

Erfolgreich im Top-Management: Warum man fünf Netzwerke braucht. Gastbeitrag-Serie von Gudrun Happich(2)

21. März 2023, Autor: [Claudia Tödtmann](#)

Erfolgreich im Top-Management: Ein einziges Netzwerk ist für die Karriere zu wenig

[Gudrun Happich](#) ist Führungskräfte-Coach für Unternehmen wie Henkel oder Lufthansa Systems und [Autorin](#). Hier in der zweite Folge Ihrer Gastbeitrags-Serie geht es um die Frage: Wie man networkt und warum ein einziges Netzwerk nicht genügt (Folge 2)



— Gudrun Happich (Foto: PR/Happich/Birgitta Petershagen)

Networking ist nicht Ihr Ding? Dann lassen Sie sich sagen: Wer erfolgreich im Top-Management werden, sein und bleiben möchte, kommt darum nicht herum. Die gute Nachricht jedoch: das hat wenig mit überdrehter Selbstinszenierung zu tun und lässt sich zudem strategisch planen.

Viele meiner Klienten machen große Augen, wenn ich Ihnen sage, dass Sie an der Unternehmensspitze nicht nur ein Netzwerk brauchen, sondern am besten fünf. Und nach kurzem Schweigen folgt die Erklärung: «Networking ist aber so gar nicht meins, ich kann und will das nicht.» Meine Antwort ist dann: Glauben Sie mir, ich verstehe das. Denn Networking hat immer noch ein wenig den negativen Beigeschmack des Sich-Anbiederns oder von Selbstinszenierung. Doch im Grunde ist es genau das Gegenteil. Sicher geht es um Inszenierung, aber mehr in Richtung: Wie treten Sie in Ihrem Sinne, im Sinne Ihrer Rolle auf, um mit

den richtigen Menschen in Kontakt zu kommen und zu bleiben. Und das fernab vom Visitenkartensammeln und undifferenzierter Kontaktaufnahme. Es geht darum, Verbündete zu finden, den eigenen Wirkungskreis zu vergrößern und Gleichgesinnte zu finden, mit denen Sie sich austauschen können.

Fünf Netzwerke sind keines zu viel – aber klar, es braucht zeitliches Investment, damit Sie hier gut aufgestellt sind. Beginnen wir mit einer Übersicht.

· **Netzwerk eins: Das Sichtbarkeits- und Verbündeten Netzwerk.**

Hier geht es darum, dass Sie im Unternehmen in Ihrer Rolle im Top-Management sichtbar werden und sichtbar bleiben. Verbündete sind eine Art Allianz, also Menschen, die Sie unterstützen, auf die Sie zählen können, weil Sie gemeinsam für eine Sache eintreten. Beziehungsweise an eine Sache glauben. In diesem Netzwerk sollten Entscheider, Stakeholder und auch Flüsterer sein. Letztere sind diejenigen, die die Entscheider bei ihren Entscheidungen beraten oder ihnen diese sogar abnehmen.

· **Netzwerk zwei:** Das strategische Netzwerk: Gemeint sind hier alle Menschen, die für Sie in Ihrer Rolle relevant sind. Diese sind wichtig, wenn Sie Ihre Entscheidungen umsetzen, wenn Sie Dinge verändern wollen. Wenn es darum geht, dass Sie als Einzelperson Befürworter brauchen. Keine Ja-und-Amen-Sager, nein. Sie brauchen hier Menschen, die in Ihrem Unternehmen etwas zu sagen haben und Sie dabei unterstützen, zu wirken. Im Gegensatz zu den Verbündeten geht es hier gezielt darum, Menschen zu finden, die Sie darin bestärken, Einfluss zu nehmen. Weil sie eben selbst enormen Einfluss haben.

· **Netzwerk drei: Das Hidden-Champions-Netzwerk:** Gemeint ist hier die Selbstinszenierung mit Substanz. Weil Sie eben nicht mit Visitenkarten um sich werfen und Gast auf jeder Party sind, sondern ganz genau schauen, wo Sie im Rahmen Ihrer Rolle sichtbar sein sollten. Über die Unternehmensgrenzen hinaus.

· **Netzwerk vier: Das Community-Netzwerk:** Eine Gruppe Menschen aus Gleichgesinnten. Sie verfolgen ein Ziel, haben gemeinsame Interessen und Wertvorstellungen. Diese suchen Sie am besten auch außerhalb Ihrer Organisation. Hier finden Sie Inspiration und Sparringspartner. Hier dürfen Sie auch Probleme ansprechen, denn Sie werden verstanden.

· **Netzwerk 5: Das Wohlfühl-Netzwerk:** Menschen, bei denen Sie sich emotional richtig aufgehoben fühlen. Denen Sie Vertrauen schenken und mit denen Sie sich auch im privaten Rahmen über berufliche Dinge austauschen können.

