

Is netwerken nog nuttig?

Norman Schreiner

'Netwerken' of 'networking' wordt in de loopbaanadvieswereld al jarenlang gepropageerd als een van de doeltreffende methoden bij het zoeken naar banen. Blijft dit in de toekomst nog steeds een beproefde methode? Of wordt het tijd hier iets anders tegenaan te kijken?

Het begrip netwerk (zelfstandig naamwoord), netwerken (werkwoord) of *networking* is in de huidige e-samenleving een veelgehoorde uitdrukking. Bekend zijn de 'computernetwerken' tegen de achtergrond van snelle overdracht van informatie, het 'sociale netwerk' als synoniem voor de vrienden- en kennissenkring, 'overlegnetwerk' als aanduiding voor een periodieke vergadercyclus met vaste deelnemers, en 'ik ben aan 't netwerken' als camouflageterm voor hedendaagse acquisitieactiviteiten. Zo kennen we ook de term 'netwerkorganisatie'; het ene individu interpreteert deze als een hiërarchieloze organisatiestructuur waarin wisselende personen werken in kortstondige gelegenheidsallianties, maar het andere zal met deze term bedoelen de hechte, goed dichtgetimmerde matrixorganisatie. De uitdrukking 'netwerken' heeft de allure van een containerbegrip.

Ook in de loopbaanadvieswereld komt het woord 'netwerken' voor. Het heeft daar een specifieke betekenis bij baanopsporing gekregen. Daar wordt het zelfstandig naamwoord 'netwerk' gebruikt als aanduiding van de persoonlijke kring van relaties met wie een individu contacten kan onderhouden. Het werkwoord 'netwerken' duidt echter op een specifiek doel alsmede het middel daartoe: 'een methode om een geselecteerd aantal personen deelgenoot te maken van het loopbaandoel door middel van gerichte raadpleging, met het doel een beter inzicht in bepaalde arbeidsmarkten te verkrijgen en daardoor (te) ontstane vacatures effectiever te kunnen opsporen' (Schreiner, 1997).

Het spreekt vanzelf dat door gesprekken met mensen uit een eigen netwerk - inclusief de mensen waarnaar wordt doorverwezen - op mondelinge wijze veel informatie is te vergaren over een beoogde functie, branche, bedrijf of instelling. Overigens maakt het 'netwerken' binnen het proces van loopbaanoriëntatie deel uit van de opsporingsfase, de fase waarin het individu onderzoekt of zich op bepaalde arbeidsdeelmarkten werkgevers bevinden die op zoek zijn naar kandidaten om een specifieke vacature te vervullen. Naast 'netwerken' zijn er drie andere opsporingskanalen te onderscheiden: gepubliceerde vacatures, spontane aandiening ('open sollicitatie') en intermediairs (Schreiner, 1997). De informatievergaring die het individu uit netwerken verkrijgt, heeft als belangrijke bijkomstigheid dat het kan leiden tot het op het spoor komen van een daadwerkelijke, soms unieke vacature die men niet zo gauw via de andere drie opsporingskanalen aan de weet zou zijn gekomen.

In de traditionele netwerkpraktijk wordt de loopbaanzoeker geadviseerd veel contactpersonen te raadplegen; hoe meer des te beter. In het licht van de loopbaan van nu en van de toekomst kan men zich echter afvragen in hoeverre de netwerkactiviteiten mogelijk op andere wijze dienstbaar kunnen worden gemaakt aan het opsporen van banen. Enige facetten zullen de revue passeren.

Allereerst richten wij ons op de kwantiteit van de te vergaren informatie. De arbeidsmarkt is tegenwoordig door de nieuwe informatie- en communicatietechnologie belangrijk transparanter geworden dan vroeger. Het Sociaal en Cultureel Rapport 2000 beschrijft in dit verband: 'De opkomst van de informatietechnologie lijkt zelfs het begin van een 'quintaire' sector te kunnen worden, waarin de klant gratis gebruiker wordt van informatie en diensten. Als deze trend zich doorzet, zal niet meer de toegang tot informatie beslissend zijn, maar de selectie uit de overvloed' (SCP, 2000, p.608). Internet biedt de loopbaanzoeker thans een groot aanbod aan informatie over branches, bedrijven, instellingen, hun producten, hun diensten en hun vacatures. Voor de loopbaanzoekende netwerker was de netwerkcontactpersoon de traditionele vraagbaak om onder anderen meer informatie hierover te krijgen. Is in het licht van de hedendaagse informatieovervloed zo'n persoonlijke raadpleging tot informatie-inwinning nog wel van deze tijd? Immers, de traditionele vragen van de loopbaanzoeker kunnen ontaarden in 'vragen naar de bekende weg', waarvan het antwoord heden ten dage gemakkelijk via Internetlocaties te verkrijgen is. De netwerkcontactpersoon kan een voorlichtingsgesprek over zaken die net zo goed op de betreffende internetlocatie te vinden zijn als tijdverspilling gaan ervaren.

