



betreft:
artikel De kracht van (vrouwen)netwerken

De kracht van (vrouwen)netwerken Meer invloed door netwerkend werken

Nederland telt vele netwerken waarin vrouwen zich verenigen. Een aantal daarvan is groot en invloedrijk. Eind september jl. deelden diverse voorzitters van een aantal vrouwennetwerken hun kennis tijdens het Netwerk Voorzitters Diner in Utrecht, georganiseerd door Ariane Struyvenberg, founder van de Young Girls Community. Sprekers waren Sybilla Dekker (oprichtster bouwnetwerk) en Ingrid Wakkee (Vrije Universiteit Amsterdam). Miriam Notten van La Red, gespecialiseerd in netwerkend werken, toonde aan de hand van een enquête hoe vrouwennetwerken effectief en invloedrijk kunnen zijn door netwerkend werken.

Diversiteitsnetwerken en diverse netwerken

Wat maakt een netwerk effectief en wat draagt het bij aan de organisatie of voor haar leden? Dat hangt sterk af van de doelen van het netwerk. Yvonne Benschop van de Radboud Universiteit Nijmegen onderzocht de rol van vrouwennetwerken als diversiteitsinstrument in organisaties in Nederland. Haar rapport werd verspreid onder de deelnemers van de bijeenkomst.

Ze laat zien dat vrouwennetwerken de langst bestaande vorm van diversiteitsnetwerken in organisaties zijn en al decennia actief zijn binnen bedrijven zoals IBM, ING en Shell. De doelstellingen van deze vrouwennetwerken variëren van het met elkaar in contact brengen van vrouwen en de professionele ontwikkeling van vrouwen tot het geven van beleidsadviezen over het vergroten van het aantal vrouwen in hogere functies of over het bevorderen van de werk-privébalans. De activiteiten van de netwerken variëren, van workshops voor vrouwen over netwerkgedrag of zich profileren in de organisatie, tot gevraagd en ongevraagd beleidsadvies aan het topmanagement.

Wat wil(len) en bereiken ze?

Niet elk vrouwennetwerk in organisaties is zo effectief als het zou willen zijn. Wil een vrouwennetwerk haar doelen beter bereiken, dan zal het samenhang, effectiviteit en invloed moeten organiseren. Voor alle vrouwennetwerken geldt eigenlijk dan ook dezelfde vraag: hoe effectief zijn ze in het bereiken van hun doelen en zetten ze daarbij alle netwerkinstrumenten (optimaal en doelgericht) effectief in?

Vooraf aan het Netwerk Voorzitters Diner stelde Miriam Notten, managing consultant bij La Red, door een enquête een aantal gerichte vragen aan de voorzitters van de aanwezige vrouwennetwerken. De resultaten presenteerde zij tijdens de bijeenkomst en gaf aan hoe vrouwennetwerker effectiever, dus invloedrijker, kunnen zijn door netwerkend werken.

Er zijn verschillen tussen de netwerken, waaronder netwerken die in organisaties werken en de zelfstandige netwerken, verenigt rond een beroepsgroep, zelfontwikkeling, als kennisnetwerk of als netwerk van gelijkgestemden die elkaar de bal toespelen (een 'Oldboys Network for Girls'). Die diversiteit was ook zichtbaar tijdens de bijeenkomst, door de aanwezigheid van voorzitters van bijvoorbeeld interne bedrijfsnetwerken van ABN AMRO, Women on board (KLM), Achmea, Delta Loyd en van vaknetwerken, zoals VMC, het netwerk voor vrouwen in marketing en communicatie, Wifs (Women in Finance), DWIRE (vastgoed). Ook waren verschillende ondernemersnetwerken en een aantal serviceclubs aanwezig.

De doelen van deze vrouwennetwerken bleken al even divers te zijn. De netwerkvoorzitters gaven aan dat hun netwerk zich inzet voor 'een bijdrage leveren aan verdere professionalisering van het vrouwelijk ondernemerschap', 'bijdragen aan goede contacten en professionele ontwikkeling van de leden', 'stimuleren gebalanceerd leiderschap', 'behartigen belangen van vrouwen in de organisatie', 'bevorderen doorstroming naar de top' en 'vrouwelijk talent zichtbaar maken aan de maatschappij'.



betreft:
artikel De kracht van (vrouwen)netwerken

Miriam vroeg de voorzitters naar de omvang van hun vrouwennetwerk. De aanwezige netwerken zijn zeker niet klein te noemen. Bijna de helft (48%) heeft meer dan 100 leden (ook internationaal) en 21% heeft 50 tot 100 leden. Gevraagd naar hun groeiambitie heeft 17% geen groeiambitie. Dat kan zijn omdat alle vrouwen in hun organisatie automatisch zijn aangesloten. Daar staat tegenover dat een aantal organisaties wel graag verder wil groeien, liefst met meer dan 100 leden (28%), met vooral jongere leden of met de ambitie dat alle potentiële leden automatisch lid worden (door hun beroep of door afstuderen).

Hoe kunnen ze meer invloed uitoefenen?

Miriam Notten: "Wil een netwerk effectief zijn en de doelstellingen behalen, dan gaat het erom de juiste positie te bereiken om kennis te delen of invloed uit te oefenen. Dat vraagt om management van het netwerk, zowel daar binnen als naar de buitenwereld."

