Grenzen trekken bij collegiale samenwerking!
Kunnen werken met collega's van alle slag, sekse en aard!

Actienota

Samenvatting

Bepaalde mannen van allochtone oorsprong, maar ook sommige allochtone vrouwen en ook nog steeds veel autochtone mannen, hebben het soms moeilijk om met of onder een chef van de andere sekse te moeten werken. Dat is doorgaans een cultuurverschil: bepaalde culturen kennen een duidelijke scheidingslijn tussen rollen en taken van mannen en vrouwen. Werknemers afkomstig uit die culturen vinden het normaal dat vooral mannen leiding geven.

Gender is daarbij slechts één struikelsteen. Ook gebeurlijke hardnekkige nationale of culturele antagonismen kunnen een goede samenwerking belemmeren: denk aan Koerdische en Turkse collega's, of Arabieren en zwarten, ... of gewoon aan racistische blanken.

In onze seculiere arbeidsorganisatie is het een vaste regel dat men met collega's van alle slag moeten kunnen samenwerken: mannen net zo goed als vrouwen, mensen van jouw cultuur en anderen, ... Het mag niet aanvaard worden dat medewerkers, vanuit welke culturele achtergrond of motivatie dan ook, weigeren samen te werken met collega's.

Bedenkingen en achtergronden

1. Deze problemen komen vooral voor met medewerkers uit islamitische en/of sterk-tribale culturen, én bij autochtone medewerkers met een racistische overtuiging.
2. Over de vraag of man en vrouw gelijkwaardig zijn, verschillen de meningen binnen de islam sterk.. Moderne islamieten hebben hier geen enkel probleem meer, maar onder de meer traditionalistische, conservatieve stromingen bestaat dit probleem wel[1].
3. De vraag of die stroming het theologisch gelijk al dan niet aan haar kant heeft, is volkomen irrelevant. Het énige wat hierin telt is het hier geldende wettelijke kader, en dat schrijft strikt gelijke rechten voor allen voor.
4. In onze rechtsorde is religie daarenboven een private aangelegenheid
5. Het argument van sommige (militante) moslims dat zij hun hier erkende religie moeten mogen beleven, en dat hun religieuze regels hen bepaalde omgangsvormen verbieden (zoals met een vrouwelijke collega in één ruimte vergaderen of werken) is én sowieso onaanvaardbaar. Het is daarenboven ook sterk betwistbaar.
6. Mensen zijn soms geneigd om cultuur met geloof te verwarren. Het verkeerdelijk toeschrijven van bepaalde culturele gewoontes en regels aan het geloof, maakt deze juist aanvaardbaarder en geloofwaardiger voor de persoon in kwestie.
7. Groepeer bij arbeid in ploegen nooit leden van één groep in één ploeg: streef maximaal naar een *'breed-diverse'* samenstelling van de ploegen. Daarmee bedoelen we een zo breed mogelijke spreiding over de verschillende aanwezige groepen, en vermijden om de grootste groep te laten werken in monoculturele ploegen met enkel leden van die éne groep.
8. Het dragen van een (islamitische) sluier is één van de conflictpunten op dit vlak. Dit wordt uitgebreid besproken in enkele andere nota's (w.o. de discussienota ***'Overzicht van argumenten in het sluierdebat'*** (45 p.) en de nota ***'Suggesties voor HR managers aangaande sluier en aanverwante vragen op de werkvloer',*** 2 p.).

---

[1] Zie ook de discussienota 'Argumenten in het sluierdebat'.

Adviezen voor toepassing

1. Gebruik en herhaal de eenvoudige regel dat alle werknemers met alle collega's op een respectvolle en collegiale wijze moeten kunnen samenwerken, ongeacht of ze tot dezelfde deelgroepen) behoren of niet.
2. Collegiale samenwerking betekent ook dat alle leden van één ploeg of dienst de lastigere klussen op een faire en gelijke manier onder mekaar verdelen. Religieuze en culturele motieven zijn géén aanvaardbaar excuus om daaraan te ontsnappen.
3. Groepeer bij arbeid in ploegen nooit leden van één groep in één ploeg. Streef daarentegen maximaal naar een *'breed-diverse'* samenstelling van de ploegen. Daarmee bedoelen we een zo breed mogelijke spreiding over de verschillende aanwezige groepen, en vermijden om de grootste groep te laten werken in monoculturele ploegen met enkel leden van die éne groep.
4. Wanneer een individuele werknemer problemen heeft met een collega die tot een andere deelgroep behoort, dan wordt sekse, cultuur, afkomst of wat dan ook als eens als excuus gebruikt. Luister daarom naar de bezwaren van de éne tegen de andere, los eventuele individuele wrijvingen op of bemiddel erin, maar laat geen twijfel over de nood aan respectvolle collegialiteit.
5. Vermijdt in de formele regels rond deze grenzen zo veel mogelijk om over één specifieke groep te spreken. Véél beter is het uitwerken van algemene regels die spreken over collegialiteit en correcte omgang van alle collega's met elkaar. Positieve formuleringen genieten hier de absolute voorkeur.

