

## Opzetten vrouwennetwerk

**Deze tool is bedoeld voor managers en HRM'ers die willen weten hoe ze een vrouwennetwerk kunnen opzetten. Een vrouwennetwerk kan verschillende doelen dienen, zoals zorgen dat vrouwen zich meer thuis voelen binnen de organisatie, vrouwen ondersteunen bij hun professionele ontwikkeling, of geven van (beleids-)adviezen over genderinclusie.**

In deze handleiding bespreken we stap voor stap hoe u een vrouwennetwerk kunt opzetten in uw organisatie. Daarbij komt ook aan een alternatief aan de orde: aansluiting bij een extern netwerk, bijvoorbeeld een sectoraal of regionaal vrouwennetwerk (zie uitstapje bij stap 1). Tevens bespreken we de vraag of het netwerk alleen open moet staan voor vrouwen of open staat voor iedereen die zich wil aansluiten (zie stap 4).

*NB: Helaas liet de doorlooptijd van ons project het niet toe om de handleiding in de praktijk te testen. De handleiding is gebaseerd op literatuur en op ervaringen en suggesties van verschillende medewerkers uit de beroepspraktijk.*

## Handleiding

### Stap 1. Bepaal doelen vrouwennetwerk en check of er voldoende draagvlak is

Een vrouwennetwerk kan verschillende doelen hebben, bijvoorbeeld:

- Verbeteren van het welbevinden van de vrouwen in de organisatie (beter onderling contact, uitwisselen ervaringen, meer gevoel erbij te horen door aansluiting met andere vrouwen);
- kennisdeling;
- het bevorderen van diversiteitsmanagement en/of genderinclusie in de organisatie.

Voorals het vrouwennetwerk zich richt op kennisdeling of op het bevorderen van diversiteitsmanagement of genderinclusie, is het belangrijk om goed om af te stemmen binnen de organisatie. Uit literatuur blijkt dat vrouwennetwerken alleen effectief kunnen bijdragen aan diversiteitsmanagement en genderinclusie als er vooraf afstemming over de doelen plaatsvindt met de verschillende relevante partijen in de organisatie, zoals HRM en het strategisch management. Met name bij het strategisch management moet er dan voldoende draagvlak zijn voor het vrouwennetwerk. Er is ook meer kans op succes als de diversiteits- en genderinclusiedoelstellingen van het vrouwennetwerk in lijn zijn met die van het strategisch management van de organisatie. Een eerste bespreking met het strategisch management vraagt dan ook om een goede voorbereiding.

#### *Uitstapje stap 1: Extern netwerk*

Onderdeel van de eerste stap kan zijn het onderzoeken van mogelijkheden om bij een bestaand netwerk buiten de organisatie (bijvoorbeeld een sectoraal of regionaal netwerk) aan te sluiten. Uiteraard is dit alleen relevant als dat netwerk voldoende aansluit op de gewenste doelen.

**Toolbox Gender include IT, 2020**

**Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: [lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl](mailto:lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl)**

Aansluiten bij een bestaand netwerk kost minder tijd dan het zelf opzetten en onderhouden van een netwerk. Ook biedt het massa, wat zeker voor organisaties waar weinig vrouwen werken lastig is om zelf te bereiken. Er zijn via internet diverse vrouwennetwerken te vinden, bijvoorbeeld op de site van de Nederlandse Vrouwenraad. Omdat deze handleiding is opgesteld voor het opzetten van een vrouwennetwerk, wordt verder niet ingegaan op externe netwerken. Ook bij het aansluiten bij een bestaand netwerk dienen praktische zaken geregeld te worden. Hiervoor verwijzen we naar stap 5 van deze handleiding.

## **Stap 2. Check of er voldoende animo is**

Wanneer de doelen globaal duidelijk zijn, dient er te worden vastgesteld of er voldoende animo is voor het vrouwennetwerk door het polsen van vrouwelijke medewerkers. Belangrijk is om daarbij de beoogde doelen uit stap 1 centraal te stellen. Een actieve houding van het (strategisch) management is bij deze stap van belang. Zij kunnen vrouwen (en eventueel mannen, zie stap 4) op sleutelposities, of die als rolmodel gezien worden, aanmoedigen om een functie te vervullen in het bestuur van het vrouwennetwerk of om als sponsor van het netwerk op te treden. Ook kunnen ze zelf als sponsor fungeren.

## **Stap 3. Zorg dat het netwerk qua activiteiten en doelstellingen aansluit bij de potentiële leden**

Als duidelijk is dat er voldoende animo is, kan het netwerk verder worden uitgebouwd. Er moet worden gewerkt aan een eigen identiteit en heldere doelstellingen. Een eerste opzet is gemaakt in stap 1, maar nu moeten de doelen, samen met de potentiële kernleden, verder worden uitgewerkt. Tegelijk met de doelen dient te worden nagedacht over de activiteiten die het netwerk gaat ontplooiën. Vrouwennetwerken willen nog wel eens gezien worden als een 'theekransje', dat je niet serieus hoeft te nemen. Om dat te voorkomen, is het aan te bevelen om naast (informele) netwerkbijeenkomsten (een deel van) de activiteiten een meer inhoudelijk component te geven. Hierbij kan gedacht worden aan:

- bijeenkomsten waar het bevorderen van inhoudsdeskundigheid en vakbekwaamheid centraal staat, bijvoorbeeld door het uitnodigen van een gastspreker, het bezoeken en/of organiseren van workshops, trainingen of cursussen, het bezoeken van congressen of het doen van bedrijfsbezoeken;
- bespreken van knelpunten die vrouwen in de ICT-sector ervaren, zoals stereotypering;
- bespreken van de organisatiecultuur en in hoeverre diversiteit daarin positief gewaardeerd wordt, formuleren van mogelijk acties om tot cultuurverandering te komen.

