



CX-Ray Team-Netzwerkanalyse



Alle Welt spricht von Netzwerken. Jeder will, so scheint es, möglichst umfassend vernetzt sein. Modische Laune? Die Basis für erfolgreiches Arbeiten im 21. Jahrhundert? Fakt ist: Wir alle, Individuen wie Organisationen, sind längst hochgradig vernetzt.

Sämtliche Beziehungen, die wir zu unserer Umwelt unterhalten, sind Netzwerke. Unsere Beziehungen entscheiden über unsere Entwicklung und unseren Erfolg.

„Understanding how work really gets done in organizations“

So lautet ein Buchtitel von Rob Cross, einem der Pioniere der Netzwerkwissenschaft von der University of Virginia. Dieser Titel drückt sehr genau aus, worum es bei der Anwendung der sozialen Netzwerkanalyse in Organisationen geht.

Mit der sozialen Netzwerkanalyse lassen sich Zusammenhänge erkennen, die andere nicht sehen.

Klassische Organisationsdiagramme bilden nur den formalen Teil der Unternehmenswirklichkeit ab. Eine soziale Netzwerkbefragung zeigt die dahinterliegenden Beziehungsgeflechte, welche die Arbeit im Unternehmen viel stärker prägen. Wer ist als Experte gefragt und wem wird vertraut? Strukturen, die wir erahnen, die dennoch weitestgehend verborgen bleiben hinter Positionen und Zuständigkeiten im Unternehmen.

Einige weitere Beispiele für Fragen, die Sie mit Hilfe der Netzwerkanalyse beantworten können:

- Wo ist das Wissen im Unternehmen verborgen, wer sind die wahren Experten?
- Können Informationen fließen wie benötigt?
- Wie gut sind Teams vernetzt, was macht den Unterschied zwischen über- und unterdurchschnittlich erfolgreichen Teams aus?
- Wie erfolgreich ist die Integration eines übernommenen Unternehmens gelungen?
- Erreichen Sie Ihre strategischen Netzwerkziele, wie stabil ist Ihr Netzwerk, wo gibt es Engpässe?

CX-Ray und Neuland Development & Training haben es sich zur Aufgabe gemacht, aus dieser einzigartigen Methode erfolgreiche Tools für Unternehmen zu entwickeln und in der Organisationsentwicklung einzusetzen. Durch die Nutzung einer kurzen Onlinebefragung ist die Methode nur mit einem geringen zeitlichen Aufwand für die Teilnehmer verbunden.

Die CX-Ray Team-Netzwerk-Analyse ist eine Online-Netzwerkanalyse-Plattform für Teams, die 5-minütige organisatorische Umfragen verwendet.

Sie sind perfekt geeignet für Teams von **6 – 60 Personen** (u.a. KMU, Startup). Es erstellt ein **genaues Bild** wie Team-Aktivitäten durchgeführt werden und gibt Empfehlungen zur Steigerung der Effizienz von Teams.

Treffen Sie organisatorische Entscheidungen basierend auf realen Daten!

Unkomplizierte, einfache und kurze Umfragen. Max. 5 Minuten.

Wir bieten wissenschaftlich validierte und standardisierte Umfragen an. Das Ausfüllen einer Umfrage dauert nur 5 Minuten pro Mitarbeiter.

Validierte, automatisierte und schnelle Berichte

Online-Berichte und Dashboards sind für jede Einheit in Ihrer Organisation verfügbar. Zusammen mit Ihren Ergebnissen liefern wir Ihnen auch Benchmarks.

Client love

„Ich war erstaunt zu sehen, was CX-Ray aus einer einfachen und schnellen Umfrage gemacht hat! Es zeigte uns die engagiertesten Teammitglieder, die wahren Beeinflusser und die Intensität der verschiedenen Verbindungen zwischen den Einheiten.“

György Szilágyi CPO, Tresorit

Wie arbeitet man mit den Ergebnissen?

„Im Unterschied zu einem nur „idealen“ Netzwerk kann ein „**exzellentes**“ Netzwerk viele verschiedene Zielfunktionen prozessieren: Exzellente Netzwerke sind **polymorph** und **multifunktional**. Ein exzellentes Netzwerk ist aufgrund seiner strukturellen Effizienz, Stabilität und Diversität in der Lage, auf Änderungen in den Zielfunktionen sowie



auf externe Störungen robust und anpassungsfähig zu reagieren, ohne dabei seine mittel- und längerfristige Entwicklungsfähigkeit einzubüßen (globale Netzwerkeigenschaften der Robustheit, Nachhaltigkeit, Entwicklungsfähigkeit).“

Um ein Netzwerk als „**exzellent**“ klassifizieren zu können, müssen aber zunächst folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche Zielfunktion hat das Netzwerk zu erfüllen und wie gut wird diese Funktion bewältigt?
- Welches Maß und System der Bewertung ist geeignet?

