

5 uitdagingen van inclusief leiderschap voor leiders en managers

1 Iedereen heeft vooroordelen.

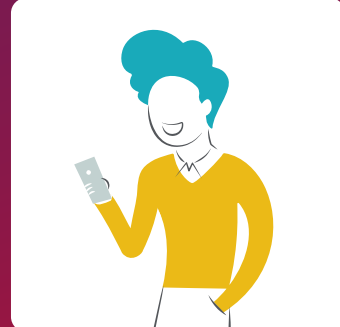
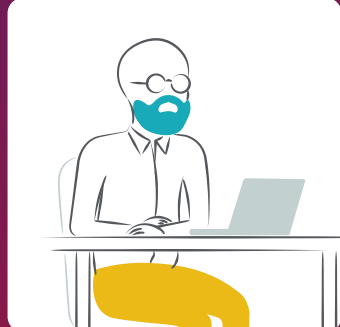
De meeste vooroordelen zijn onbewust en het is onmogelijk om geen enkel vooroordeel te hebben. Vooroordelen zorgen ervoor dat mensen op het werk collega's opzoeken die hetzelfde denken, vooral in moeilijke situaties. Vooroordelen leiden mensen richting eenvoudigere processen en werkmethoden. Dit zorgt voor uitsluiting van anderen.

Wat zijn voorbeelden van vooroordelen?

Het halo-effect—de neiging om iemand positief te beoordelen op basis van één kwaliteit. Dit kan gevaarlijk zijn bij het beoordelen van kandidaten.

Leeftijdscriminatie—de neiging om iemand negatief te beoordelen op basis van zijn of haar leeftijd. Dit komt vaak voor bij medewerkers die veel ouder of veel jonger zijn dan de gemiddelde leeftijd in de groep.

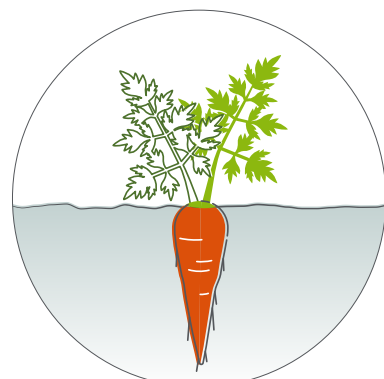
Schoonheidsvooroordeel—de neiging om iemand die volgens culturele normen fysiek aantrekkelijker is dan gemiddeld als competent of geschikter te beoordelen dan mensen met een gemiddelde of minder dan gemiddelde fysieke aantrekkelijkheid



2 Diversiteit van denken—het onzichtbare diversiteitskenmerk

Als je diversiteit vergelijkt met een wortel, kun je zeggen dat boven de grond zich de **waarneembare diversiteitskenmerken** bevinden, zoals ras, leeftijd en genderidentiteit. Onder de grond bevinden zich de diversiteitskenmerken die je niet kunt zien, zoals diversiteit van denken. Diversiteit van denken betekent erkennen dat mensen van elkaar verschillen in hun:

- Denkstijlen en perspectieven
- Ervaringen en achtergronden
- Werkstijlen (beslissen, communiceren, leiding geven)
- Persoonlijkheidstype



Eén manier om zelfbewustzijn te vergroten en aandacht te vragen voor diversiteit van denken is het inzetten van een persoonlijkheidsinstrument, zoals de Myers-Briggs Type Indicator® (MBTI®).



Een persoonlijkheidsinstrument inzetten bij diversiteitstrainingen is nuttig, omdat ze een gemeenschappelijke en objectieve taal gebruiken om verschillen tussen medewerkers te beschrijven los van zichtbare kenmerken.

3 De perceptieparadox

Veel leiders denken dat ze inclusiever zijn, dan ze in werkelijkheid zijn. Dit betekent dat ze minder doen dan ze zouden kunnen doen om een inclusievere organisatie te creëren.

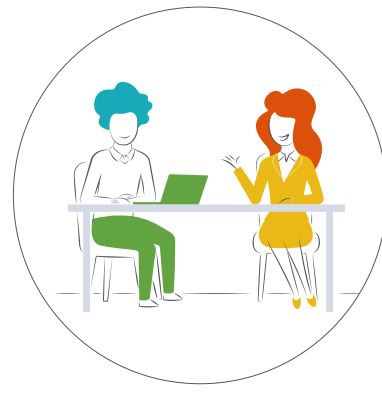
1/3 van de leiders denkt dat ze inclusiever zijn dan wordt waargenomen door hun omgeving.²

Een deel van het probleem is dat leiders geen tools of training hebben gehad voor inclusief gedrag. Ze weten niet wat ze niet weten.

4 Organisaties zijn niet ingericht om inclusie te ondersteunen.

Mogelijk ondersteunen de systemen, processen en cultuur van een organisatie inclusief gedrag niet.

