

www.thaff-thueringen.de

Dokumentation

ThAFF-Netzwerkforum „Netzwerken – so klappt´s“
8. September 2016 | comcenter Brühl in Erfurt



Inhalt

1	Eröffnung & Begrüßung	3
2	Diversität als Chance und Herausforderung in persönlichen und beruflichen Netzwerken	3
3	Erfolgreiche Netzwerkarbeit in Thüringen	9
3.1	Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss (PereS).....	9
3.2	STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen.	10
3.3	Thüringer Ehrenamtsstiftung – Vernetztes Ehrenamt	10
4	Weitere Informationen	11
4.1	Besichtigung der neuen ThAFF-Räumlichkeiten.....	11
4.2	ThAFF-Veranstaltungsankündigungen	11
	Fotodokumentation – Impressionen vom Netzwerkforum.....	14

1 Eröffnung & Begrüßung

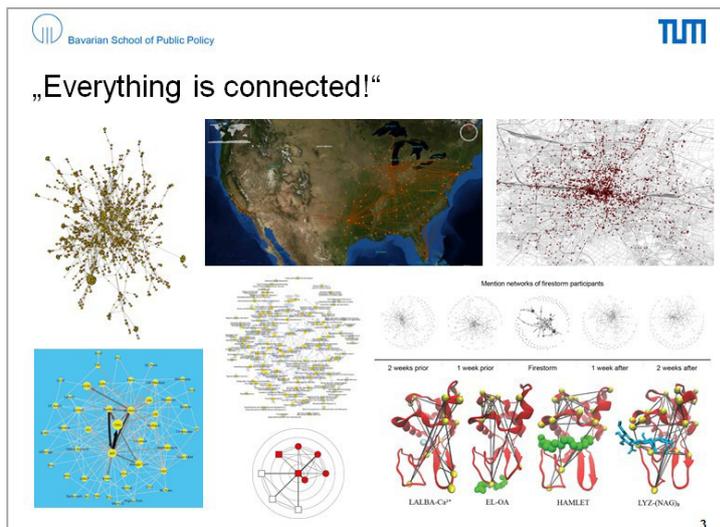
- Eröffnung durch Frank Krätzschar, Geschäftsführer Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH (LEG Thüringen)
 - Herr Krätzschar ging in seiner Begrüßung darauf ein, dass Fachkräftesicherung und –gewinnung nur durch das gemeinsame Handeln aller Akteure gelingen kann und Netzwerke bzw. Netzwerkarbeit dabei ein entscheidender Erfolgsfaktor sind.
 - Auf Grund dessen möchte die ThAFF, deren Themenfelder und-bereiche seit dem Umzug in gemeinsamen Räumlichkeiten im April 2016 vereint sind, auch ihre Netzwerkpartner miteinander in Kontakt bringen.
 - Das Format des ThAFF-Netzwerkforums wurde zu diesem Zweck erstmalig durchgeführt und wird zukünftig das Portfolio der ThAFF-Veranstaltungen ergänzen.
 - Herr Krätzschar wies zudem darauf hin, dass im Anschluss an den inhaltlichen Teil die Möglichkeit zur Besichtigung der neuen Räumlichkeiten der ThAFF besteht.
- Grußwort durch Prof. Dr. Michael Behr, Abteilungsleiter TMASGFF, Abt. Arbeit und Qualifizierung
 - Herr Prof. Dr. Behr thematisierte in seinem Grußwort die positive Entwicklung des Thüringer Arbeitsmarktes und stellte fest, dass Thüringen in diesem Bereich „so gut aufgestellt ist, wie lange nicht“.
 - Dies zeigt sich auch in den Ergebnissen der 20. Welle des IAB-Betriebspanels Thüringen, welche Anfang September 2016 veröffentlicht wurden.
 - Herr Prof. Dr. Behr beendete sein Grußwort mit den Herausforderungen für die zukünftige Entwicklung des Thüringer Arbeitsmarktes, die sich auch aus den demographischen Veränderungen der letzten 20 Jahre ergeben und bekräftigte damit noch einmal das Eingangsstatement von Herrn Krätzschar, dass diese Herausforderungen nur durch die Zusammenarbeit unterschiedliche Akteure bewältigt werden können.

2 Diversität als Chance und Herausforderung in persönlichen und beruflichen Netzwerken

(Prof. Dr. Jürgen Pfeffer, Technische Universität München)

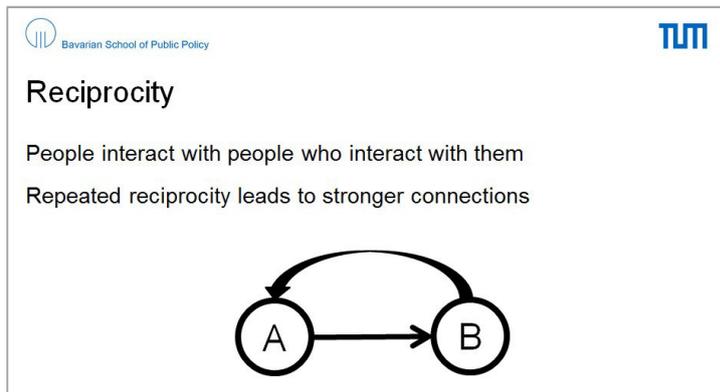
Vor dem Hintergrund der Frage, wie große soziale Systeme analysiert werden können, untersucht Herr Prof. Dr. Pfeffer u.a., welche Gruppen bzw. Netzwerke in diesen Systemen agieren. Der Vortrag hatte dabei das „Ego-Netzwerk“ im Fokus, d.h. Netzwerkarbeit aus der Perspektive des beruflichen/persönlichen Netzwerkaufbaus.

Nachfolgend sind die zentralen Folien kurz erläutert, die vollständige Präsentation zum Vortrag von Prof. Dr. Pfeffer finden Sie im Anhang.



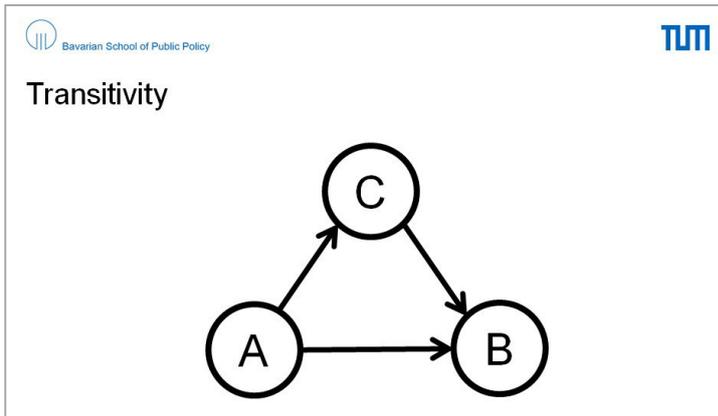
„Alles ist mit ‚allem‘ verbunden“

- Netzwerke sind Bestandteil aller Bereiche des privaten und beruflichen Lebens.
 - Der Aufbau von Netzwerken erfolgt immer vor dem Hintergrund begrenzter Ressourcen.
- Im Folgenden ging Prof. Dr. Pfeffer darauf ein, warum und wie sich Menschen vernetzen.



Reziprozität/Gegenseitigkeit

- Menschen interagieren mit Menschen, die mit ihnen interagieren.
- Wiederholung der Reziprozität/Gegenseitigkeit führt zu stärkeren Beziehungen/Verbindungen.



Transitivität

- Aufbau von Netzwerken/Interaktion über gemeinsame Bekannte
→ Schließen von Dreiecken

The diagram shows two nodes labeled A and B. Node A is on the left and node B is on the right. A directed edge points from A to B. Both nodes are highlighted in yellow.

Homophily

“Birds of a feather flock together”

People link together because of similarities:

- Common socio-demographic attributes
- Common behaviors, goals, and stories

“Homophily limits people’s social worlds in a way that has powerful implications for the information they receive, the attitudes they form, and the interactions they experience.”

