

M/V in medezeggenschap

Verschillen (h)erkennen ver

In de media is er veel zinnige en onzinnige aandacht voor verschillen tussen mannen en vrouwen. Wetenschappelijke onderzoeken tonen echter overduidelijk aan dat die verschillen op diverse terreinen er wel degelijk toe doen en dat het verstandig is er rekening mee te houden. Ook in de medezeggenschap.

Door Arend Compagner

Martine Delfos schreef een mooi boek over verschillen tussen mannen en vrouwen. Ze gaat op heldere en overtuigende wijze dieper in op de materie. Hetzelfde kunnen betekent niet hetzelfde kiezen. En ze is eerlijk over het feit dat er altijd verschillen tussen mannen en vrouwen zullen bestaan. Ook Iteke Weeda (hoogleraar Sociologie en Emancipatievraagstukken) gaat in haar publicaties dieper in op deze verschillen. Nu de MZ-wereld in een voortdurende stand van veranderen staat, lijkt het mij belangrijk deze verschillen tussen man en vrouw ook mee te nemen in de drang naar verbetering. De verschillen zijn groot en betekenisvol. Tijd dus voor revolutie!

Evolutie

Nee, we leven niet meer in de oertijd en de verschillen zullen evolutionair uiteindelijk kleiner worden. Maar met de verschillen die er nog steeds zijn, zullen mannen en vrouwen op een adequate manier moeten dealen. Het (h)erkennen van de verschillen zorgt voor veel meer rust binnen een or en zal de samenwerking ten goede komen. Ook zal het de besluitvorming binnen de organisatie en or verbeteren en versnellen en zal het draagvlak voor besluiten toenemen.

Trainingen

Binnen trainingen zijn de verschillen erg goed zichtbaar. De vrouw heeft letterlijk een veel breder blikveld en zet dit ook figuurlijk sterk in. Zaken van alle kanten belichten is een vrouwelijke manier van kijken. Lekker over problemen praten is ook typisch vrouwelijk. Mannelijke energie gaat meer naar

Het (h)erkennen van m/v-verschillen zorgt voor veel meer rust binnen een or



Literatuur

Delfos, M., *Vershil mag er zijn*. ISBN 978 90 351 3311 2

groot toegevoegde waarde

resultaten en het bereiken van doelen, status en macht. Het voorkeursgedrag is actie en handelen. Vrouwelijke energie gaat naar communicatie, samenwerking, liefde en onderlinge relaties.

Mannen focussen meer op één onderwerp en willen zich niet te veel laten afleiden door allerlei bijverschijnselen. Ze willen meer het resultaat zien dan de weg die wordt bewandeld. Als het snel kan, dan graag snel. Actie en doorpakken. Er ontstaat snel irritatie als het te lang duurt en er wordt gesproken over problemen die ze niet zien. Voor mannen is er pas een probleem als er echt een probleem is! De weg er naar toe (het hoe) is juist voor vrouwen erg belangrijk.

Deze verschillen zorgen onbewust vaak voor grote communicatieproblemen en conflicten. Dat is zonde want als aanvulling op elkaar zijn mannen en vrouwen een ijzersterk team. Dan is de som meer dan het geheel der delen. Het gaat in deze overigens niet over man/vrouw maar meer over mannelijke en vrouwelijke energie. Want een man mag best een stukje vrouwelijke energie hebben. En andersom. Juist dan vind je elkaar veel beter.

Dus als we de verschillen (h)erkennen en er met humor mee kunnen omgaan, zorgt dat al voor meer luchtigheid binnen een or. En dat komt de communicatie, samenwerking en efficiency ten goede.

Aanvullen

Het is daarom tijd om ook binnen de medezeggenschap ruim aandacht te hebben voor deze verschillen. Vooral nu veranderen en vernieuwen aan de orde van de dag zijn. Binnen een veranderingsproces is het van groot belang om de verschillen tussen m/v te (h)erkennen. In trainingen komt vaak naar voren dat vrouwen meer in verbinding willen blijven met de directie, terwijl de mannen de competitie aan willen gaan en hun spierballen willen tonen. Maar sommige mannen verschillen onderling meer dan ze ooit van een vrouw verschillen!

