

## Diversiteit in Leiderschap dmv Persoonlijkheid

Diversiteit in leiderschap is een onderwerp van gesprek in vele Directiekamers. Meestal gaat het hierbij over *gender-, etnische en culturele* diversiteit in directieteams. Als Executive Coach hecht ik minstens evenveel belang aan **diversiteit in persoonlijkheid** in Directie- en Managementteams.

### 1° Kiezen voor een Introverte of Extroverte Leider?

**Extraversie** wordt vaak gezien als een voorwaarde voor geschiktheid als Leider:

- uitgesproken zijn
- op de voorgrond durven treden
- de aandacht naar zich toetrekken
- actief de leiding pakken ...



Degene die zich het meeste en het beste profileert, wordt eerder opgemerkt. Daarbij zoeken directie-teams naar leiders die op hen lijken! Een onbewuste vooringenomenheid – de *affiniteitsbias* – kan ertoe leiden dat een directieteam kandidaten bevoordeelt die op zichzelf lijken.

**Introverte leiders** (vb *Angela Merkel, Elon Musk*) zijn eerder:

- bescheiden en niet sterk geneigd om op de voorgrond te treden
- intellectueel, vaak inspirerend en creatief
- actieve luisteraars, die houden van diepere gesprekken, waarbij de medewerker zich gehoord voelt

Door de diepere verbinding ontstaat een cultuur van psychologische veiligheid, waarin de ander zichzelf kan zijn. Introverte leiders observeren meer, waardoor ze regelmatig zaken al opmerken voordat er daadwerkelijk problemen ontstaan.

### 2° Tips om jouw MT van binnenuit te versterken:

2.1. **Verstevig participatief leiderschap:** participatief leiderschap tussen introverte en extroverte leden v/e Team is aan te raden. Introverte leiders hebben *de neiging samen te willen werken met een team*, ipv alles ten persoonlijke titel te willen doen. Zij geven *ruimte aan het team* om tot nieuwe inzichten en oplossingen te komen. Synergie tussen introverte en extroverte leiders biedt ruimte voor ideeën, creativiteit en innovatie.

2.2. **Focus op de lange termijn:** door veel te reflecteren is het voor een introverte leider gemakkelijker om *oog te hebben voor de langere termijn*. Hij/ zij is goed in het zetten van een stap terug en in het kijken vanuit een helicopterview. Hebben we alle invalshoeken verkend? Zijn alle opties afgewogen? Zijn alle betrokkenen en experts gehoord?

2.3. **Omarm de verschillen in persoonlijkheid:** zorg voor een Team dat qua persoonlijkheid *divers* is. Zie extraversie niet als randvoorwaarde voor een leiderschapsrol. *Koester introversie:* het levert een unieke bijdrage aan het leiderschapsmodel in jouw Organisatie. Regel dat introverte leiders zich van tijd tot tijd kunnen *terugtrekken* en geef ze de *ruimte* om zich op hun eigen wijze en tijd te uiten