M. McPherson, L. Smith-Lovin, J. M. Cook, Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27:415-444,2001.

Homophilie (Ähnlichkeitsattraktion)

- „Gleich und gleich gesellt sich gern“.
- Menschen vernetzen sich auf Grund von Gemeinsamkeiten:
→ gemeinsame/ähnliche sozio-demographische Merkmale
→ ähnliches Verhalten, Ziele und Geschichten
- *„Homophilie begrenzt die soziale Welt/Umgebung von Menschen dahingehend, dass sie starken Einfluss hat auf die Informationen, die sie erhalten, auf die Haltungen, die sie entwickeln, und auf die Interaktionen, die sie haben.“*

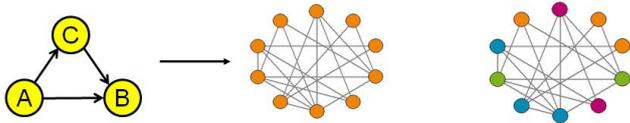
Bavarian School of Public Policy TUM

Group Homophily

Groups are homogeneous

“Homophily in race and ethnicity creates the strongest divides in our personal environments, with age, religion, education, occupation, and gender following in roughly that order.”

M. McPherson, L. Smith-Lovin, J. M. Cook, Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27:415-444,2001.



Gruppen-Homophilie

- Homophilie führt dazu, dass Gruppen/Netzwerke homogen/gleichartig sind
- *„Homophilie aufgrund von Rasse und ethnischer Zugehörigkeit bildet die stärksten Barrieren in unserer persönlichen Umgebung, Alter, Religion, Bildung, Beruf und Geschlecht folgen in etwa dieser Reihenfolge.“*

→ Vielfältige Netzwerkkontakte/heterogene Netzwerke entwickeln sich nur durch aktive Steuerung/Intervention.

Bavarian School of Public Policy TUM

Challenge of Diversity

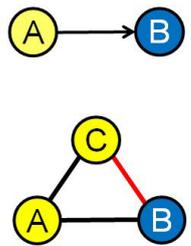
Strangeness is challenging

- Different views
- Different opinions

Differences create unbalance

Unbalance creates tensions

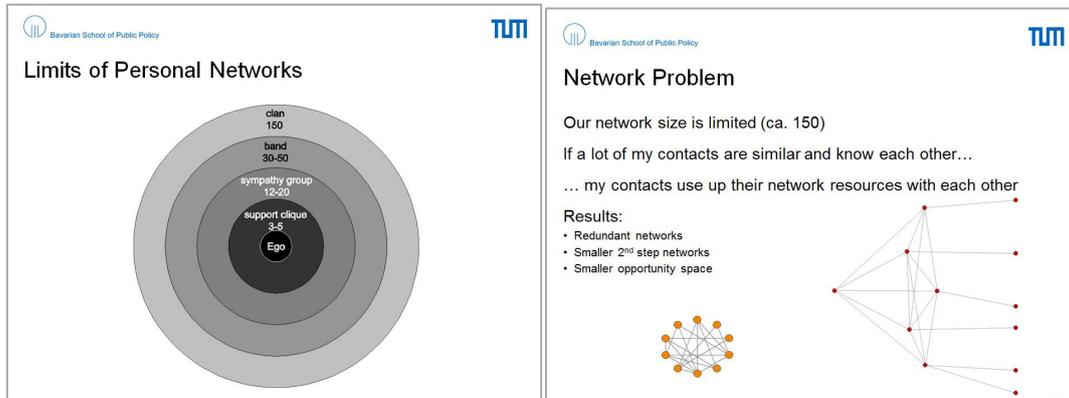
Over-Challenged



Herausforderungen von Vielfalt

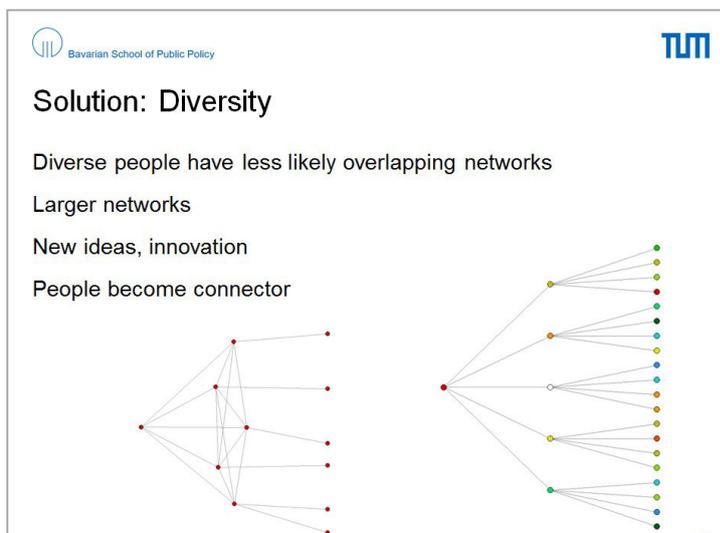
- Fremdheit ist herausfordernd/anspruchsvoll:
 - unterschiedliche Ansichten/Perspektiven
 - unterschiedliche Meinungen
- Unterschiede führen zu Disbalancen/Ungleichgewichten.
- Disbalancen/Ungleichgewichte führen zu Spannungen:
 - Disbalancen/Ungleichgewichte können bestehende Beziehungen gefährden.
 - Disbalancen/Ungleichgewichte bzw. der Ausgleich von Disbalancen/Ungleichgewichten werden/wird zum zentralen Thema der Gruppe/des Netzwerks, an dem das Netzwerk zerbrechen kann.

→ In professionellen Netzwerken kann dieser Prozess aber auch gesteuert und Disbalancen/Ungleichgewichte dadurch überwunden werden, was zu einer Stärkung des Netzwerks führt.



Grenzen persönlicher Netzwerke & Netzwerk-Probleme

- Ein persönliches Netzwerk ist begrenzt auf durchschnittlich ca. 150 Personen/Netzwerkkontakte.
- Der Stellenwert der Beziehungen zu Personen im Netzwerk ist unterschiedlich.
- Viele Netzwerk sind homogen:
→ In homogenen Netzwerken verbrauchen die Kontakte/Personen im Netzwerk die Netzwerk-Ressourcen/das Netzwerk-Potential miteinander.
- Ergebnisse des Netzwerk-Problems:
→ redundante Netzwerke
→ Ein kleineres „Netzwerk des 2. Schrittes“/Netzwerk über Dritte“, d.h. neue Netzwerkkontakte über Dritte sind in Umfang und Qualität kleiner.
→ kleinerer Möglichkeitsraum



Lösung: Vielfalt / Diversity

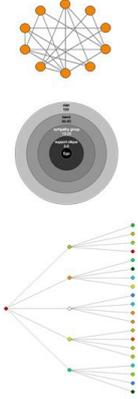
- Unterschiedliche Menschen haben weniger überlappende Netzwerke:
→ größere „Netzwerke des 2. Schrittes“ → größeres Netzwerk-Potential
→ neue Ideen und Innovationen

→ Menschen/Personen im Netzwerk werden „Verbinder“/Verbindungsglieder/
Multiplikatoren.

 Bavarian School of Public Policy

Summary/Conclusion

„Natural“ networks are dominated by similarity
Small, dense networks with no/little diversity
Network resources are limited
Diversity increase network reach
Network is opportunity space
Network potential = 2nd step neighbors
Larger, diverse networks can solve more problems
Conclusion: Expand your network, be diverse



Zusammenfassung/Schlussfolgerung

- „Natürliche“ Netzwerke sind geprägt durch Ähnlichkeit:
→ kleine, enge Netzwerke mit keiner/geringer Vielfalt
→ Netzwerk-Ressourcen und -Potentiale sind begrenzt.
- Vielfalt vergrößert die Reichweite des Netzwerks.
- Netzwerke sind Möglichkeitsräume.
- Netzwerk-Potential ergibt sich durch die „Nachbarn des 2. Schrittes“.
- Größere, vielfältigere Netzwerke können mehr Probleme lösen.
- Schlussfolgerung: Vergrößern Sie Ihr Netzwerk, seien Sie vielfältig.