Jedes einzelne Netzwerk ist wichtig und richtig. Doch gerade in der Anfangszeit in der neuen Rolle auf dem obersten Führungslevel entscheidet eins mit über Ihren Erfolg entscheidet: das Verbündeten-Netzwerk.

Der wichtigste Verbündete: Der Chef

Sie werden ab Tag eins in Ihrer Rolle im Top-Management beobachtet. Vor allem werden Sie von denen beäugt, die sich für Sie eingesetzt haben. Daher sollten Sie genau hier ansetzen und herausfinden, wer das ist und wer zudem die Entscheider, Multiplikatoren und Beeinflusser in Ihrem

Kompetenzbereich sind und wer «Veto!» rufen darf. Vor dem offiziellen Start, können Sie hier vorfühlen, nach dem Start dann das Gefühle abgleichen und noch weiter eintauchen. Haben Sie einen Mentor an die Seite gestellt bekommen, fragen Sie hier auf jeden Fall in einer ruhigen Minute nach, wen Sie kennen und vor allem von sich in Ihrer Rolle überzeugen sollten. Lassen Sie sich im besten Fall direkt vorstellen. Wichtigster Verbündeter sollte übrigens Ihr Chef sein.

Verbündeter sein bedeutet nicht, dass Sie Ihren Chef zu Ihrem besten Freund machen. Er soll Sie in dem unterstützen, was Sie in Ihrer Rolle bewegen, initiieren und vor allem verändern wollen.

Ihr Chef sollte in Ihrem Verbündeten-Netzwerk auf jeden Fall eine Sonderrolle einnehmen. Gerade zu Beginn ist er der Mensch im Unternehmen, der Ihnen Dinge wie Unternehmenskultur, Spielregeln, Interna und so weiter erklären kann. Daher sollten Sie zu ihm möglichst schon vor dem Start engen Kontakt suchen und den auch sicherstellen. Zollen Sie ihm Respekt, erkennen Sie seine übergeordnete Stellung an, in allem, was Sie tun und sagen. Aber machen Sie sich nicht klein. Klären Sie frühzeitig, welche Erwartungen er an Sie hat und welche Sie an Ihre Rolle haben. Stellen Sie sicher, dass Sie hier d'accord sind. Bauen Sie aktiv ein Vertrauensverhältnis auf.

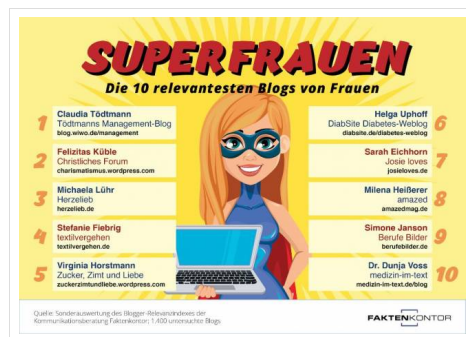
Und final: Sichern Sie sich, was dieses Netzwerk betrifft, das Vertrauen von Stakeholdern und wichtigen Kunden. Erkennen Sie Schlüsselpersonen und nehmen Sie Kontakt auf.

Auf dem Top-Management-Niveau braucht man Rückhalt von denen, die final entscheiden. Dazu gehört auch der Aufsichtsrat wie auch Vorstand. Sie müssen nicht jeden kennen, jedoch am besten die, die nach den unausgesprochenen Regeln das Sagen haben. Seien Sie hier sichtbar, suchen Sie Kontakt und agieren Sie strukturiert und organisiert. Informieren Sie aktiv, aber konstruktiv im Sinne Ihrer Rolle.

Fragen Sie sich:

- Wen brauchen Sie für Ihren Erfolg?
- Wer muss Sie unterstützen, weil es sonst schwierig wird?
- Wie können Sie diese Menschen kennenlernen?
- Wer hat welche Erwartungen an Sie, wenn es um die Schlüsselspieler geht?

Mein finaler Rat: Seien Sie wirklich aktiv und zwar im Sinne von proaktiv, weil Sie Ihre Rolle bestmöglich er- und ausfüllen wollen. Beginnen Sie Ihr Networking mit dem Aufbau von einer Gruppe Verbündeter, und beginnen Sie dann damit, die weiteren Netzwerke Schritt für Schritt hinzuzufügen. Das braucht Zeit und auch Mut, aber es lohnt sich.



Copyright: @Claudia Tödtmann. Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt für Nutzungsrechte: claudia.toedtmann@wiwo.de

Alle inhaltlichen Rechte des Management-Blogs von Claudia Tödtmann liegen bei der Blog-Inhaberin. Jegliche Nutzung der Inhalte bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung.

Um den Lesefluss nicht zu behindern, wird in Management-Blog-Texten nur die männliche Form genannt, aber immer sind die weibliche und andere Formen gleichermaßen mit gemeint.

Kategorie: Allgemein | Tags: [Gastbeitrag-Serie \(2\)](#), [Gudrun Happich](#), [Netzwerke](#)