Ten tweede richten wij ons op de kwaliteit van de te vergaren informatie. De informatie over bedrijven en instellingen die men vrijelijk kan raadplegen op Internetlocaties beperkt zich vaak tot algemene kerngegevens, louter in beschrijvende zin. Bekend is de hedendaagse tendens dat de aandacht van zowel de organisatie als de medewerker zich steeds meer richt op het te behalen resultaat in plaats van de - welhaast werktuiglijke - inhoud van de taak. Traditionele functiebeschrijvingen kunnen in korte tijd weer veranderen. Vandaar dat de vraag 'hoe is het om daar te werken?' steeds centraler in de belangstelling komt te staan. Echter, zaken als organisatieklimaat (hoe doen zij de dingen daar?) en organisatiecultuur (hoe denkt men daar over de dingen?) treft men op het Internet slechts sporadisch aan. Rond deze thema's zijn er dus voor de hand liggende vragen te stellen aan de netwerkcontactpersonen die geacht worden hiervan goed op de hoogte zijn. Om dit beeld te optimaliseren suggereert Nelson (1997) dat het individu directe informatie kan proberen te krijgen van bijvoorbeeld een of meer zittende medewerkers met nagenoeg dezelfde sociale en culturele achtergrond. Maar als het individu nog niet in een fase zit dat het besloten heeft te solliciteren, kan een benadering van een zittende medewerker van de beoogde organisatie niet zinvol zijn. Men zou in dit geval eens via-via kunnen speuren naar een recente ex-werknemer van de organisatie die deze geschetste kenmerken heeft.

Ten slotte is - los van het voorgaande - sinds de tweede helft van de jaren negentig een grote opgang van de elektronische arbeidsbemiddeling via Internet en e-mail waarneembaar. Het betreft hier het samenbrengen van vraag en aanbod - al of niet via intermediairs - op de elektronische snelweg. Biemans (2000) becijfert dat er - anno 2000 - in Nederland ruim 300 vacaturesites zijn. Zij constateert dat bij Nederlandse ICT bedrijven meer dan de helft van de sollicitaties inmiddels binnenkomt via e-mail, en zij verwacht dat online solliciteren in korte tijd niet meer weg te denken is. Elektronische wervingsaankondigingen kunnen door de werkgever worden opgezet op de Internetlocatie van de eigen onderneming, doch tevens kan de werkgever de aankondiging laten opnemen in een vacaturebestand van een professionele intermediair. Opvallend hierbij is dat deze e-snelweg niet alleen - zoals hierboven besproken - de werving en selectie van de kant van de werkgever en de opsporing van de kant van het individu kunnen vergemakkelijken, maar dat het tevens arrangementen kan bieden die het individu kunnen helpen bij inventarisatie (het vaststellen van een individueel loopbaandoel). Resultaten van de inventarisatie kunnen het individu dan automatisch koppelen aan passende vacatures bij organisaties (de vacaturesites). Voorts zijn er tevens geavanceerde

mogelijkheden voor elektronische profilering. Het Internet speelt dus niet alleen zijn rol in de opsporingsfase, maar zal zich in toenemende mate ook uitbreiden naar de voorafgaande inventarisatiefase en de latere profileringsfase en wellicht ook de eindfase van de sollicitatie (de nomineringsfase), met het mogelijke gevolg dat belangrijke delen van de vier onderscheiden fasen samengebracht worden in één geïntegreerd elektronisch systeem. De uitslag van een elektronische psychologische test kan aldus geruisloos gekoppeld worden aan bepaalde selectiecriteria voor vacatures. Hier lijkt mij enige scepsis niet overbodig. Het is namelijk de vraag of zo'n test stoelt op kenmerken van professionaliteit, in de zin van validatie en betrouwbaarheid. Immers: 'er is ontzettend veel pulp op Internet te vinden en veel misleiding in de trant van: in dertig minuten weet u wat u worden wilt' (Viljamaa in Simon, 2000, p.16). De testpersoon is veelal niet goed in staat het koren van het kaf te scheiden.

