



**Valter Alcoforado Barreira**  
 Executive Director da Knowing Counts

## Potencialidades do Networking para a Educação, Cidadania e Valores no Terceiro Sector

Nos negócios, as relações informais entre os Executivos, Organizações e os restantes elementos dos contextos político, económico e social são percebidas como fundamentais para o sucesso pessoal e organizacional.

Considerando que os desafios das Organizações do Terceiro Sector são os mesmos das dos outros dois e também, que o facto de terem missões nobres não é sinónimo de negligenciar a liderança, a responsabilização, a *performance* e os resultados<sup>1</sup>, compreende-se que os comportamentos de *Networking* Profissional dos executivos destas, são fundamentais para melhorar a actividade das mesmas. Aliás, é referido que os líderes das Organizações do Terceiro Sector têm uma rede de *stakeholders* altamente complexa para gerir e que as competências de gestão das relações com estes detentores de interesses é crítica para sobrevivência e sucesso deste tipo de modernas Organizações<sup>2</sup>.

No entanto, a detenção de competências específicas para criar, desenvolver e obter resultados deste tipo de redes de contactos, parece ser insuficiente ao nível destes (e de outros) quadros, talvez porque exista a percepção de que o *Networking* não é uma competência e que portanto, não pode ser adquirida e transferida através de um sistema organizado, mas depende antes de factores incontroláveis como, por exemplo, a personalidade ou os círculos sociais naturais de cada um.

Parte das boas notícias que vos trago é que não é assim.

É, de facto, possível, a virtualmente qualquer executivo, independentemente de ser extrovertido ou tímido, de ter "herdado" círculos sociais relevantes ou irrelevantes para os seus objectivos, adquirir as competências necessárias, tanto estratégicas como operacionais, que lhe permitam adquirir contactos, cultivar as relações e capitalizar ou obter valor do trabalho, tempo e dinheiros investidos em criar estas redes sociais de alta confiança (fig.1).

**Figura 1- Conjuntos de Competências Necessárias para tornar o Business Networking Eficaz**

ADQUIRIR CONTACTOS	Competências Estratégicas
	Competências Operacionais
CULTIVAR A RELAÇÃO	Competências Estratégicas
	Competências Operacionais
CAPITALIZAR A RELAÇÃO	Competências Estratégicas
	Competências Operacionais

Fonte: Autor.

1 Druker, P. F. (1992:192), *Gerindo para o Futuro*. Lisboa. Difusão Cultural.

2 Low, J. (2007), Well-honed political skills are an essential part of every third-sector CEO's toolkit, *Management Today* 10

O *Networking* profissional potencia benefícios variados e de aplicabilidade alargada (desenvolvimento de negócio, gestão da informação, entre outras áreas) mas a sua prática deve ser bastante focada para maximizar a eficiência. Das suas várias potencialidades e benefícios, afluiremos alguns temas para as quais pode contribuir para as Organizações do Terceiro Sector, somente ao nível de alguns dos aspectos que são tema da presente edição da EXIT: Educação, Cidadania e Valores.

### CIDADANIA, VALORES e EDUCAÇÃO

Os bons *Networker* reconhecem que no competitivo mercado actual e face aos desafios que se colocam aos profissionais, só se consegue atingir a excelência através de comportamentos colaborativos e que a integração das especialidades e das experiências únicas daqueles que compõe a sua rede permitem-lhe gerarem melhores soluções, por exemplo ao nível da inovação<sup>3</sup>.

O princípio mais elementar do *Networking* é de nos vermos como um recurso para os outros e de compreendermos que dando primeiro, estamos a gerar valor para a sociedade e que essa sociedade de uma forma ou outra irá reciprocamente. *Networking* trata mais de dar e de ouvir do que de tirar e de falar. Dar ideias, recursos, informações, tempo e ouvir o que o outro quer dizer, as suas necessidades e caso se possa, então disponibilizar ajuda.

Sendo o *Networking*, um processo deliberado de troca de informações, recursos, apoios e acessos, de modo a criar relacionamentos mutuamente benéficos, para o sucesso pessoal e profissional, de forma a potenciar a criação, alimentação e capitalização das redes de contactos informais, quem adoptar práticas correctas de *Networking* a todas as áreas da sua vida, vai encontrar-se fazendo parte de um mundo mais expandido, mais rico, preenchido por novos relacionamentos, novas oportunidades e vastíssimos recursos. Terá a oportunidade de estabelecer relacionamentos com pessoas que admira e aprecia, e que estão dispostas a aprender e a ensinar. Pessoas que nos tempos maus serão uma das fontes de soluções e nos tempos bons estarão presentes para dar reforço positivo<sup>4</sup>.

Devido a esta atitude, entende-se que um bom *Networker* é um cidadão mais participativo e solidário do que a média das pessoas.

