

Om menn og kvinners beslutningsprosesser

Med utgangspunkt i Anne Moir og David Jessels bok
HJERNEN den store forskjellen på mann og kvinne

Boken bygger på hjerneforskning i USA og Europa. I forordet skriver den kjente norske professor i nevrofysiologi, Per Andersen, bl.a.: *Det er forskjeller i hjernen hos de to kjønn. Forskjellen ligger i endel spesialiseringer som gjør at det ene kjønn er bedre enn det annet i enkelte, utvalgte oppgaver. De funksjoner som er forskjellige, varierer fra det nesten umerkelige til ganske klare.*

Dagens mannsdominerte ledelse krever raske beslutninger som passer for deres enkle og velorganiserte intellektuelle prosesser. Noen ganger kreves det imidlertid intelligens for å se at man faktisk ikke behøver å ta en beslutning med en gang, eller at det rett og slett ikke finnes noe problem - og den typen intelligens finner du mest sannsynlig i en kvinnes hjerne. For menn er det forholdsvis enkelt å ta en beslutning, fordi de nesten ikke tar menneskelige faktorer med i betraktningen. Det er mye lettere å få oversikt over et lite antall faktorer.

I arbeidslivet vil menn ofte mistolke kvinnens beslutningsprosess eller hennes forslag om å forandre på spørsmålet, og kalle dem ubesluttsomme og vinglete. Det er vanskelig for en mannshjerne å skjønne at det er den store datamengden, som omfatter både fakta og følelser, som gjør at kvinnens beslutningsprosess er mer komplisert, tar lengre tid og er mer balansert.

Det er en mangel hos menn at de har så vanskelig for å oppdage, akseptere og uttrykke følelsene sine. Mens menn synes kvinner er for raske til å uttrykke følelser, kan kvinner bli oppgitt over at deres mannlige kolleger tilsynelatende ikke eier ekte følelser. Denne følelsesmessige kløften mellom kjønnene fører til flere problemer i arbeidslivet. Menn kan for eksempel ikke forstå hvorfor en kvinnelig kollega blir sint eller lei seg. I hans øyne er det mangel på profesjonell objektivitet når man ikke kan ta alt med stoisk ro. En feil menn gjør, er at de tror en kvinne som gråter er like følelsesmessig nedbrutt som de selv ville vært om de hadde måttet ta til tårene. I virkeligheten har kvinner mye lettere for å gråte enn menn som bare "gir etter" for sine følelser under helt ekstraordinære omstendigheter.

Tidligere kunne ikke kvinnene forandre mennenes maktbalanserte verdisystem, for de eneste kvinnene som nådde så høyt at de hadde anledning til å forandre noe, var motivert av de selvsamme maskuline verdiene som skapte makten.

I dag er det flere og flere kvinner som klarer å spreng regelstrukturen, særlig som ledere av egne virksomheter. Samtidig skjønner kloke ledere at en mykere lederstil har sin verdi, og at en som forsømmer kone og barn for virksomhetens skyld, ikke nødvendigvis er den de burde satse på. Her har næringslivet mye å lære av kvinnene.

Det er fremdeles sosialt uakseptabelt å hevde at menn og kvinner er forskjellige, selv om det nå er vitenskapelig bevist. Håpet ligger i at bedrifter, organisasjoner og profesjoner innser at det er i deres egen interesse å utnytte disse fordelene.