



Nick Crouse

Lumina Spark Profielschets

Een inspirerend en praktisch instrument voor persoonlijke
ontwikkeling

Spark profielschets - Inhoudsopgave

Spark profielschets - Inhoudsopgave	2
Welkom	4
Inleiding	5
Spark vanuit de kern	6
Staafdiagram van je kleuren en aspecten	9
Je 24 eigenschappen onder de loep	10
Hoe gebruik jij de vier kleurrijke archetypen?	11
Hoe gebruik jij de vier kleuren?	12
Jouw persoonlijke volgorde van de acht aspecten	18
De acht aspecten op jouw mandala	19
Je kleurrijke mandala	20
Je kwaliteiten en mogelijke beperkingen	21
Mandala met eigenschappen	22
Twee citaten ter inspiratie	23
Drie perspectieven: wie ben jij?	24
De positie van je drie persona's	25
Je drie persona's	26
Je instinctieve eigenschappen	27
Je dagelijkse eigenschappen	28
Je overbelaste eigenschappen	29
Je 24 eigenschappen onder de loep	30
Waardering voor diversiteit	31
Werken met je tegenpool	32
Jezelf herkennen in anderen	33
Werken met je spiegelbeeld	34

Je communicatievoorkeuren	35
High performance teams ontwikkelen	37

Welkom



Beste Nick,

Voor je ligt jouw Lumina Spark profielschets. Een unieke beschrijving van je persoonlijkheidsvoorkeuren. Dit kan je helpen om jezelf beter te leren kennen en een waardevolle dialoog met mensen in je omgeving te hebben over elkaars gedrag.

Wat Lumina Spark uniek maakt, is de onderliggende overtuiging: 'Don't force the choice'. Je kunt hoog scoren op beide polen van het gemeten gedrag, bijvoorbeeld introvert en extrovert. Hiermee wordt jouw innerlijke diversiteit volledig weergegeven en word je niet als een type gelabeld.

Lumina Spark heeft mij geholpen inzicht te krijgen in het gedrag van mijzelf en anderen op een interessante en laagdrempelige manier. Ik hoop dat het voor jou net zo waardevol gaat zijn.

Heiske Nonnekes

Inleiding

Tussen prikkel en reactie zit een ruimte. Binnen deze ruimte hebben wij de kracht om te kiezen hoe we gaan reageren. In onze reactie ligt onze groei en onze vrijheid.

Viktor Frankl

In deze profielschets sta jij centraal. Je leest wat je sterke punten zijn (en ook hoe je deze soms te ver doordrijft) en welk gedrag je juist zelden laat zien. Daarnaast wordt er een onderscheid gemaakt tussen je gedrag en je innerlijke drijfveren.

Het doel van deze profielschets is om je zelfbewustzijn te verhogen en je meer inzicht te geven in je eigen gedragspatronen. Deze informatie kun je als een handvat zien voor het verbeteren van je communicatie en gebruiken om zaken effectiever te regelen. De profielschets is opgesteld op basis van de vragenlijst die je eerder hebt ingevuld. Die vragenlijst vormt de kern van het Lumina-systeem, een systeem met een sterk wetenschappelijke basis waaraan jarenlang psychologisch en psychometrisch onderzoek ten grondslag ligt.

Wat kun je ermee en wat is de bedoeling?

Laten we dit vooropstellen: de informatie in deze profielschets is volledig vertrouwelijk en jij bent de enige die deze te lezen krijgt. De informatie is puur bedoeld om jou te helpen bij je persoonlijke ontwikkeling. In dat kader raden we je wel aan om je profiel (of onderdelen daarvan) te bespreken met vrienden of collega's die je vertrouwt.

Probeer open te staan voor de feedback in dit profiel. Deze profielschets is immers uitsluitend bedoeld om je te helpen bij het doorvoeren van positieve veranderingen.

Licht die opmerkingen eruit die je volgens jou echt kunnen helpen in je verdere ontwikkeling. Zie het als een kans om aan jezelf te werken.

Het is belangrijk dat je bij het lezen van je profielschets onthoudt dat de ene eigenschap niet beter of belangrijker is dan de andere. Elk aspect kan in een bepaalde situatie of op een bepaald moment een cruciale kwaliteit blijken te zijn. Deze profielschets oordeelt niet over wie je bent. De informatie is puur een leidraad naar meer zelfinzicht en zelfbewustzijn. Het is een kans om je kwaliteiten en mogelijke ontwikkelpunten te benoemen.

Spark vanuit de kern

Als geen ander weet je dat enthousiasme motiverend werkt en een effectief middel is om een klus te klaren. Mensen zijn graag in jouw gezelschap en je energie werkt aanstekelijk en inspirerend. Alleen al om die reden willen veel mensen jou graag in hun team hebben.

Je hebt een snelle en actieve levensstijl en pakt dingen op een direct manier aan. Er zijn natuurlijk ook momenten waarop je behoefte hebt aan wat rust en ontspanning, maar je houdt van doorpakken en hard werken. Je agenda staat dan ook het grootste deel van de tijd boordevol afspraken en activiteiten.