Om als netwerk effectief te zijn en doelstellingen te behalen, gaat het erom de juiste positie te bereiken om kennis te delen of invloed uit te oefenen. Dat vraagt actie vanuit de vrouwenorganisaties zelf, als het een netwerk binnen een organisatie is, om aanmoediging vanuit de top.

Hoe invloedrijk zijn deze vrouwennetwerken naar hun eigen mening, vroeg Miriam Notten. Die invloed is vertaald in de vraag of ze anderen advies geven. 17% geeft nooit advies, 21% geeft één tot twee maal per jaar advies en 27% doet dat 3 tot 5 keer per jaar. Op de vraag of adviezen opvolging krijgen is het antwoord vaak ontkennend.

Zitten er voldoende ambassadeurs bij het netwerk, die het netwerk meer aanzien en gewicht geven? Bij bijna een kwart zijn dat er meer dan 10, bij de andere netwerken is dat lager dan 5 (een kleine 27%) tot geen (17,4%). Het netwerk van ABN AMRO betreft bijvoorbeeld actief mannen bij hun werk voor een beter begrip en inbedding in de organisatie. Mensen met een zeker aanzien en een goede trackrecord versterken de positie van het netwerk.

Meer invloed? Geef advies en wordt gehoord

Advies geven is een belangrijke vorm van beïnvloeden. Wil een vrouwennetwerk in een organisatie een effectief diversiteitsinstrument zijn dat doet ze dat door:

- Als strategisch adviseur de top van de organisatie te adviseren over het diversiteitsmanagement;
- Als adviseur van HR mee te praten over de inrichting van het HR-instrumentarium in lijn met het diversiteitsmanagement;
- Te zorgen dat leden binnen het netwerk onderling informatie en advies kunnen uitwisselen en ondersteuning kunnen geven en ontvangen;
- Vanuit de ervaring en expertise van het vrouwennetwerk gevraagd en ongevraagd feedback en advies aan HR over de inrichting van het HR-instrumentarium in lijn met het diversiteitsmanagement;
- Duidelijk te maken wat het netwerk nodig heeft aan financiën, tijd, praktische en inhoudelijke ondersteuning;
- Te regelen dat de organisatie het vrouwennetwerk budget krijgt voor activiteiten en tijd voor bestuurswerk, praktische ondersteuning (PR, communicatie, administratie, de organisatie van activiteiten) en inhoudelijke ondersteuning (HR).

Effectieve vrouwennetwerken zijn helder in hun communicatie en over hun doelen. Ze hebben invloed omdat ze worden gehoord. Ze:

- Adviseren en worden gehoord. Geven vanuit de ervaring en expertise van het netwerk gevraagd en ongevraagd feedback en advies aan belangrijke anderen. In organisaties is dat de top over het diversiteitsmanagement van de organisatie.
- Hebben heldere doelen (en levert bijdragen aan de diversiteitsdoelen van de organisatie);
- Communiceren duidelijk over die doelen en de successen van het netwerk;
- Betrekken senior leden bij het netwerk. Zij zijn je ambassadeurs dankzij wie het netwerk serieus wordt genomen of zijn gezichtsbepalend voor het netwerk;



betreft:
artikel De kracht van (vrouwen)netwerken

- Maken de functie van sponsors voor het netwerk expliciet. Zorgen voor senior mannen en vrouwen als sponsors en onderhouden goede relaties met deze sponsors. Een goede sponsor geeft je meer (of de juiste) wind onder de vleugels.

Beïnvloeden door slimmer netwerken? Ken je netwerk, stuur het strategisch en adviseer

Wanneer doe je het goed? Daarvoor moet je je netwerk goed (leren) kennen en je rol als netwerkmanager serieus nemen. Het vraagt om gerichte sturing binnen en buiten de organisatie. Miriam Notten liet in haar presentatie zien hoe je dan naar een netwerk kunt kijken. Een goed netwerk is dat waarmee je jouw doelen als vrouwennetwerk kunt bereiken. Het is heel goed mogelijk dat die doelen door de tijd veranderen en daarmee dus ook de eisen aan je netwerk.

Hoe wordt binnen en buiten het netwerk gemanaged? Miriam liet zien dat je naar een organogram van een organisatie kunt kijken, maar iedereen weet dat de hazen altijd anders lopen dan de manier waarop de organisatie formeel is georganiseerd. En daar gaat om, dat echte netwerk in beeld te brengen. Wie zijn de sleutelpersonen om doelen te bereiken?

Onderscheid daarin de verschillende rollen van personen. Vormen zij een knooppunt naar vele anderen of zijn zij de spil naar meerdere netwerken waarin zij invloed uitoefenen?

De kern van netwerkend werken, zo liet Miriam zien, is dat je echt strategisch kijkt naar wat je netwerk nu is in het licht van je doelstellingen. Dus niet meteen komen met praktische ideeën waarmee je meer mensen zou kunnen bereiken, maar maak een QuickScan door heel gericht strategisch te kijken wat het netwerk nu biedt en waar je het moet laten groeien of verstevigen om de (nieuwe) doelen te behalen. En doe dat niet eens per jaar, maar eens per kwartaal of je nog op de juiste mensen die je verder kunnen helpen koerst. Miriam Notten: "Het gaat erom met dat inzicht concreet met gerichte instrumenten het netwerk te verstevigen. Bijvoorbeeld door waarde uit de contacten van leden die zijn vertrokken toch te behouden voor jouw netwerk. Dat is strategisch netwerkend werken, doelgericht *social capital management*."

Miriam Notten,
La Red