

Sekseverschillen op de werkvloer

Citation for published version (APA):

Verkerk, M. J. (2014). Sekseverschillen op de werkvloer: blindstaren op kleine verschillen. *RMU-NU : ledenmagazine van de Reformatorisch Maatschappelijke Unie*, 2014(1), 38-41.

Document status and date:

Gepubliceerd: 01/01/2014

Document Version:

Uitgevers PDF, ook bekend als Version of Record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.tue.nl/taverne

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

openaccess@tue.nl

providing details and we will investigate your claim.

Sekseverschillen op de werkvloer

‘Blindstaren op kleine verschillen’



Op de werkvloer, thuis, in vrijwilligerswerk; overal werken vrouwen en mannen samen. Zo gek is dat niet. Arbeid is immers een gezamenlijke scheppingsopdracht. Tegelijk zijn er verschillen tussen man en vrouw. En die plaatsen ons steeds weer voor uitdagingen.

Tekst: Maarten J. Verkerk | Foto: Hollandse Hoogte



Het gesprek over sekseverschillen op de werkvloer blijkt in de praktijk lastig te zijn. Annemarie van Iren en Lizzy Venekamp hebben daar een boek over geschreven met de veelzeggende titel *Op glad ijs*. In hun visie willen mannen graag goed met vrouwen omgaan maar weten niet hoe. Met als gevolg dat het nodige verkeerd gaat met de communicatie tussen de seksen op de werkvloer en dat veel vrouwelijk talent verloren gaat. In christelijke kring is de werkende vrouw – mits dat niet ten koste gaat van het gezin – breed geaccepteerd. Maar betekent dit dat sekseverschillen op de werkvloer geen probleem meer zijn?

Arbeidsdeelname

De vraag naar sekseverschillen op de werkvloer is bijzonder relevant. De arbeidsdeelname van vrouwen in Nederland is met 71,5 procent bijzonder hoog. Van alle 27 landen van de Europese Unie hebben alleen in Denemarken naar verhouding meer vrouwen een betaalde baan. Hierbij past een kleine kanttekening: driekwart van de Nederlandse vrouwen werkt in deeltijd.

In christelijke kring zijn ook steeds meer vrouwen gaan werken. Daar zijn meerdere redenen voor aan te geven. Allereerst zijn er steeds meer mannen die verantwoordelijkheid voor de dagelijkse gang van zaken in hun gezin willen nemen: de zogenaamde ‘papa-dag’. Daarnaast willen veel vrouwen hun gaven ook in een betaalde baan gebruiken. En ten slotte is één inkomen in veel gevallen niet voldoende om van rond te komen.

Sekseverschillen

Eén van de thema’s die steeds weer terugkomt in de discussie over sekseverschillen op de werkvloer is de vraag wat nu eigenlijk ‘het’ verschil is tussen mannen en vrouwen. Al meer dan een eeuw breekt de wetenschap hierover haar hoofd en is er nog steeds geen duidelijke antwoord op gekomen. Sommige wetenschappers zijn van mening dat verschillen in hormoonspiegels in het bloed leiden tot verschillen in capaciteiten en gaven tussen mannen en vrouwen. Andere wetenschappers stellen dat verschillen in de structuur van de hersenen van mannen en vrouwen leidt tot andere gedragingen. En weer anderen menen dat mannen en vrouwen genetisch gezien vrijwel gelijk zijn en dat verschillen die optreden het gevolg zijn van verschillen in opvoeding.

Er is echter heel iets bijzonders in deze discussie over sekseverschillen. Iedereen staart zich blind op statistische verschillen. Zo zouden op een schaal van honderd de gemiddelde man enkele procenten hoger scoren op ruimtelijk inzicht en de gemiddelde vrouw enkele procenten hoger scoren op taalkundige vaardigheden. De discussie gaat over deze ‘enkele procenten’. Maar wat veel belangrijker is: dit soort onderzoeken laat zien dat binnen de groep mannen en binnen de groep vrouwen er grote verschillen in ruimtelijk inzicht en taalkundige vaardigheden zijn. Met andere woorden, de gemiddelde verschillen tussen mannen en vrouwen vallen in het niet bij de verschillen tussen de ene en de andere man en tussen de ene en de andere vrouw. De moraal van het verhaal is: richt je aandacht niet op gemiddelde verschillen maar op de gaven en capaciteiten van een concreet individu, op de gaven van een bepaalde man of de capaciteiten van een specifieke vrouw.

BOSCH Service Bosch Car Service

AUTOBEDRIJF *klop*

- Verkoop nieuwe en gebruikte auto's
- Financiering
- Leasing
- Onderhoud
- Reparatie
- Schadeherstel
- APK-keuringen
- Airco service

Holve Finalist 2012/2013 Verkiezing

Kauwenhoven 26
6741 PW Lunteren
0318-483927

BOVAG **NAP** Nationale Auto Pas

www.autobedrijfklop.nl
info@autobedrijfklop.nl

VCA in 1 dag.nl

incl. code-95
vanaf 6 deelnemers op locatie

€ 1?5,-

BHV Heftruck-opleiding RI&E

safeinspect

0318 - 48 17 13 | info@safeinspect.nl
vcain1dag.nl | safeinspect.nl

Appartementen te Waddinxveen, kleinschalig met veel privacy

Unieke 2-1 kap en vrijstaande woningen in Gorinchem dalemburgh.nl

Hardinxveld-Giessendam | T 0184 612 347 | F 0184 615 523 | info@merwestreek.nl | www.merwestreek.nl

MERWESTREEK GROEP

- Merwestreek Projecten B.V.
- Bouwmaatschappij Merwestreek B.V.
- Merwestreek Lijm- en metselwerken B.V.