Das bedeutet, dass sich die Struktur und Form des Netzwerks seinen Zielfunktionen unterwirft. Es gibt keinen „Idealtypus“ eines Netzwerks, exzellente Netzwerke schaffen vielmehr jene Strukturen, die sie brauchen, um weiterhin produzieren, Lernprozesse durchführen oder neue Zielfunktionen (Innovationen) hervorbringen und integrieren zu können.

Für die Bewertung der Exzellenz greift es daher zu kurz, nur betriebswirtschaftliche Kriterien wie „**Effizienz**“ und „**Effektivität**“ anzuwenden. Vielmehr müssen auch die Kriterien Robustheit (**Resilience**), Nachhaltigkeit (**Adaptability**) und Entwicklungsfähigkeit (**Evolvability**) berücksichtigt werden. Exzellente Netzwerke sind komplex und in ihren Eigenschaften skalierbar, sie werden daher auch als „Multi-Scale-Networks“ verstanden.

Exzellenz-Dimensionen

Diese Indikatoren sollten nach jeder sozialen Netzwerkanalyse betrachtet werden:

Effizienz

- **Nähe:** Durchschnittliche Distanz im Netzwerk abhängig von der Netzwerkstruktur und von der Position der Akteure.
- **Fragmentarität:** Prozentsatz der Akteure, die durch direkte oder indirekte Kontakte nicht erreicht werden können.
- **Hub-Assortivität:** Abhängigkeit der Gesamtzentralität von der Zentralität weniger Akteure, die miteinander verbunden sind.

Stabilität

- **Transitivität:** Anzahl der gemeinsamen Nachbarn von zwei Akteuren.
- **Konnektivität:** Anzahl der Akteure/Beziehungen deren Entfernung zum Auseinanderfallen des Netzwerks führt.
- **Multiplexität:** Mehrere Beziehungsebenen verbinden die Akteure.

Diversität

- **Entropie:** Anzahl und Verteilung von Akteuren mit unterschiedlichen Eigenschaften.
- **Nischenbreite:** Art und Menge der Ressourcennutzung von Akteuren.

Fragestellungen, die nach der Analyse beispielhaft bearbeitet werden können:

- Wie sind Teamprozesse zu gestalten?
- Wie findet organisationales Lernen statt?
- Wie finden Planungs- und Entscheidungsprozesse statt?
- Was führt zum Erfolg von Kooperationen?
- Woraus resultiert soziales Ansehen?
- Wie beeinflusse ich Karriere?
- Wie finden Diffusionsprozesse statt?
- Wie entstehen regionale Cluster?

Folgende zusammenhängende Fragestellungen sind es wert betrachtet zu werden:

- **Gruppenprozesse**

Durch intensive Interaktionen entstehen Verhaltensweisen in Gruppen, die als eine gemeinsame Kultur zu verstehen sind. Erklärungen betreffen sowohl Solidarität, ethisches Verhalten, Konfliktverhalten, und Probleme des Einigkeitsdenkens, als auch die Wahl von Referenzpersonen, die Wahl des informellen Personenkreises und *Tacit Knowledge*. Besonderes Augenmerk gilt der Ähnlichkeit von Gruppenmitgliedern, die einerseits ein Resultat von Gruppenprozessen ist, andererseits auch die Grundlage für die selektive Zusammensetzung von Gruppen bieten kann (*Homophilie*).

- **Soziale Kognition**

Soziale Kognition in Netzwerken beschäftigt sich mit der gegenseitigen Perzeption von Organisationsmitgliedern. Die begrenzte Wahrnehmung des sozialen Gefüges beeinflusst individuelle Entscheidungen, was wiederum auf die soziale Struktur rückwirkt. Im Zentrum des Interesses stehen Fragestellungen zu **Anerkennung** und **Status**: Untersucht werden u.a. die Entstehung von wechselseitigem Respekt zwischen Organisationszugehörigen, Ursachen der Überschätzung statusträchtiger Personen oder Determinanten der Perzeption anderer Organisationsmitglieder.

- **Individuelle Netzeffekte**

Es geht dabei um die Frage, wie die Position im Netzwerk und die Stärke und Art der Beziehungen dem Einzelnen zu Macht, höherer Mobilität und besseren Jobs verhelfen. Neben Personalrekrutierung und Karriere sind aber auch individuelle Leistungsfähigkeit, Kreativität und Innovativität Themen in diesem Bereich.