Let op! Valkuilen en hinderpalen

1. Wees geduldig: In de westerse maatschappij, waar het sekse- of groepsspecifieke denken grotendeels achterhaald is, verdwijnen de bedoelde stereotypen. Nochtans worden ook hier bepaalde beroepen nog door velen bekeken als typisch ‘mannelijk’ (leiding geven en arbeidsfuncties) of typisch ‘vrouwelijk’ (verzorgingsfuncties). Een mentaliteitswijziging in ons denken heeft hier sinds enkele decennia geleidelijk aan verandering in gebracht. Doch in bepaalde culturen zit deze mentaliteitswijziging nog in een pril begin, waardoor het voor sommige mannen veel moeilijker is om aan dit gegeven te wennen. Het mannelijke eergevoel, vooral bij het bespreken van gevoelige kwesties en taboe - onderwerpen, kan hen soms parten spelen. Een open communicatie vraagt daarbij soms tijd om te kunnen slagen, wat dan wel kan lukken.
2. Wanneer ze op grenzen gewezen worden, kunnen sommige allochtone medewerkers als eens 'racisme' verwijten. Houssein Boukriss hierover: “Vooral in situaties waar er helemaal geen sprake is van intentioneel racisme is, komt dit zeer vervelend en uitdagend over. Sommige allochtonen gebruiken deze term als scheldwoord in conflictsituaties met autochtonen. Men kan dit best vergelijken met ‘racistische’ scheldwoorden die Belgen dan weer in vergelijkbare situaties gebruiken, zoals: “*het is altijd hetzelfde met jullie!”*. Men valt de persoon aan op basis van zijn afkomst. Men probeert hiermee de gevoelige snaar te raken en als dit werkt heeft het scheldwoord zijn doel bereikt. Men zou kunnen stellen dat succesvolle scheldwoorden goedkope verdedigingsmechanismen zijn, die meer gebruikt worden om hun impact op de tegenpartij dan omwille van de inhoud zelf. Met andere woorden: ‘de vlag dekt niet altijd de lading’. In een emotioneel geladen bui staat men meestal niet stil bij de letterlijke inhoud van een scheldwoord.”
3. H. Boukriss: “Wanneer de term ‘racist’ moedwillig, te pas en te onpas wordt gebruikt, dan heeft dit in de meeste gevallen helemaal niets met racisme te maken. Men doet dit

Dit document en de erin vervatte informatie is eigendom van Akilian n.v.. Het werd deels ontwikkeld op basis van het GeHRMs project, uitgevoerd met steun v/h Europees Sociaal Fonds & Vesoc. Dit document mag niet gekopieerd worden, noch geheel, noch deels en dat ongeacht de wijze waarop.

om de aandacht af te leiden van eigen fouten of tekortkomingen of om de eigen verantwoordelijkheid hiervoor te minimaliseren.”. Let dan op:

- Probeer nooit in te gaan op provocerende uitspraken die niet terzake zijn en die enkel als doel hebben om emotioneel te raken. Scheldwoorden worden alleen maar herhaald en versterkt wanneer men hier effectief op ingaat. Vermijd deze bananeschil!
- Het is niet de persoon die ten onrechte voor ‘racist’ wordt uitgemaakt die zich moet verantwoorden maar de persoon die de valse beschuldiging uit!
- Professioneel reageren en bemiddelen in conflictsituaties, moet in eerste instantie gaan over de oorzaak en de inhoud van het conflict en niet over subjectieve redenen die de betrokken personen aanhalen.
- Als leidinggevende kan je de persoon in kwestie tot de orde roepen en de discussie terug brengen naar de essentie van het conflict.
- Valse en herhaalde beschuldigingen van racisme kunnen juridisch gezien perfect beschouwd worden als een vorm van verboden pestgedrag tegenover de andere collega’s.

Ter afronding

Deze nota steunt deels op de nota 'Diversiteit op de werkvloer' van H. Boukhriss, Trace bvba, hoewel bepaalde opinies verschillen. De verantwoordelijkheid ligt niettemin enkel bij de auteur.

Voor bemerkingen, kritieken of vragen kan u ons steeds contacteren. Dat doet u best via e-post naar rudi.dierick@gmail.com.

Rudi Dierick, Leuven, 2 september 2009

Dit document en de erin vervatte informatie is eigendom van Akilian n.v.. Het werd deels ontwikkeld op basis van het GeHRMs project, uitgevoerd met steun v/h Europees Sociaal Fonds & Vesoc. Dit document mag niet gekopieerd worden, noch geheel, noch deels en dat ongeacht de wijze waarop.