 Bavarian School of Public Policy

Network-Checklist

1. Talk with un-known people!
2. Find common ground for point of contact.
Commonality creates trust.
3. Find something „new“ (diverse) in the other person where they can expand your network:
 - Capabilities
 - Knowledge
 - Access/Networks
4. Is there a possibility for shared activities?
Shared activities leads to stable networks.
5. Form triangles!

Netzwerk-Checkliste

1. Sprechen Sie mit neuen/unbekannten Menschen!
2. Finden Sie Gemeinsamkeiten (gemeinsames Thema Berührungspunkt).
Gemeinsamkeiten schaffen Vertrauen.

3. Finden Sie etwas „Neues“ (Unterschiedliches/i.S. Mehrwert für sich selbst) in der anderen Person, wodurch diese Ihr Netzwerk vergrößern kann:
 - Fähigkeiten
 - Wissen
 - Zugänge/Netzwerke
4. Gibt es eine Möglichkeit für gemeinsame Aktivitäten? Gemeinsame Aktivitäten führen zu stabilen Netzwerken.
5. Bilden Sie Dreiecke!

3 Erfolgreiche Netzwerkarbeit in Thüringen

Nach dem generellen, wissenschaftlichen Blick auf Netzwerke wurde der Fokus im weiteren Verlauf der Veranstaltung auf Thüringen gelegt. In Podiumsgesprächen wurden drei Netzwerke bzw. Netzwerkpartner vorgestellt, mit denen die ThAFF in verschiedenen Bereichen und auf unterschiedlichen Ebenen zusammenarbeitet.

3.1 Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss (PereS)

- Podium:
Dietmar Naue und Linda Bittermann vom Jenaer Bildungszentrum gGmbH SCHOTT CARL ZEISS JENOPTIK im Gespräch mit Patrick List (ThAFF)
- Internetauftritt: www.projekt-peres.de/
- Hintergrund des Projekts:
 - Unternehmen signalisierten zunehmend Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen
 - gleichzeitig: ca. 28 Prozent der Bachelor-Studierenden (deutschlandweit) brechen Studium ab und verlassen den Bereich der universitären Bildung
→ Idee zur Einreichung einer Projektidee (gemeinsam mit Netzwerkpartnern) zur Gewinnung von Studienabbrechern/-innen für die Berufsausbildung für das Programm JOBSTARTER plus
- Gewinnung der Netzwerkpartner:
 - Zusammenarbeit der Partner fand teilweise schon vorher statt, aber nicht zu diesem konkreten Thema
 - durch Projekt PereS ist gezielte Koordination der Zusammenarbeit der Partner untereinander möglich
→ Mehrwert für die Projektpartner
- Herausforderungen der Zusammenarbeit:
 - Interesse der Studienabbrecher/-innen für bestimmte Berufsbereiche führt dazu, dass mit einigen Projektpartnern weniger/kein regelmäßiger Kontakt besteht
→ Aufrechterhaltung und Pflege dieser Beziehungen ist teilweise schwieriger
- Faktoren für den Erfolg des Netzwerks/der Zusammenarbeit:
 - Reflektion der Zusammenarbeit ist sehr wichtig
 - Netzwerk ist nicht geschlossen, sondern offen für neue Partner/Akteure und entwickelt sich dadurch immer weiter

3.2 STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen.

- Podium:
Ekaterina Maruk, Ernst-Abbe-Hochschule Jena und Angelika Stenzel,
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH im Gespräch mit Joanna Pawlaczek (ThAFF)
ergänzt durch Redebeiträge von Maxie Lutze, VDI/VDE Innovation + Technik GmbH und
Andreas Knuhr, ThAFF
- Internetauftritt: <http://stay-in-thuringia.blogspot.de/>
- Hintergrund des Projekts:
 - Projekt wurde im Rahmen der Initiative „Study & Work - Regionale Netzwerke zur Bindung von internationalen Studierenden“ der Beauftragten für die neuen Bundesländer und für den Mittelstand im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft ins Leben gerufen
 - als Ergebnis der Erfahrungen aus der vorherigen Förderrunde liegt der Fokus der aktuellen Projekte auf der Einbindung von Unternehmen und weiteren regionalen Akteuren in die Arbeit der Hochschulen
- Projektziele:
 - internationale Studierende für den Thüringer Arbeitsmarkt begeistern
 - Unternehmen über formelle Aspekte der Beschäftigung ausländischer Studierender und Absolventen informieren
 - internationale Studierende und Thüringer Unternehmen zusammenzubringen
 - Zusammenarbeit von Hochschulen, Wirtschaft und Bildungsträgern vertiefen
 - Bindung internationaler Absolventen und Absolventinnen in der Region stärken
- Wie wurde das Netzwerk zusammengebracht? Wurden alle Wunschpartner gewonnen?
 - Akquise/Gewinnung von Netzwerkpartner für das Projekt STAY erfolgte durch bestehende Kontakte zu unterschiedlichen Akteuren
 - wichtig ist, Mehrwert für alle Beteiligten darzustellen
→ ist bei der Suche nach Partnern gut gelungen, da alle gewünschten Partner für die Zusammenarbeit im Projekt gewonnen werden konnten
- Welche Herausforderungen birgt Diversity/Vielfalt im Netzwerk?
 - Koordination eines sehr vielfältigen Netzwerks ist natürliche eine Herausforderung
 - ABER: durch das gemeinsame Interesse an dem Thema verfolgen alle Beteiligten das gleiche Ziel
→ Wir-Gefühl aller Netzwerkpartner und Beteiligten ist sehr wichtig für den Erfolg
→ dies gelingt nur über die Verstärkung der Beziehungen und den regelmäßigen persönlichen Kontakt der beteiligten Akteure

3.3 Thüringer Ehrenamtsstiftung – Vernetztes Ehrenamt

- Podium:
Brigitte Manke, Thüringer Ehrenamtsstiftung im Gespräch mit Dr. Sigrun Fuchs (ThAFF)
- Internetauftritt: www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de/
- Thüringer Ehrenamtsstiftung ist kein Projekt mit einer begrenzten Projektlaufzeit
 - genau wie bei zeitlich begrenzten Projekten ist Netzwerkarbeit ein entscheidender Faktor für die Arbeit der Ehrenamtsstiftung

- über unterschiedliche beratende und unterstützende Gremien (Stiftungsrat, Stiftungsvorstand, Kuratorium) war die Ehrenamtsstiftung bereits in der Gründungsphase in unterschiedliche Netzwerke eingebunden
- Ehrenamt ist Bestandteil aller Bereiche des politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens und verbindet diese miteinander
 - Erwartungshaltung der Netzwerkpartner an die Arbeit der Thüringer Ehrenamtsstiftung und die Koordination des Ehrenamts durch die Stiftung waren und sind sehr hoch
- Aufgaben können nur durch Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Akteuren und die kontinuierliche Erweiterung des Netzwerks über bestehende Netzwerkpartner bewältigt werden
 - dabei ist die Umsetzung und Gestaltung der Netzwerkpflege die zentrale Herausforderung
 - Anerkennung und Wertschätzung der individuellen Beiträge aller Netzwerkpartner ist für die Bildung von Vertrauen und stabilen Beziehungen ein wichtiger Aspekt

4 Weitere Informationen

4.1 Besichtigung der neuen ThAFF-Räumlichkeiten

Im Anschluss an den Fachvortrag und die Podiumsrunden gab es für alle Interessierten die Möglichkeit zur Besichtigung des neuen ThAFF-Domizils in der Peterstraße 5. Seit April 2016 sind hier alle Bereiche der ThAFF mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter einem Dach vereint. Neben Büro- und Lagerräumen stehen hier auch zwei Beratungsräume zur Verfügung, so dass die ThAFF Besprechungen und kleinere Veranstaltungen in ihren eigenen Räumlichkeiten durchführen kann.

