

Gemengde teams

Er is al veel gezegd, ook door onderzoekers van de UvA, over gemengde teams van mannen vrouwen. Instellingen en bedrijven met vrouwen in de Raden van Bestuur, en vrouwelijke commissarissen, hebben betere resultaten dan exclusieve herenclubs. Nog steeds is de basis hiervan niet helemaal duidelijk: is het een kwestie van oorzaak of gevolg?. Zijn excellente bedrijven juist door hun excellentie in staat tot de flexibiliteit die nodig is om vrouwen op een hoog niveau te benoemen, of is het aantal vrouwen inderdaad direct een verklaring voor de resultaten? Uit experimentele gegevens met proefpersonen blijken gemengde teams in simpele kortdurende competities het goed te doen, maar er is nog geen oorzakelijke verklaring van de langere termijnprocessen van rekrutering en besluitvorming.

Nu is er dan een studie die verder gaat dan het intuïtieve gevoel dat gemengd beter is. Psychologen van Warwick tonen aan dat mannen meer zwart-witbeslissingen nemen en scherpere categorieën hanteren. Vrouwen daarentegen zijn meer holistisch, delen dingen minder scherp in. De combinatie daarvan kan bijvoorbeeld bij medische diagnoses verschil maken. Maar ook hier geldt, net als bij ruimtelijk inzicht (beter bij mannen) of taalvaardigheid (bij vrouwen) dat het gaat om een verdeling in de populatie. Er blijven dus nog steeds vrouwen met 'mannenbreinen' en omgekeerd.

Zoals elk onderzoek roept dit een reeks nieuwe vragen op: zijn de vrouwen aan de top eerder "macha's" dus uitschieters binnen de verdeling van vrouwen, of passen ze in het gemiddelde? Kiezen gemengde teams nieuwe leden die de diversiteit versterken? In hoeverre spelen andere factoren dan sekse een rol: sociaal-economische en ethnische afkomst, discipline of persoonlijkheid? Ik vermoed dat die belangrijker zijn dan sekse, maar ja, dat is slechts intuïtie.

Louise O. Fresco

Gepubliceerd in Folia nr. 32, 27-05-2011