Betrokken bij het resultaat

Clichés

De eerlijkheid gebied te zeggen dat de clichés over sekseverschillen op de werkvloer en in de directiekamer nog steeds de ronde doen. Sommige consultancybureaus verdienen er hun geld mee. De belangrijkste stereotypen zijn dat mannen rationeel zijn en vrouwen empatisch. Er zijn inderdaad mannen die rationeel zijn, hun gevoelens niet laten merken en weinig oog hebben voor de ander. Maar ik ken ook vrouwen die helemaal aan deze beschrijving voldoen. Er zijn vrouwen die zich door hun gevoel laten sturen en aandacht hebben voor de belangen en gevoelens van de ander. Maar ik ken ook mannen waarbij verstand en gevoel mooi in evenwicht is. Met andere woorden, ook die clichés helpen ons – zelfs als er een kern van waarheid in zit – niet verder. Het gaat uiteindelijk om de gaven en capaciteiten van een bepaald individu. En het gaat om de vraag of die gaven en capaciteiten in een bedrijf tot ontwikkeling kunnen komen.

Als ik dit schrijf dan moet ik denken aan een ‘oude wijsheid’ van fabrieksmanagers: “Als je een fabriek met alleen maar vrouwen hebt, berg je dan. Maar van een fabriek met alleen maar mannen hebt dan wordt je ook niet gelukkig.” De oppervlakkige achtergrond van deze waarheid zijn de vermeende man-vrouwverschillen: vrouwen praten en kibbelen veel, en mannen zijn stoer en hebben een groot ego. De waarheid zou wel eens kunnen zijn dat de stereotypen hun ‘werk’ doen: in groepen van mannen mag je niet emotioneel zijn en in groepen van vrouwen mag je niet rationeel zijn.

Er is nog een ‘oude wijsheid’ van fabrieksmanagers: gemengde teams zijn beter aan te sturen en de sfeer is daarin ook beter. Ook deze oude wijsheid kun je op verschillende manieren interpreteren. In het licht van het voorgaande ligt het voor de hand om te stellen dat juist in gemengde teams er mee oog is voor verschillen tussen mensen: sommige mensen zijn meer rationeel en anderen zijn meer empatisch. Sommige mensen hebben meer ruimtelijk inzicht en anderen zijn meer taalvaardig. Met andere woorden, het gaat weer om het inzetten en gebruiken van gaven die individuele mensen hebben. Daarnaast is de dynamiek onder vrouwen en de dynamiek onder mannen anders dan de dynamiek tussen beide seksen in een gemengd team.

Gaven herkennen

De meeste leidinggevendenden zijn mannen. Zij lopen het gevaar dat ze vrouwelijke sollicitanten en vrouwelijke werknemers door de ‘bril van clichés’ beoordelen en geen oog hebben voor hun individuele gaven en capaciteiten. Het gevolg is



Dr. Maarten J. Verkerk is bijzonder hoogleraar Christelijke Wijsbegeerte op de Technische Universiteit Eindhoven en de Universiteit Maastricht. Hij schreef onder andere het boek *Sekse als antwoord* waarin hij een christelijk-wijsgerige visie geeft op sekse en sekseverschillen

dat vrouwelijke werknemers maar al te vaak onder hun capaciteiten werken. In de woorden van Van Iren en Venekamp: “Zo wordt vrouwelijk talent niet herkend en belandt het ongebruikt in de vuilnisbak.” Dit is niet alleen een persoonlijk drama voor de betrokkene, maar is uiteindelijk ook slecht voor het bedrijf.

Clichés kunnen ook op een andere manier negatief uitpakken. Veel mannen zien moederschap als gebrek aan ambitie. Of als lastig omdat je dan voor vervanging moet gaan zorgen. Ook dit soort fenomenen doen onrecht aan vrouwen. Een goed beleid op het gebied van vrouwen, zorgverlof en ouderschapsverlof kan juist een goed signaal geven aan mannen en vrouwen: wij willen positief met moederschap en vaderschap omgaan!

Donkere zijde

Aan sekseverschillen op de werkvloer kleven ook donkere zijdes. De belangrijkste is misschien wel dat leidinggevendenden van hun macht misbruiken door de grenzen van de ander niet te respecteren. De meeste gevallen van seksuele intimidatie gebeuren door een mannelijke leidinggevende en een vrouwelijke ondergeschikte. Dat kan variëren van seksueel getinte opmerkingen tot verkrachting. Seksuele intimidatie is lastig bespreekbaar te maken. Het behoeft geen toelichting dat hier een uitdaging ligt voor bedrijven: hoe kan zo’n cultuur in mijn bedrijf ontwikkelen dat grensoverschrijdend gedrag ontmoedigd wordt en dat slachtoffers een veilige plek krijgen om hun verhaal te doen.

En in christelijke kring?

Voor zo ver ik weet is er geen onderzoek gedaan naar sekseverschillen op de werkvloer in christelijke bedrijven. Toch denk ik dat er wel iets over gezegd kan worden. Juist in christelijke kring is vele jaren benadrukt dat vrouwen goed waren in zorgen en mannen in leiding geven. Ook is vaak gezegd dat de plaats van de vrouw eigenlijk thuis is. Deze visie kan er gemakkelijk te leiden dat de gaven van vrouwen op de werkvloer miskend worden. Ook kan het een van de redenen voor het glazen plafond in christelijke kring zijn. En als het over seksuele intimidatie gaat dan komen we op glad ijs: in christelijke kringen worden veel zonden ‘met de mantel der liefde’ bedekt. Al met al, reden om het thema sekseverschillen op de werkvloer op de agenda te zetten. ■