4.2 ThAFF-Veranstaltungsankündigungen

WILLKOMMENSKULTUR-WOCHE in Thüringen

Datum: 14.November 2016 - 20.November 2016

Ort: Veranstaltungen in verschiedenen Regionen Thüringens

Organisator: Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) gemeinsam mit regionalen Partnern

Ansprechpartner: Anja Gernhardt
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603525
E-Mail: anja.gernhardt@leg-thueringen.de

Margit Meifarth
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603524
E-Mail: margit.meifarth@leg-thueringen.de

10. Netzwerktreffen des Welcome Center Thuringia (WCT)

Datum: 16. November 2016, 13:00 Uhr-16:30 Uhr

Ort: comcenter Brühl
Mainzerhofstraße 10
99084 Erfurt

Organisator: Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) | Welcome Center Thuringia (WCT)

Ansprechpartner: Anne Bauer
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603532
E-Mail: anne.bauer@leg-thueringen.de

Informations- und Unterzeichnungsveranstaltung der „Charta der Vielfalt“

Datum: 17. November 2016, 13:00 Uhr-17:00 Uhr

Ort: LEG Thüringen mbH, Beratungsräume I-III
Mainzerhofstraße 12
99084 Erfurt

Organisator: Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF), Thüringer Initiative Willkommenskultur (TIWK), IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH

Ansprechpartner: Anja Gernhardt
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603525
E-Mail: anja.gernhardt@leg-thueringen.de

Zukunftsthema: Wissenstransfer zwischen Generationen – voneinander und miteinander lernen

Datum: 26. Oktober 2016, 13:00 Uhr-17:00 Uhr

Ort: Weimar

Organisator: Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) & Projektgruppe Chancen2030

Ansprechpartner: Dr. Anne Seidlein
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603527
E-Mail: anne.seidlein@leg-thueringen.de

ThAFF-Fachtagung

"Wenn Helfer Hilfe brauchen - Beschäftigte mit Pflegeaufgaben sinnvoll unterstützen"

Datum: 02.November 2016, 10:00 Uhr - 15:00 Uhr

Ort: Verwaltungsberufsgenossenschaft
Koenbergstraße 1
99084 Erfurt

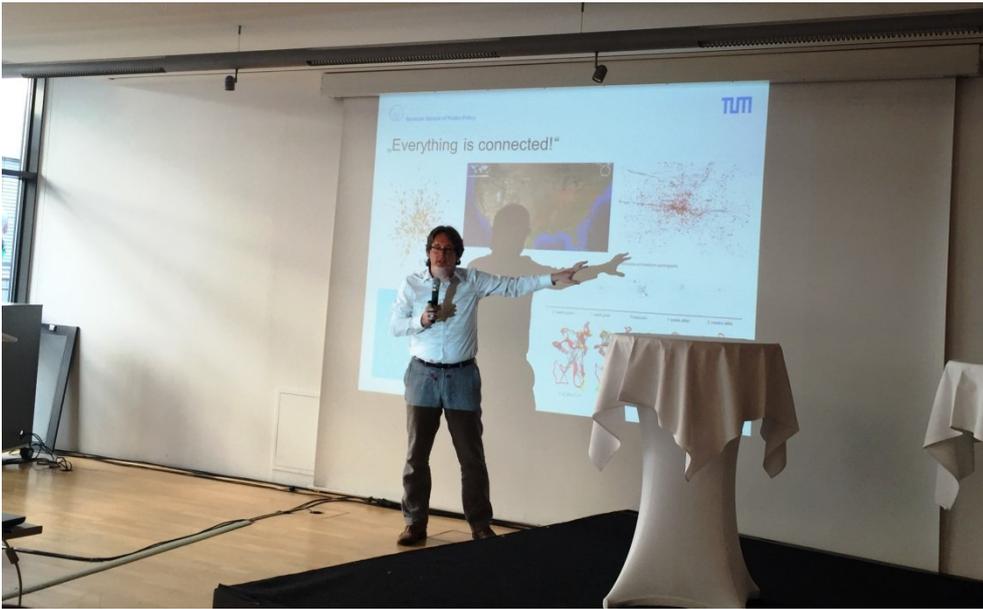
Organisator: Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF) | Thüringer
Servicestelle für Beruf und Familie (TSBF)

Ansprechpartner: Dr. Sigrun Fuchs
LEG Thüringen mbH, ThAFF
Tel.: 0361-5603127
E-Mail: sigrun.fuchs@leg-thueringen.de

Fotodokumentation – Impressionen vom Netzwerkforum



Eröffnung ThAFF-Netzwerkforum



Fachvortrag ThAFF-Netzwerkforum (Bild 1)



Fachvortrag ThAFF-Netzwerkforum (Bild 2)



Podiumsrunde 1 ThAFF-Netzwerkforum



Podiumsrunde 2 ThAFF-Netzwerkforum



Podiumsrunde 3 ThAFF-Netzwerkforum



Netzwerken beim ThAFF-Netzwerkforum (Bild 1)



Netzwerken beim ThAFF-Netzwerkforum (Bild 2)

i Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)

Andreas Knuhr

Telefon: 0361 5603-521

E-Mail: Andreas.Knuhr@leg-thueringen.de



*Thüringer
Fachkräfteservice*



*Welcome Center
Thuringia*



*Thüringer Servicestelle
Beruf und Familie*

Herausgeber:

Landesentwicklungsgesellschaft Thüringen mbH
Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung (ThAFF)
Telefon: 0361 5603-520
E-Mail: thaff@leg-thueringen.de

Postanschrift:

Mainzerhofstraße 12, 99084 Erfurt
Besucheradresse:
Peterstraße 8, 99084 Erfurt

Bildnachweis: LEG Thüringen, © oconner/fotolia.com (Titel)

Gefördert durch den Freistaat Thüringen aus Mitteln
des Europäischen Sozialfonds.



ThAFF-Netzwerkforum

Netzwerken – So klappt´s!

- 10.00 Uhr **Begrüßung**
Frank Krätzschar | *Geschäftsführer LEG Thüringen*
- Grußwort**
Prof. Michael Behr | *Abteilungsleiter „Arbeit und Qualifizierung“ im Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie*
- 10.10 Uhr **Diversität als Chance und Herausforderung in privaten und beruflichen Netzwerken**
Prof. Dr. Jürgen Pfeffer | *Associate Professor für Computational Social Science & Big Data der Hochschule für Politik an der Technischen Universität München*
- 10.45 Uhr **Erfolgreiche Netzwerkarbeit in Thüringen**
Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss (PereS)
STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen.
Vernetztes Ehrenamt
- 11.45 Uhr **Gemeinsamer Mittagsimbiss mit Gelegenheit zum Netzwerken**

Fachkräfte für Thüringen – Ausbildung als Perspektive für ehemalige Studierende ohne Abschluss“ (PereS)

- **Dietmar Naue**
Projektleiter, Jenaer Bildungszentrum
- **Linda Bittermann**
Projektmitarbeiterin, Jenaer Bildungszentrum
- **Patrick List**
ThAFF/Thüringer Fachkräfteservice

www.projekt-peres.de

Gefördert als
JOBSTARTER plus-Projekt aus
Mitteln des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung und
des Europäischen Sozialfonds.