Voorbeeld: in het verleden hechtten bedrijven veel waarde aan efficiëntie. Efficiëntie wordt echter meestal bereikt door een besluitvormingsproces waarbij zo weinig mogelijk mensen - dus zo weinig mogelijk uitdagingen - betrokken zijn. Dat is het tegenovergestelde van diversiteit.



5 Leiders hebben inclusieve vaardigheden en gedrag niet geleerd.

Voor inclusief leiderschap is een gewilde set vaardigheden nodig, die kritisch wordt in organisaties. Maar, inclusief leiderschap is verre van zelfsprekend. Niet elke leider beschikt over deze vaardigheden.



1 op de 3 organisaties heeft een strategie om leiders op te leiden om inclusief te zijn³



33% van de leiders heeft geen zelfvertrouwen op het gebied van inclusie²

Inclusief leiderschap

is niet vanzelfsprekend. Met de juiste training kunnen echter alle managers leren om inclusieve leiders te zijn en de kracht van diversiteit benutten. **Training voor inclusief leiderschap is goed voor leiders en nog beter voor degenen aan wie ze sturing geven.**

2 manieren om leiders inclusiever te maken

Geef hen de juiste training

De meer dan **30.000 Google-resultaten** als je zoekt op 'leiderschapstraining' kunnen overweldigend zijn. Zoek naar een training Inclusief leiderschap die:

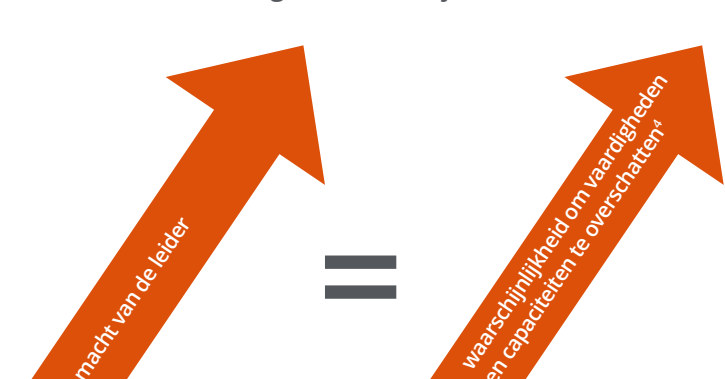
A **Speciaal ontwikkeld is voor managers en leiders.** People managers moeten specifiek de aanleren waarmee ze inleven om het beste uit medewerkers en teams te halen. Dit gedrag is anders dan het gewenste gedrag van teamleden.

B **Boeiend en interactief is.** Of het nu een virtuele training is via Zoom of een live training: een ontwikkeld programma moet interactief zijn en leiders helpen om wat ze leren te laten bekijken.

C **Leiders tools biedt voor (zelf)evaluatie en actieplanning.** Te veel trainingen bestaan uit slides en adviezen, maar bieden geen concrete tools voor (zelf)evaluatie om leiders inzicht te geven in waar ze nu staan of voor het plannen van acties om nieuwe inzichten toe te passen in de dagelijkse praktijk.

Vergroot hun zelfbewustzijn

Slechts **10-15%** van de 5.000 ondervraagde mensen die denken dat ze zelfbewust zijn voldoen aan de criteria voor een hoog zelfbewustzijn⁴



De meeste leiders die beweren zelfbewust te zijn voldoen niet aan de criteria. Onderzoek heeft bovendien aangetoond dat hoe meer macht leiders hebben, hoe groter de kans is dat ze hun vaardigheden en capaciteiten overschatten.

Persoonlijkheidsvragenlijsten, zoals de MBTI, helpen om het zelfbewustzijn te vergroten en verschillen te begrijpen. Vervolgens kunnen leiders worden getraind, zodat ze de voordelen van diversiteit kunnen benutten en omzetten naar positieve resultaten.

Lees hier hoe je deze uitdagingen voor jouw organisatie kunt aanpakken.

Bekijk hier de **Inclusief Leiderschap Workshop** van The Myers-Briggs Company

The Myers-Briggs Company



© Copyright 2021 The Myers-Briggs Company en The Myers-Briggs Company Limited. MBTI, Myers-Briggs, Myers-Briggs Type Indicator, het MBTI-logo en het The Myers-Briggs Company-logo zijn handelsmerken of gedeponeerde handelsmerken van de Myers & Briggs Foundation, Inc. in de Verenigde Staten en andere landen.

Reference:

1. <https://builtin.com/diversity-inclusion/unconscious-bias-examples> 2. Harvard Business Review, The Key to Inclusive Leadership 3. Werder, 2021 4. Eurich, T. (2018). What self-awareness really is (and how to cultivate it), Harvard Business Review