – zo niet, nodig ze dan uit. Als ze niet op je vriendenverzoek reageren, hoef je je niet bezwaard te voelen. Iedereen houdt er andere regels op na voor het indelen van relaties. Maar het is goed van je dat je je open hebt opgesteld.

## Werkblad hoofdstuk 11

Schrijf vijf vrienden en collega's op van wie je weinig weet en spreek met hen af.

*Vrienden*

|                        |
|------------------------|
| <b>1. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>2. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>3. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>4. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>5. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

*Collega's*

|                        |
|------------------------|
| <b>1. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>2. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>3. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>4. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |

|                        |
|------------------------|
| <b>5. Naam:</b>        |
| Tijdstip van afspraak: |
| Ontmoetingsplaats:     |
| Aantekeningen:         |