

Persoonlijkheid gaat over typen IN mensen, niet over types VAN mensen

Persoonlijkheid gaat niet over diernamen, idolen, kleuren of van welke planeet je komt. Het is een wezenlijk onderdeel van de neurodiversiteit en gaat over individuele verschillen in de manier van waarnemen en communiceren.

Stel, je vraagt het de leiders in je organisatie, hoe zouden zij deze vragen dan beantwoorden?



Heb je ooit:

- een persoonlijkheidstest gedaan en het gevoel gehad dat de resultaten je in een hokje plaatsten?
- in een training over persoonlijkheidsverschillen een bepaalde stempel of stereotype gekregen?
- ervaren dat mensen zich achter hun persoonlijkheid verschuilen?
- vertrouwensproblemen gehad met bepaalde mensen?
- tot je eigen verrassing ontdekt dat iemand jou niet vertrouwde?
- mensen horen praten over het waarderen van alle persoonlijkheidstypen, terwijl dat niet blijkt uit hun communicatie of manier van leidinggeven?



Wanneer we het over persoonlijkheid hebben, zien we vaak dat er wordt verwezen naar een *bepaald type van mensen*, met zinnen als: “Ik ben een _____” of “Mijn baas is een _____”. Dit soort labels wordt niet ondersteund door de persoonlijkheidswetenschap. Het is simpelweg niet hoe persoonlijkheid werkt. Menselijk gedrag is complexer dan dat.

Sta eens stil bij het volgende. Worden mensen in je organisatie aangemoedigd en getraind op het veranderen van hun gedrag om te kunnen communiceren met verschillende persoonlijkheidstypen? Of verschuilen ze zich achter labels en hun ‘persoonlijkheid’?

Het veranderen van je mindset over persoonlijkheid kan het verschil maken. Dit is de tweede van acht mindsetveranderingen die de slagkracht van leiders kunnen veranderen.

Persoonlijkheid gaat over typen **IN** mensen, niet over typen **VAN** mensen

In tegenstelling tot andere persoonlijkheidsmodellen erkent het Process Communication Model dit wel. PCM is een gedragsmodel met een aantal specifieke kenmerken:

- PCM meet de relatieve sterkte van zes persoonlijkheidstypen die we allemaal **IN** ons hebben. Geen hokjes, geen overdreven vereenvoudigde labels.
- PCM laat zien hoe elk type de wereld om zich heen ervaart en verwerkt, hoe elk type bij voorkeur communiceert en hoe dat type gemotiveerd wordt. Maar ook hoe het zichzelf saboteert met negatieve aandacht.
- Het beste van alles is dat PCM je specifieke leiderschapscommunicatiestrategieën aanleert waarmee je de unieke sterke punten van elk type prikkelt en benut.



Zes typen, zes manieren om te schitteren

Dit zijn de zes persoonlijkheidstypen die we allemaal in ons hebben, de bijbehorende karaktersterkten en waar ze in uitblinken.

Type	Karaktersterkten	Het meest nuttig wanneer de situatie vraagt om:
Harmoniser	Meelevend Sensitief Warm	Persoonlijke relaties Zorgzame emotionele steun Empathie Compassie Sensitiviteit voor hoe mensen zich voelen Een warme, uitnodigende omgeving
Gestructureerd denker	Logisch Verantwoordelijk Georganiseerd	Het verwerken van informatie Logisch nadenken Strategisch plannen Het prioriteren van taken Het verbeteren van efficiëntie Het voldoen aan specifieke tijdschema's
Rebel	Spontaan Creatief Speels	Spontaniteit en flexibiliteit Een open mindset voor nieuwe ideeën Creativiteit en plezier in nieuwe dingen Speels plezier
Dromer	Verbeeldend Reflectief Kalm	Een kalme, weloverwogen aanpak Tijd om na te denken over de mogelijkheden Introspectie Geduld
Doorzetter	Toegewijd Opmerkzaam Gewetensvol	Naleving van waarden en principes Toewijding voor de opdracht Een visie voor de toekomst Opkomen voor waar je in gelooft
Promotor	Aanpassend Overtuigend Charmant	Besluitvaardig handelen Het vermogen om zich in het moment aan te passen Presteren met weinig tot geen voorbereiding Snel een goede relatie opbouwen Overtuigingskracht en invloed

De verantwoordelijkheid van een leider: het managen van persoonlijkheid

Leiders moeten resultaten leveren aan hun organisaties: gezamenlijke doelen bereiken met inzet van diverse teams. Leiders worden daarnaast steeds vaker verantwoordelijk gehouden voor het bevorderen van een omgeving waarin iedereen zich gehoord, gewaardeerd, betrokken en gemotiveerd voelt. PCM helpt leiders in beide gevallen.

Als mensen het goud van een organisatie zijn, dan is het zaak om persoonlijkheid goed te benutten. Leiders moeten dus:

- Alle zes typen in zichzelf herkennen en waarderen.
- Alle zes typen in anderen herkennen en waarderen.
- Hun eigen vooringenomenheid, vooroordelen en discriminatie rondom persoonlijkheid onder ogen zien.
- Beleid en acties afstemmen op inclusie van persoonlijkheid.
- Effectieve communicatie- en leiderschapsstrategieën aanleren om het succes van alle typen te ondersteunen.

Verander je mindset, word een betere leider

In deze module van het PCM Leiderschapsprogramma leren leiders hoe ze alle zes persoonlijkheidstypen op de werkplek kunnen herkennen, waarderen en inzetten. Ze kunnen vervolgens:

- de vaardigheden in hun teams uitbreiden en beter benutten;
- burn-outs voorkomen en personeelsverloop terugdringen;
- een meer inclusieve werkomgeving opbouwen.