STAY – Studieren. Arbeiten. Leben in Thüringen

- **Ekaterina Maruk**
Projektkoordinatorin STAY
- **Angelika Stenzel**
Wirtschaftsförderungsgesellschaft Jena mbH
- **Maxie Lutze**
VDI/VDE Innovation + Technik GmbH (im Publikum)
- **Joanna Pawlaczek**
ThAFF/Welcome Center Thuringia



Studieren.
Arbeiten.
Leben in Thüringen.

stay-in-thuringia.blogspot.de

Thüringer Ehrenamtsstiftung

- **Brigitte Manke**
Geschäftsführerin der Thüringer Ehrenamtsstiftung
- **Dr. Sigrun Fuchs**
ThAFF/Thüringer Servicestelle Beruf & Familie



www.thueringer-ehrenamtsstiftung.de

Diversität als Chance und Herausforderung in persönlichen und beruflichen Netzwerken

Jürgen Pfeffer

Professor of Computational Social Science & Big Data

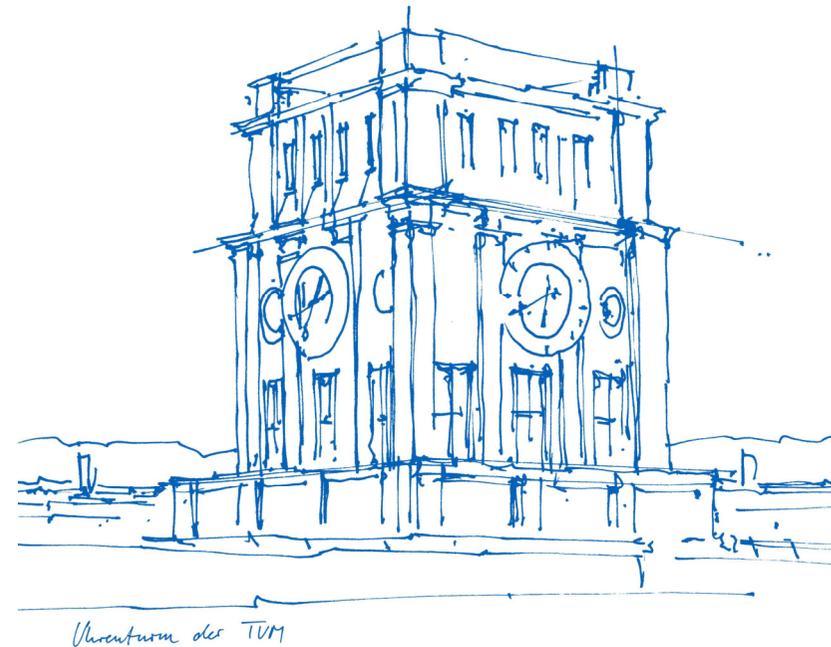
Technical University of Munich

Bavarian School of Public Policy

Juergen.pfeffer@tum.de | @JurgenPfeffer

ThAFF-Netzwerkforum

September 8, 2016, in Erfurt



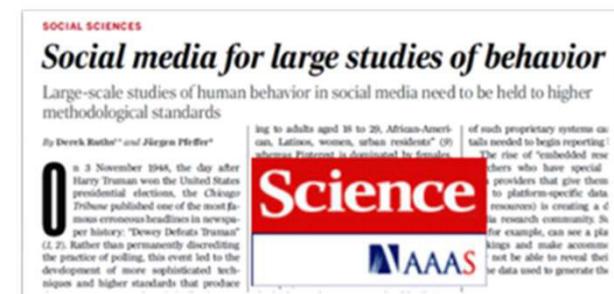
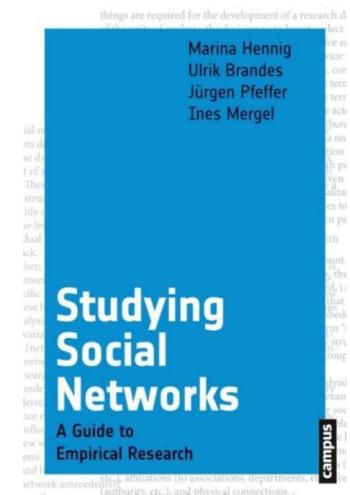


Vita

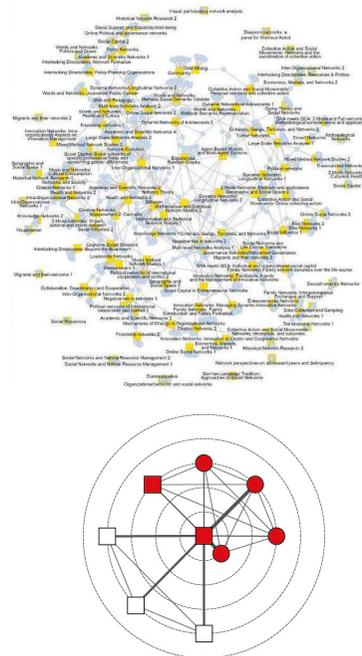
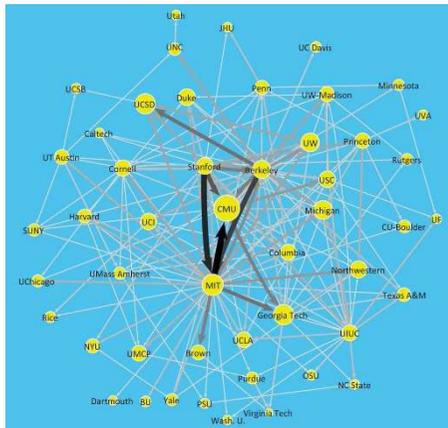
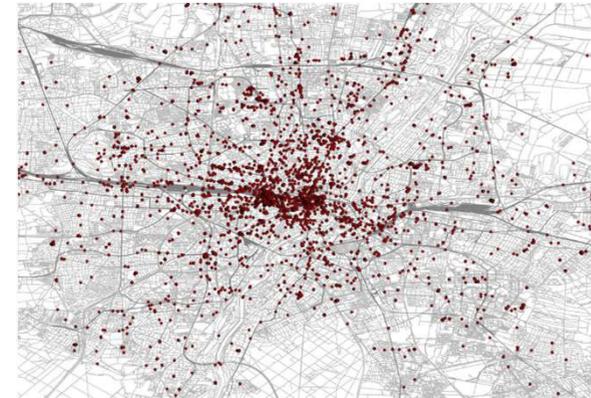
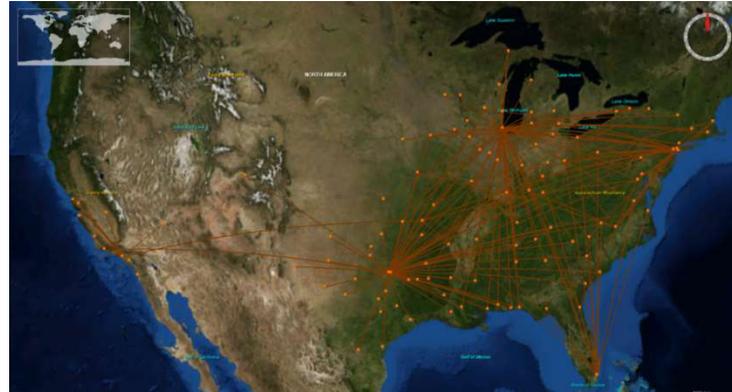
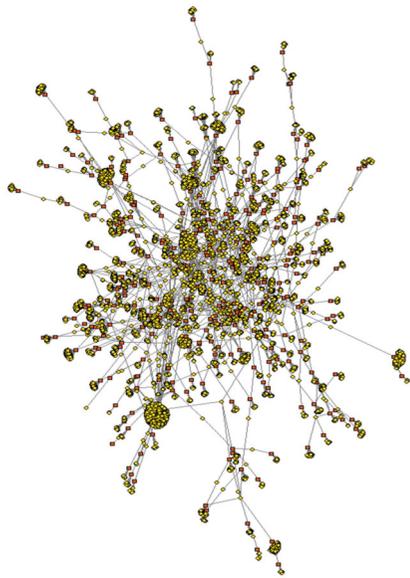
- Ph.D. Business Informatics, Vienna University of Technology
- 10 years consulting and non-university research
- Assistant Professor @ Carnegie Mellon University in Pittsburgh