Andere mogelijke activiteiten van een vrouwennetwerk zijn:

- opzetten van peer-mentoring;
- naar buiten treden als rolmodellen, bijvoorbeeld door als netwerk deel te nemen aan promotieactiviteiten van de organisatie en/of de ICT-sector;
- de organisatie ondersteunen bij het werven en behouden van vrouwelijke ICT'ers;

**Toolbox Gender include IT, 2020**

**Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: [lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl](mailto:lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl)**

- het strategisch management ondersteunen bij het vaststellen en realiseren van diversiteitsdoelen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het meedenken over de wijze waarop de in- en doorstroom van vrouwen in de organisatie verbeterd kan worden; advies geven bij het opstellen van functieprofielen en arbeidsvoorwaarden; plaatsnemen in een [genderboostteam](#).

Vooraf kan worden geïnventariseerd (bijvoorbeeld met een digitale enquête-tool) welke van bovenstaande doelstellingen en/of activiteiten potentiële leden van het netwerk het meest aanspreken. Dit kan ook tijdens de eerste bijeenkomst gedaan worden.

#### **Stap 4. Overweeg het betrekken van mannen**

Wanneer een netwerk opgezet wordt dat als doelstelling heeft om meer vrouwen te werven voor en te behouden in de ICT, of om te komen tot een meer genderinclusieve organisatie, dan kan overwogen worden om deelname aan het netwerk niet te beperken tot vrouwen maar dit open te stellen voor iedereen die zich voor dat doel wil inzetten. Genderinclusie en het vergroten van de diversiteit binnen de sector is immers in het belang van alle medewerkers.

#### **Stap 5. Regel de praktische zaken**

Om de drempel tot deelname te verlagen kunnen de volgende praktische zaken geregeld worden:

- Zorgen dat de kosten worden gedekt. Bij een netwerk binnen de eigen organisatie: kosten voor sociale evenementen (lunch, borrel, etc.) van het netwerk.
- Facilitering (in geld en/of uren) van medewerkers voor het organiseren en bezoeken van de netwerkbijeenkomsten.
- Bij deelname aan landelijke activiteiten en netwerken kan ervoor gekozen worden om bijvoorbeeld reiskosten te vergoeden.

Voor het faciliteren van deze praktische zaken is commitment van het (strategisch) management nodig.

#### **Stap 6. Eerste bijeenkomst**

De eerste bijeenkomst vraagt om een zorgvuldige voorbereiding:

- Voor een goede start helpt het als de eerste bijeenkomst veel aandacht trekt.
- Het is belangrijk dat er ruimte in het programma is voor kennismaking en netwerken.
- Verstuur wervende uitnodigingen en laat deelnemers zich aanmelden, zodat vooraf bekend is of er voldoende belangstelling is.

De eerste bijeenkomst kan tevens gebruikt worden om onder de deelnemers de verwachtingen van het netwerk qua inhoud en frequentie te peilen. Dit kan plenair in de groep of door middel van een

**Toolbox Gender include IT, 2020**

**Een product van TechYourFuture, Windesheim en Saxion, info: [lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl](mailto:lectoraat-socialeinnovatie@windesheim.nl)**

schriftelijke enquête (zie voor mogelijke vragen het [evaluatieformulier voor de eerste bijeenkomst](#). Uiteraard kan dit formulier naar eigen inzicht aangepast worden.)

Wanneer er (nog) niet veel draagvlak en/of facilitering is voor een netwerk, kan ook klein begonnen worden. Een keer met (een deel van) de vrouwelijke medewerkers iets samen ondernemen kan bijvoorbeeld een goed begin vormen voor verdere onderlinge contacten.

### **Stap 7. Plan het vervolg**

Evalueer regelmatig of de doelstellingen en activiteiten van het netwerk nog voldoen aan de wensen van de deelnemers. Stel doelstellingen of het activiteitenprogramma bij, indien nodig. Probeer ook te weten te komen waarom mensen zich niet aansluiten, misschien leidt ook dat tot aanscherping van doelen en activiteiten. Deel de (aanscherpte) doelstellingen en de successen van het netwerk met relevante partijen.

Voor het bereiken van doelstellingen op het gebied van diversiteitsbeleid en genderinclusie is het belangrijk dat het vrouwennetwerk contact blijft houden met het strategisch management van de organisatie en de HR-verantwoordelijken. Om resultaat te kunnen boeken dienen deze partijen actief bij het netwerk betrokken te blijven.