Mannelijke leidinggevendenden (ook een mannelijke voorzitter van de or) beoordelen van

uit deze mannelijke visie het functioneren. Dit moet anders. En het kan anders. Maar dan moeten mannen en vrouwen op een aanvullende manier gaan samenwerken. Mannelijke én vrouwelijke energie is nodig op de werkvloer. Aanvullen in plaats van afbreken. Verbinden in plaats van scheiden. Steunen in plaats van afserven. Doorpakken in plaats van twijfelen.


Voortrekkersrol

De or kan vanuit de formele medezeggenschap een voortrekkersrol vervullen door binnen zijn gelederen aan de slag te gaan met deze verschillen en vervolgens binnen de organisatie als voorbeeld te dienen.

Wat ik zie in mijn praktijk zijn voorbeelden die bevestigen dat bewustwording over de verschillen nog geen gemeengoed zijn. Een or met zeven leden (zes vrouwen en een man) begint aan een nieuwe zittingsperiode. Er moet een voorzitter komen. Er is een vrouw uitermate geschikt maar na stemming blijkt toch de man gekozen te zijn! Hij heeft niet echt de skills, maar alles beter dan die arrogante vrouw staat bij een aantal vrouwelijke or-leden op het voorhoofd geschreven. Het 'krabbenmandeffect'. Tijdens een Expeditie Robinson werd er een

mannen- en een vrouwengroep gevormd. Bij de vrouwen werd de sterkste vrouw als eerste weggestemd! Bij de mannen was er onderlinge rivaliteit, maar luisterde men naar elkaar als bleek dat de ander de skills had. Vrouwen onderling mogen zich niet onderscheiden en trekken degene die excelleert naar beneden, Krabben doen dat ook met elkaar. Vandaar de naam krabbenmand-effect.

Wereld te winnen

Binnen de medezeggenschap is nog een wereld te winnen door aandacht en (h)erkenning van deze verschillen. Invloed uitoefenen op beleid binnen de organisatie werkt beter als mannelijke én vrouwelijke energie zich er mee bemoeien. In de juiste verhouding! In trainingen kunnen op een humoristische, maar zinvolle manier de verschillen aan bod komen. Ook individuele coaching van bijvoorbeeld de voorzitter op dit thema behoort tot de mogelijkheden. Niet alle trainers zijn deskundig op dit gebied. Maar er zijn voldoende deskundigen die de or hierin graag ondersteunen. 

Arend Compagner is senior trainer/adviseur bij *Odyssee*

Tips

1. Vraag je altijd af: is het goed voor mij, voor de ander en voor het geheel;
2. Kruip eens in de huid van de andere sekse om het anders zijn echt te ervaren. Dit verhoogt begrip voor elkaars standpunten;
3. Verbind het doelgerichte van de mannelijke energie met het communicatieve/verbindende van de vrouwelijke energie
4. Besef als vrouw dat de relatie belangrijk is maar dat er ook beslissingen genomen moeten worden
5. Besef als man dat de vrouw soms een langere aanloop nodig heeft om tot resultaat te komen
6. Besef als man dat vrouwen over problemen praten ook al zie je op dat moment absoluut geen probleem
7. Krijg meer inzicht in de leidende principes van mannelijke/vrouwelijke energie
8. Geef elkaar veel gemeende complimenten en goedkeuring
9. Ga met humor om met de verschillen. Dan wordt het zelfs leuk!
10. Kijk tijdens de voorbereiding van de OV naar typische mannelijke/vrouwelijke kwaliteiten die nodig zijn en laat dit leidend zijn voor de taakverdeling
11. Zet de verschillen ook in om strategisch de or-doelen te bereiken (een man vliegt er in en de vrouw zorgt voor de balans en herstelt de relatie!)