Research focus

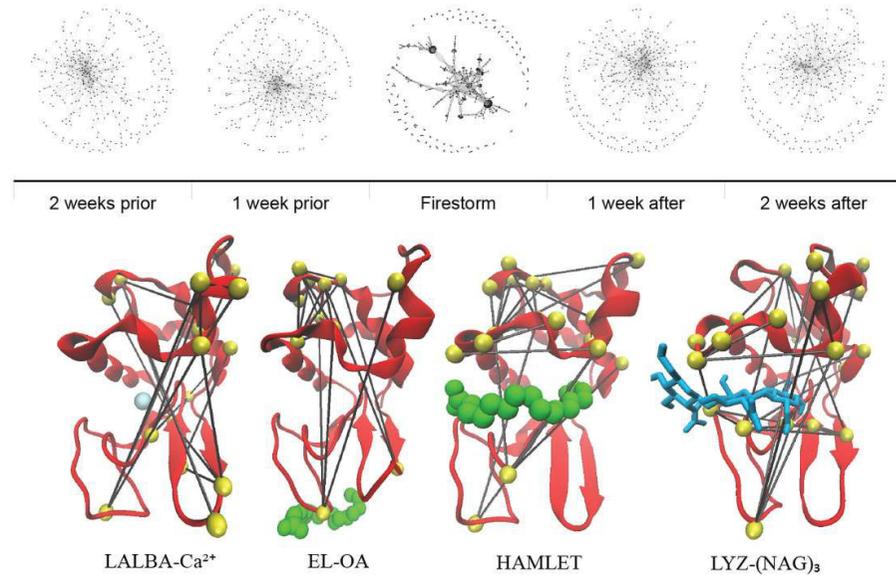
- Computational analysis of organizations and societies
- Special emphasis on large-scale systems
- Methodological and algorithmic challenges
- Network analysis theories and methods
- Visual analytics, geographic information systems



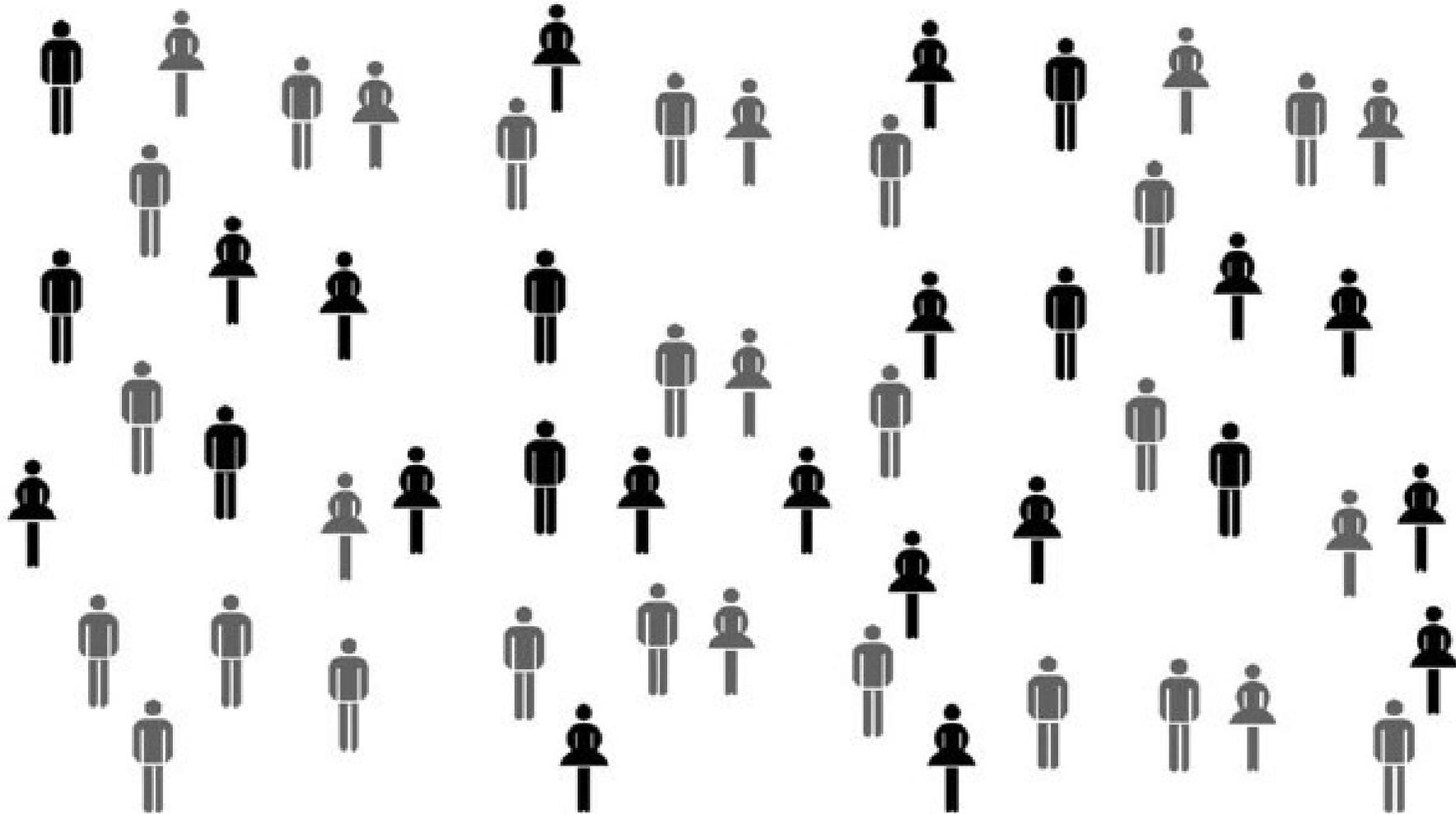
„Everything is connected!“



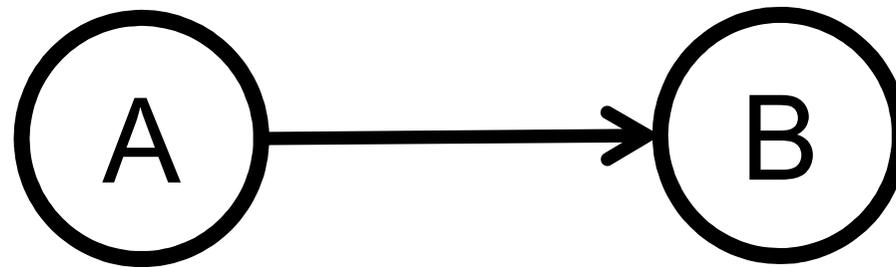
Mention networks of firestorm participants



Why are people connected?



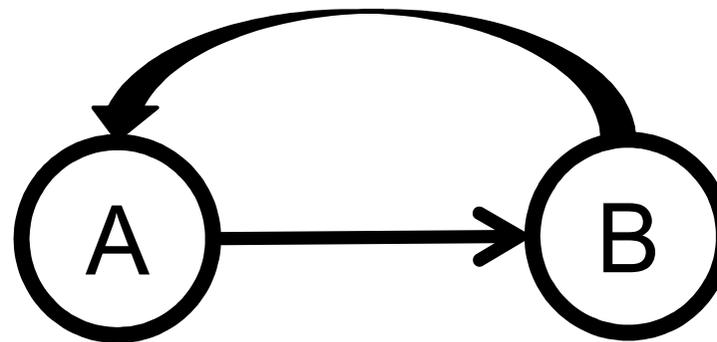
Why do people communicate/connect?