Naast de omstandigheid dat Internet de inventarisatie en de opsporing door het individu kan vergemakkelijken, kan het dus ook de individuele profilering dienen. In toenemende mate bieden werkgevers de sollicitant een online standaard vragenlijst waarop de sollicitant wordt uitgenodigd een aantal verlangde gegevens in te tikken, en deze vervolgens als e-mail te verzenden. Een nadeel hierbij is dat de sollicitant op voorgedrukte gesloten vragen slechts gesloten antwoorden kan geven. Voor nuanceringen in het antwoord is veelal geen ruimte en wat de sollicitant verder aan kennis en vaardigheden - laat staan ambities - in huis heeft komt simpelweg niet aan de orde. Dit kan de schriftelijke profilering ernstig doen verarmen. Ook voor de organisatie heeft dit een nadeel: met dit beleid loopt zij het risico genormeerde standaardtypes binnen te halen, met het gevaar dat zij haar innovatief vermogen kan verliezen (Styppa en Vogel, 1998).

Concluderend kan men zeggen dat door de internettisering de raadpleging van netwerkcontactpersonen zal afnemen, voor zover het een verzamelactie van algemene objectieve informatie betreft. Anders ligt het met de informatieverzameling over organisatieklimaat en organisatiecultuur. Deze voor het individu belangrijke elementen zijn nauwelijks beschikbaar op de elektronische snelweg; voor de vergaring hiervan zal de netwerker dus zelf op pad moeten blijven gaan. Internettisering bevordert tevens een ontwikkeling dat in de loopbaanoriëntatie en loopbaanverwerving belangrijke delen van de vier onderscheiden fasen (inventarisatie, opsporing, profilering en nominering) worden samengebracht tot één geïntegreerd elektronisch systeem. Hoe binnen zo'n gestandaardiseerd elektronisch wervings- en selectiesysteem het individu nog op een zinvolle en genuanceerde wijze kan netwerken, lijkt niet eenvoudig. Niet ondenkbaar is dat de vindingrijke netwerker, naast het invullen van de verlangde elektronische standaardformulieren, zich eveneens door middel van andere communicatie zal trachten te profileren. Te denken valt aan het verzenden van speciale e-mails met bijzondere informatie, maar ook aan een creatieve eigen webpagina alwaar het individu eigen kennis, vaardigheden en ambities op uitgebreidere wijze weergeeft. In dit kader kan het individu netwerkcontacten steeds meer benutten voor onderzoek naar eerdergeschetste klimaat- en cultuuraspecten, maar het zal tijdens een gesprek met een netwerkcontact moeten tonen dat hij of zij alle relevante objectieve informatievergaring al heeft gedaan. 'Er is tegenwoordig geen reden om iets niet te weten', aldus de woorden van een ervaren headhunter.

Al met al mogen we verwachten dat netwerkactiviteiten in de toekomst niet zullen verdwijnen. Integendeel, zij zullen creatiever en subtieler kunnen worden. Zij zullen zich kunnen ontwikkelen tot 'profilering met het persoonlijke tintje', die ene extra dimensie in het sollicitatieproces waar menige selecteur nieuwsgierig naar blijft. Zij zullen zich vooral laten leiden door zelfgekozen hazenpaadjes die met een grote boog om de bastions van de - al of

niet professionele - elektronische testen, standaardformulieren en geavanceerde koppelingsmechanismen heen lopen. Solliciteren blijft tenslotte mensenwerk. Ook in - wat heet - de 'nieuwe economie'.

-0-

Literatuur:

Biemans, P. (2000), Werven in de ICT, *Gids voor Personeelsmanagement*, oktober 2000, p.40-49.

Nelson, J.B. (1997), The Boundaryless Organization: Implications for Job Analysis, Recruitment, and Selection, *Human Resource Planning* 1997, Vol. 20.4, 39-49.

Schreiner, N.A.F.M. (1997), *Het Nieuwe Carrièreboek*, Kok Lyra, Kampen.

SCP (Sociaal en Cultureel Planbureau)(2000), *Sociaal en Cultureel Rapport 2000*, uitgave Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag.

Simon, J. (2000), Virtuele loopbaanbegeleiding: mis de boot niet!, *Loopbaan*, jaargang 5, februari 2000, nr.4, p.14-17.

Styppa, R en L. Vogel (1998), Personalakquisition via Internet, *Personal (Zeitschrift für Human Resource Management)*, Heft 3/1998, p.118-120.

Viljamaa, H., geciteerd in Simon (2000), op.cit.

Dr N.A.F.M. Schreiner doceert het vak Loopbaanmanagement aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, houdt voordrachten in het land en publiceert over diverse loopbaanonderwerpen.
--