MT Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door MT Rendement

MT Rendement is een nieuws- en adviesmagazine voor directieleden, managers en consultants. De insteek is: hoe kan de manager zijn leiderschapskwaliteiten ten volle benutten. MT Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van het leidinggeven in een organisatie: het verbeteren van de effectiviteit van de manager en die van zijn medewerkers, het aanscherpen van vaardigheden en inzichten, opleidingen, de algemene omgang met de medewerkers en overige onderwerpen waar de manager als leidinggevende van op de hoogte moet zijn.

MT Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/mt

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/mt/abonneren



© 2015 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

MT Rendement

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

DE STIJL EN WERKWIJZE VAN INTROVERTEN VRAAGT OM EEN ANDERE BENADERING

De stille krachten op de achtergrond

Extraverte medewerkers nemen initiatief en laten van zich horen. Ze geven u hun kwaliteiten op een presenteerblaadje. Introverte medewerkers zijn echter ook waardevolle krachten. Maar hoe gaat u om met de wat stille en gesloten medewerkers die liever op de achtergrond blijven? Hoe zorgt u ervoor dat u ook hen ziet en hoort en optimaal profiteert van hun talent?

Uw team bestaat uit verschillende medewerkers die elk beschikken over een eigen karakter, eigenschappen en vaardigheden. Het is aan u om hun talenten te signaleren én te benutten. Extraverte medewerkers maken het u relatief makkelijk. Zij laten regelmatig van zich horen, nemen initiatief en geven makkelijk hun mening. Bij introverte medewerkers moet u iets meer moeite doen om de talenten en kwaliteiten te ontdekken. Hoe zorgt u ervoor dat ook uw introverte medewerkers tot hun recht komen op de werkvloer?

Misverstand

De werkwijze van introverten en extraverten verschilt (zie kader). De stijl en werkwijze van introverten vragen om een andere benadering. Soms ontstaan er misverstanden over de werkhouding, inzet en inbreng van introverten op de werkvloer. Dat is zonde want dat belemmert de samenwerking. De meest voorkomende misverstanden zijn:

- Expertise missen; dat introverten niet meteen deelnemen aan een discussie, wil niet zeggen dat ze geen mening, ideeën of kennis hebben. Ze moeten zich alleen veilig genoeg voelen en de rust en de ruimte krijgen om hun mening naar voren te brengen. Het is daarom belangrijk dat u introverte medewerkers laat uitpraten en hun verhaal niet steeds onderbreekt met kritisch commentaar. Door eerst goed te luisteren, geeft u uw medewerker het gevoel dat u echt interesse heeft in wat hij te zeggen heeft.

> **“Introverten moeten zich veilig voelen om hun mening te geven”**

- Geen initiatief nemen; door hun voorkeur voor het werken op de achtergrond praten introverten niet snel over wat ze doen. Hierdoor kan het lijken alsof ze – zeker in vergelijking met extraverte medewerkers – weinig initiatief nemen. Informeer daarom regelmatig naar de stand van zaken.
- Verlegen; u moet introversie niet verwarren met verlegenheid. Een verlegen persoon heeft angst voor een negatief oordeel van anderen. Een introvert heeft vaak gewoon een voorkeur voor een rustige omgeving met weinig prikkels.
- Solistisch; de manier waarop veel samenwerkingsprojecten zijn vormgegeven, sluit vaak niet goed op de introverte denk- en belevingswereld. Extraverten krijgen energie van overleggen en praten met elkaar, introverten denken eerst na (liefst alleen), voordat ze wat zeggen. In een overwegend extraverte werkomgeving wordt hun die tijd niet altijd gegund. Samenwerken is echter geen probleem als ze de nodige rustmomenten krijgen om zich voor te bereiden en op te laden.
- Introversie is een keuze; een introvert of extravert karakter is aangeboren en niet structureel te veranderen. U kunt de introversie daarom beter als een vast gegeven beschouwen en daar uw strategie op afstemmen.
- Niet sociaal; introverten trekken zich graag terug. Dat is echter geen gebrek aan interesse. Ze kunnen zich juist heel goed verplaatsen in een ander om de zaken vanuit diens perspectief te bekijken. Als ze daar eenmaal de gelegenheid voor hebben gehad, kost het hun geen enkele moeite om belangstelling te tonen voor de medewerkers om hen heen.
- Niet willen of kunnen spreken in het openbaar; introverten kunnen goede en inspirerende sprekers zijn. Ze hebben alleen tijd nodig om hun verhaal eerst voor zichzelf inhoudelijk goed op orde te brengen. Ook kan een introvert na afloop een rustmoment goed ge-

De verschillende gedragskenmerken van introverten en extraverten op hoofdlijnen

Hieronder vindt u een beschrijving van de verschillen in gedrag tussen in- en extraverten op hoofdlijnen. Deze gedragsverschillen kunnen in de praktijk genuanceerder zijn.