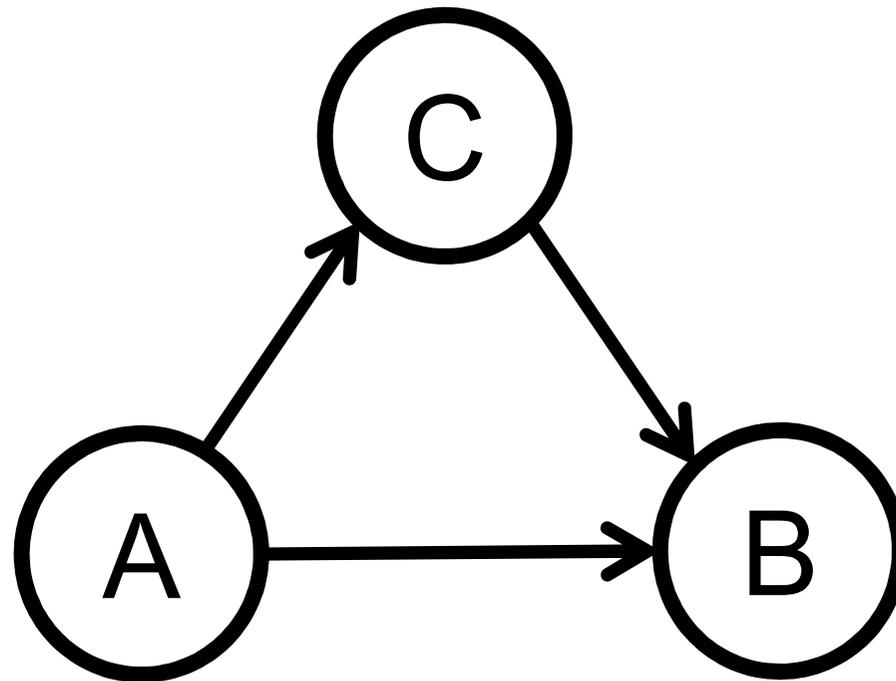
Reciprocity

People interact with people who interact with them

Repeated reciprocity leads to stronger connections



Transitivity



Homophily

“Birds of a feather flock together”

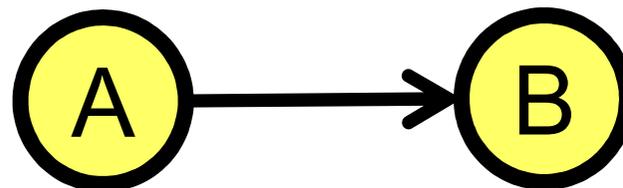
People link together because of similarities:

- Common socio-demographic attributes
- Common behaviors, goals, and stories

“Homophily limits people’s social worlds in a way that has powerful implications for the information they receive, the attitudes they form, and the interactions they experience.”

M. McPherson, L. Smith-Lovin, J. M. Cook, Birds of a Feather:

Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27:415-444,2001.

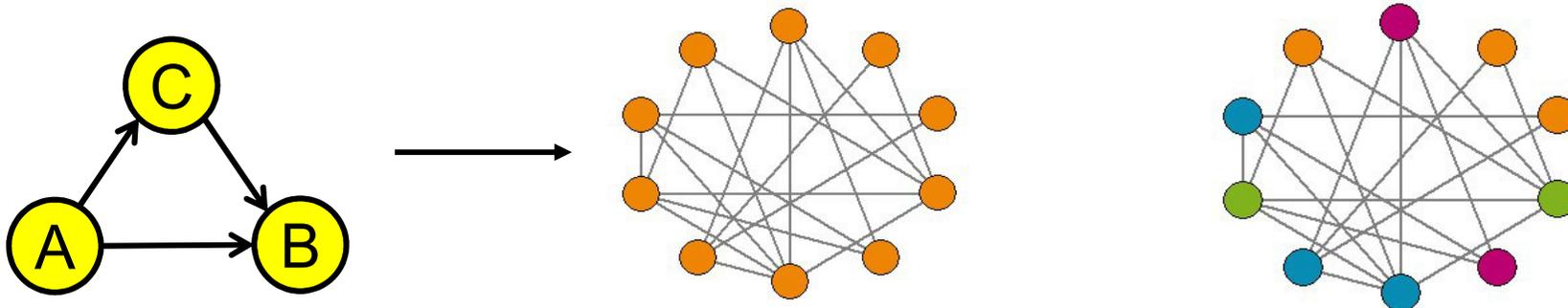


Group Homophily

Groups are homogeneous

“Homophily in race and ethnicity creates the strongest divides in our personal environments, with age, religion, education, occupation, and gender following in roughly that order.”

M. McPherson, L. Smith-Lovin, J. M. Cook, Birds of a Feather: Homophily in Social Networks. Annual Review of Sociology 27:415-444,2001.