### VALORES

O *Networking* Profissional está embebido num conjunto de valores, princípios e atitudes (Fig.2), que maximizam a eficácia e eficiência de construção de relações mutuamente frutuosas e simultaneamente, o conforto e o prazer de o fazer, permitindo ao mesmo tempo evitar comportamentos não desejáveis quer dos próprios quer terceiros.

3 Cross, R. e Thomas, R. J. (2008), How Top Talent Uses Networks and Where Rising Stars Get Trapped, *Organizational Dynamics* 37, 165-180.

4 Sonnenberg, F. K. (1990), The Professional (And Personal) Profits of *Networking, Training and Development Journal* 44(9), 55:60.

Figura 2 – Algumas Estratégias, Atitudes e Mentalidades Correctas em *Networking* Profissional



Novos canais de comunicação!

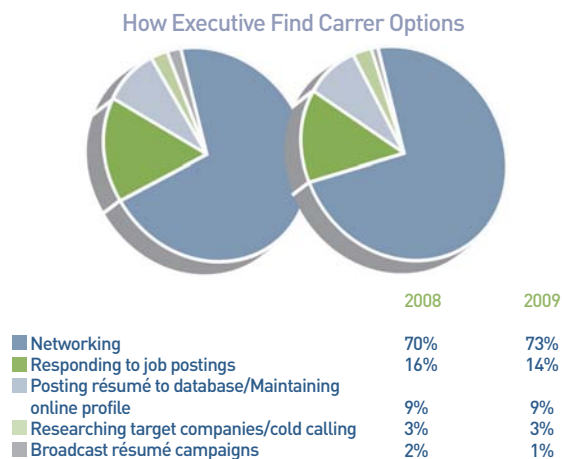
**EDUCAÇÃO**

O *Networking* é, frequentemente, um conceito mal compreendido em vários aspectos. Por exemplo, a famosa frase "It's not what you know – It's who you know", lida ou dita isoladamente, coloca em oposição "quem se conhece" e "o que se sabe".

A verdade porém é diversa, pois investigações demonstraram que "quem se conhece" acaba por ter um impacto significativo no que se acaba por "vir a saber" isto porque, as relações são fundamentais para a obtenção de informação, resolução de problemas e aprendizagem e a qualidade e abrangência das redes de contactos dos profissionais, têm um papel determinante na capacidade destes para aprender rapidamente uma nova função e, implementar planos de qualquer natureza e terem acesso a informação particular<sup>5</sup>.

As Organizações do Terceiro Sector têm as suas missões centradas em servir pessoas. Para a sua execução precisam de contar com outras pessoas, mas não quaisquer umas. Precisam de indivíduos com empenho, com paixão pela causa que advogam e que detenham duas coisas que todos procuramos nos outros quando nos relacionamos com eles: Carácter e Competência e quando os encontram, não podem deixá-los ir embora, têm que criar condições de atractividade para os melhores permanecerem no sector.

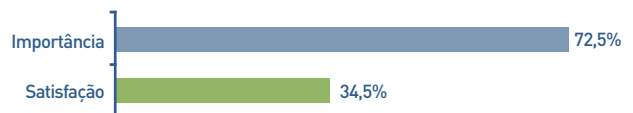
Figura 3 – Como é que os Executivos encontram opções de carreira



Em suma, os *players* do Terceiro Sector precisam de captar e reter talentos, quer seja para os seus quadros ou para a angariação de voluntários. Também aqui o *Networking* é fundamental. Por exemplo, num estudo recente, 73% dos executivos responderam que foi através do *Networking* que encontraram as suas posições actuais (Fig.3).

Também no que se refere à taxa de retenção de talento, o *Networking* dá a sua contribuição positiva pois, entre outros, um estudo reporta que os profissionais disseram consistentemente que, uma das seis coisas que contribuiria para a sua satisfação e manutenção no trabalho actual era a possibilidade de expandir a sua rede de contactos profissionais.

Gráf. 1 - O Gap de Satisfação relativamente a Expandir a Rede De Contactos Profissional



Existe no entanto, um desfazamento entre o desejado e o realmente proporcionado pelas empresas (Gráfico 1):

Fonte: Executive Job Market Intelligence Report (2009). ExecuNet.

Apesar de muitas vezes percebido como gerador de benefícios somente para os indivíduos, verificamos que o *Business Networking* aporta muitas vantagens para as organizações e que consequentemente, será recomendável aos executivos de topo estimularem a adopção de políticas de promoção de comportamentos de *Networking* de forma a tornarem-no num processo profissional ao serviço das mesmas e não num acaso. O retorno dessa decisão está garantido.

Fonte: Craig, E., Kimberly, J.R., e Cheese, P. (2009), How to Keep Your Best Executives The key: Make it easier for them to leave, *The Wall Street Journal, Business Insight*

<sup>5</sup> Cross, R. e Thomas, R. J. (2008), How Top Talent Uses Networks and Where Rising Stars Get Trapped, *Organizational Dynamics* 37, 165-180.