Spreken

De extravert denkt en spreekt tegelijkertijd en kan direct met zijn ideeën naar buiten treden, ongeacht of hij zeker weet of alles klopt wat hij zegt. Hij handelt vanuit een impuls. Ook zijn extraverten vaak stellig in wat ze zeggen. Het lijkt daardoor alsof ze meer expertise hebben dan introverte medewerkers.
Introverten drukken zich meestal genuanceerder uit en gebruiken veel woorden zoals: zou, misschien en mogelijk. Ook hebben ze meer tijd nodig en spreken ze pas als ze alles goed hebben overdacht. Het is daarom lastig voor hen om direct in te haken op discussies. Ze laten hun spreekkans daardoor regelmatig aan zicht voorbijgaan. Extraverten krijgen juist energie van spreken, discussiëren en vergaderen.

Beslissen

Introverten hebben eerder oog voor waar het mis kan gaan tijdens werkprocessen en willen daarop anticiperen met een plan-B. Daardoor lijkt het alsof ze alleen maar beren op de weg zien.
Extraverte medewerkers zijn minder snel geneigd om zich te richten op zaken die mis kunnen gaan. Introverten bekijken liever eerst alle voor- en nadelen voordat ze een beslissing nemen. Hebben ze eenmaal een besluit genomen, dan blijven ze daar langer bij. Extraverten beslissen sneller maar komen ook eerder op hun besluiten terug.

Prikkels

Introverten zijn gevoeliger voor prikkels zoals nieuwe collega's, een andere werkomgeving, storende geluiden of veel mensen in één ruimte. Overprikkeling kan hun productiviteit storen.
Bij extraverten helpen zulke prikkels juist om het denkproces op gang te brengen en te houden.

bruiken. Spreken in het openbaar kost een introvert namelijk meer energie dan dat het oplevert.

Strategie

Als u zich bewust bent van de verschillen tussen introverten en extraverten (zie kader) en de misverstanden die hierdoor kunnen ontstaan, kunt u introverte medewerkers helpen om beter tot hun recht te komen. Neem daarom deze tips mee in uw werkwijze:

- Stuur de agenda voor de vergadering ruim van te voren rond en kondig aan wanneer u dat zult doen. Zo kunnen introverten tijd reserveren voor de voorbereiding en vergroot u de kans dat u tijdens de vergadering ook op hun inbreng kunt rekenen.
- Vraag een introverte medewerker de structuur tijdens de vergadering te bewaken. Laat hem de besproken zaken samenvatten en de overeenkomsten en verschillen benoemen. Introverten zijn hier van nature erg goed in en uw team profiteert van een goed gestructureerde vergadering. Introverten zijn ook vaak goede voorzitters omdat ze het doel in beeld houden.
- Beloon niet alleen de resultaten maar ook de voorbereiding en het proces. Zo vergroot u het zelfvertrouwen van introverten.
- Houd u aan de afgesproken vergadertijd. Vergaderen kost introverten meer energie dan het oplevert en doet de productiviteit dus geen goed.
- Houd regelmatig een één-op-éénge-sprek met introverten en vraag wat ze doen, wat de stand van zaken is en tegen welke problemen ze aanlopen. Zo krijgt u inzicht in hun werkwijze.
- Werken in een kantoortuin haalt niet bij elke medewerker het beste naar boven. Een mix van rustige eenpersoonswerkplekken en informele ontmoetingsplekken is veel geschikter om kwaliteit en productiviteit te waarborgen. Zo kan iedere medewerker werken zoals hij dat prettig vindt.
- Geef introverten bij nieuwe taken of projecten de kans zich op de achtergrond te bewegen; zo kunnen ze zich de materie sneller eigen maken en op hun natuurlijke moment naar buiten treden.

De specifieke kwaliteiten van introverten

De kwaliteiten van introverten kunnen heel waardevol zijn. Te midden van drukkere collega's stralen ze bijvoorbeeld rust uit. Dat zorgt voor een goede balans. Omdat introverten goed luisteren, kunnen ze dié vragen stellen die ervoor zorgen dat belangrijke informatie boven tafel komt. Ook kunnen ze andere medewerkers het gevoel geven dat ze daadwerkelijk gehoord worden. Dat stimuleert de productiviteit en creativiteit. Introverten beschikken daarnaast over een sterk verantwoordelijkheidsgevoel. Zo houden ze zich aan de ongeschreven regels én hun beloften. U kunt dus op hen rekenen en u weet precies wat u aan hen heeft. Andere kwaliteiten van introverten zijn:

- Ze bereiden zich graag goed voor.
- Hun netwerk is beperkt maar ze onderhouden hun relaties goed.
- Ze kunnen zich goed concentreren.
- Ze halen meer voldoening uit de diepgang van hun werkzaamheden dan uit het wisselen van functie of werkgever.

Marloes Bouwmeester, oprichter van De Succesvolle Introvert en De Introverte Ondernemer, e-mail: contact@desuccesvolleintrovert.nl, tel.: 06 11 76 25 53