Challenge of Diversity

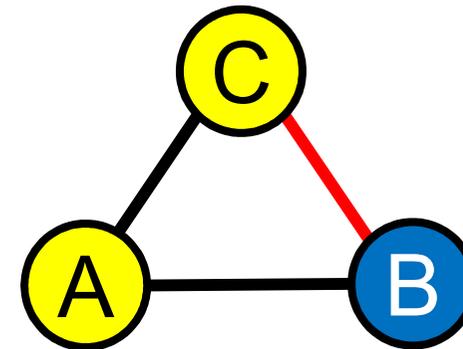
Strangeness is challenging

- Different views
- Different opinions

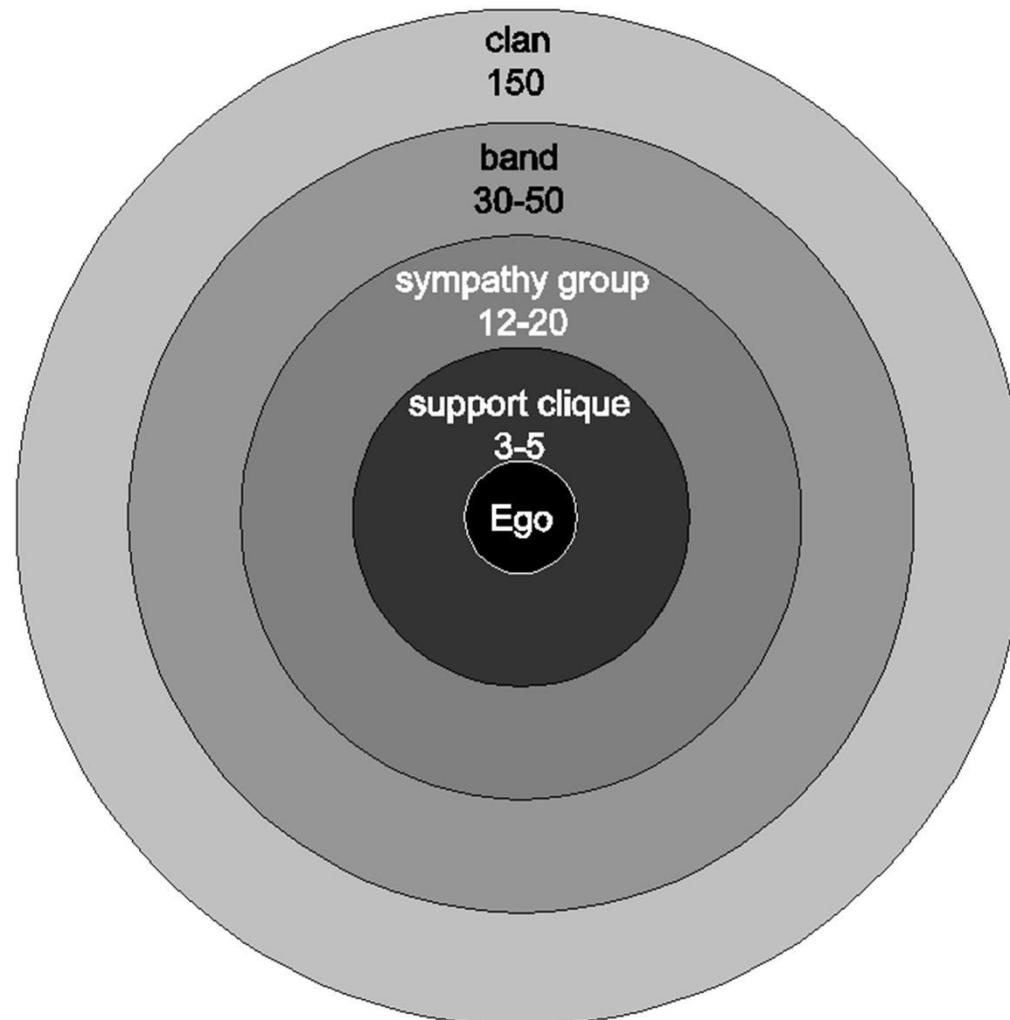
Differences create unbalance

Unbalance creates tensions

Over-Challenged



Limits of Personal Networks



Network Problem

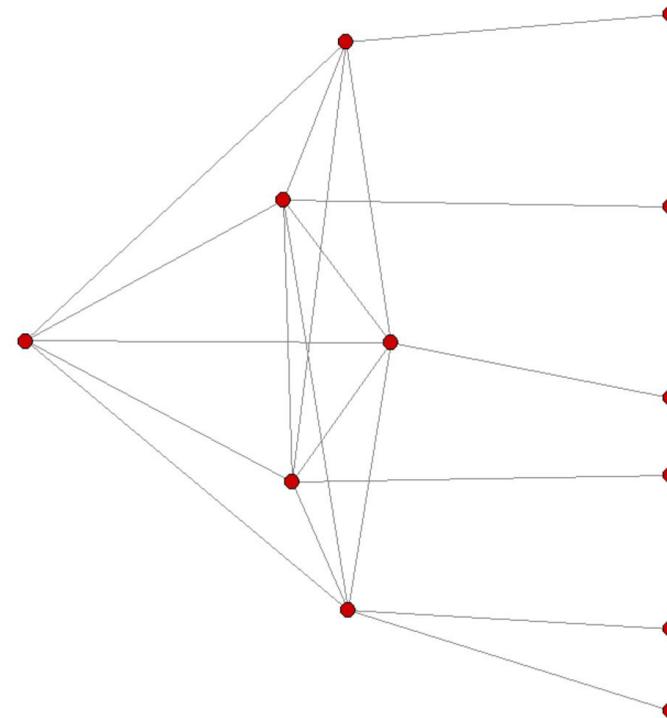
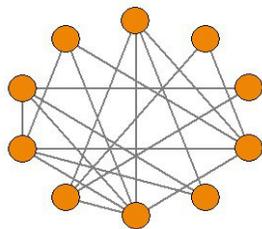
Our network size is limited (ca. 150)

If a lot of my contacts are similar and know each other...

... my contacts use up their network resources with each other

Results:

- Redundant networks
- Smaller 2nd step networks
- Smaller opportunity space



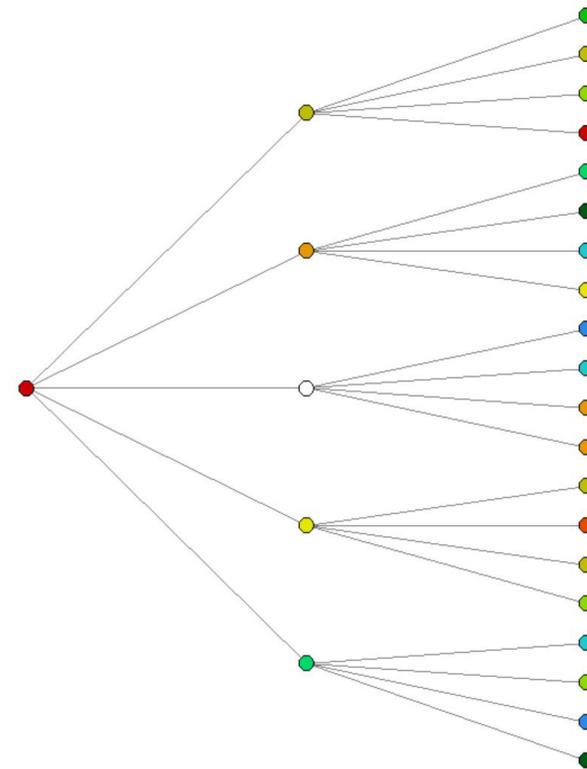
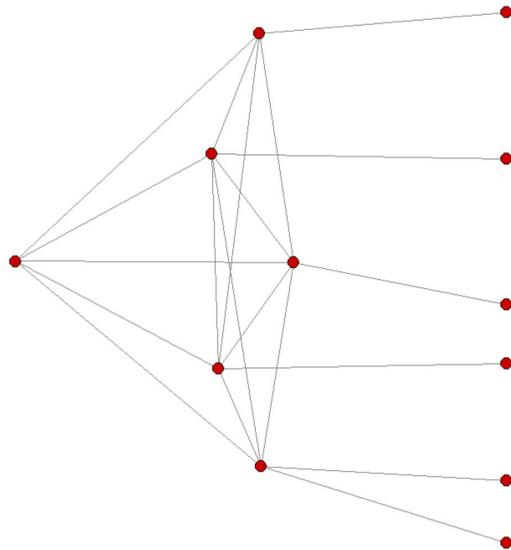
Solution: Diversity

Diverse people have less likely overlapping networks

Larger networks

New ideas, innovation

People become connector



Summary/Conclusion

„Natural“ networks are dominated by similarity

Small, dense networks with no/little diversity

Network resources are limited

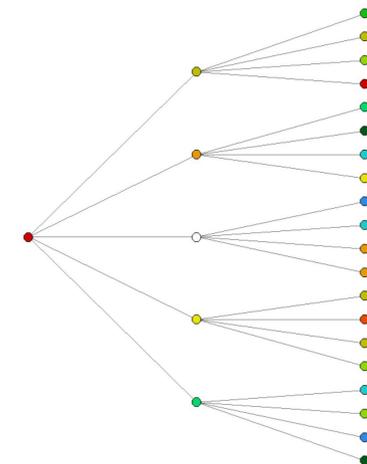
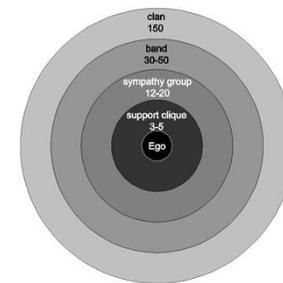
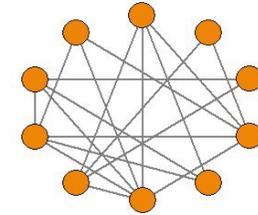
Diversity increase network reach

Network is opportunity space

Network potential = 2nd step neighbors

Larger, diverse networks can solve more problems

Conclusion: Expand your network, be diverse

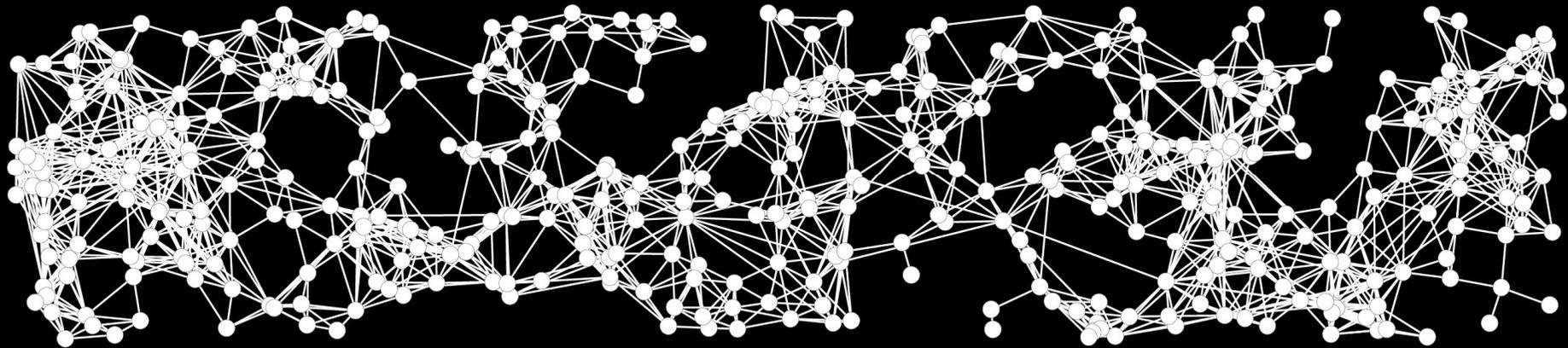


Network-Checklist

1. Talk with un-known people!
2. Find common ground for point of contact.
Commonality creates trust.
3. Find something „new“ (diverse) in the other person where they can expand your network:
 - Capabilities
 - Knowledge
 - Access/Networks
4. Is there a possibility for shared activities?
Shared activities leads to stable networks.
5. Form triangles!

*“Our mission is to go forward, and it has only just begun.
There's still much to do, still so much to learn. Engage!”*

Jean-Luc Picard, Star Trek TNG, Season 1 Episode 26



Jürgen Pfeffer
Juergen.Pfeffer@tum.de
@JurgenPfeffer