Spark vanuit de kern

Anderen zien jou als een vrolijk persoon (zo kom je over tenminste). Ze zouden verbaasd zijn als ze wisten dat er ook dingen zijn die je diep vanbinnen vervelend vindt. Afgezien daarvan geef je op het werk vooral blijk van positieve emoties. Communicatie is voor jou niet alleen wát je zegt, maar ook de manier waarop. Je onderstreept je woorden graag met expressie en gebaren. Je weet dat je met het tonen van positieve emoties mensen kunt stimuleren hun best te doen zodat ze beter in staat zijn om de verwachte resultaten neer te zetten.

Alleen al door je krachtige manier van communiceren kom je overtuigend over op je collega's en inspireer je mensen vaak om meer en beter te presteren. Sommige introverte mensen kunnen zich echter nogal overdonderd voelen door je communicatiestijl. Probeer hier alert op te zijn en rekening te houden met hun behoeften. Zo kun je ook bij die mensen de betrokkenheid en motivatie hoog houden.

Je bent altijd iemand geweest die veranderingen meteen omarmt; het liefst ben je zelfs degene die de verandering initieert! Je beschouwt jezelf - met gepaste trots! - als een radicaal denker en vindt het leuk om je meer conservatieve collega's uit te dagen met je betere ideeën. Als mensen een idee aan je voorleggen dat in jouw ogen weinig vernieuwend is, kun je het niet laten om hen erop te wijzen waar het idee tekortschiet.

Het frustreert je als mensen niet bereid zijn om kritisch te kijken naar de status quo. Deze weerstand tegen verandering zie jij als een vorm van luiheid. Zelf voel je aangetrokken tot verandering en je zult niet gauw accepteren dat verandering niet mogelijk is. Sterker nog, in zo'n geval beschouw je het als je persoonlijke missie om een manier voor verandering te vinden! Je speelt graag en goed de rol van advocaat van de duivel; niet om conflicten op te roepen, maar juist om een gezonde discussie op gang te brengen.

Op collega's maak je weleens de indruk van iemand die 'aan de kooi rammelt' en waarschijnlijk vind jij het prima dat je die reputatie hebt. Een organisatie kan immers alleen maar groeien en leren als ook de meest fundamentele ideeën en doelen ter discussie worden gesteld.

De status quo vind je vaak maar saai en dit geeft je de impuls om veranderingen door te voeren. Soms ga je daarin echter te ver en dat kan een indruk wekken van roekeloosheid. Je vindt het wellicht lastig om te accepteren dat sommige veranderingen stap voor stap gebeuren, alleen al omdat het sommige mensen meer tijd kost om een verandering te accepteren. Jij hebt niets op met altijd maar weer spelen op veiligheid en voorzichtigheid. Dan gebeurt er ook nooit iets, in positieve én in negatieve zin.

Spark vanuit de kern

Communicatie

Je bent eerlijk en oprecht en windt er over het algemeen geen doekjes om. Dit is geen gebrek aan respect, je wilt gewoon geen misverstanden.

Je vindt het prettig als mensen op hun intuïtie durven af te gaan en snel een beslissing nemen. Dit bevordert de snelheid en de dynamiek van het gesprek.

In een gesprek zul je pas iets bijdragen als je een goed overzicht hebt gekregen van de situatie en precies weet wat je wilt zeggen.

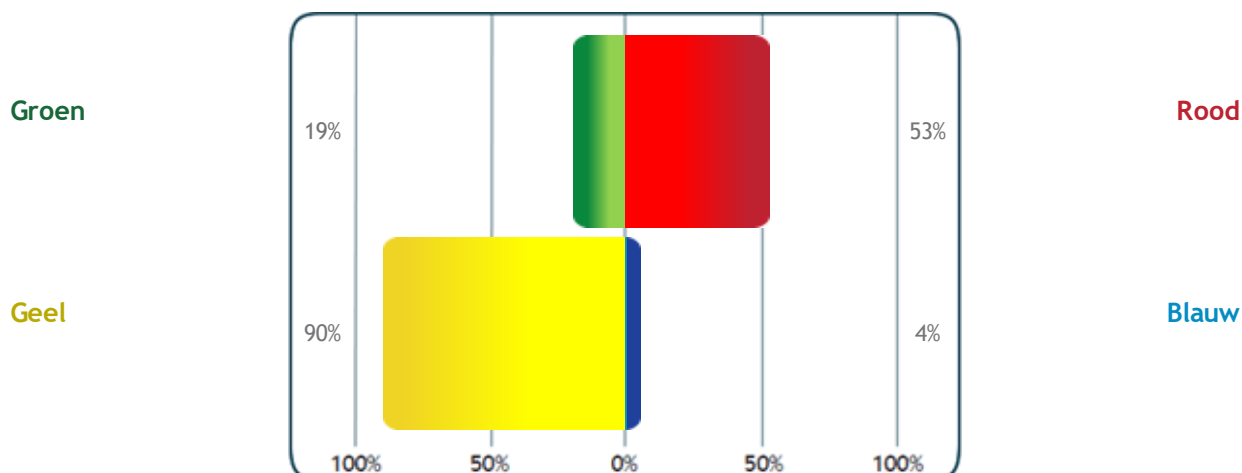
Leiderschap & Samenwerking

Nick, als leider ben je competitief ingesteld. Je zoekt constant naar manieren om successen te boeken, zowel voor je teamleden als voor jezelf, en je voelt je goed zolang dat lukt. Deze drive naar succes combineer je met een win-winbenadering en dat vergroot de impact. Je wilt ook graag dat er binnen je eigen team diezelfde sfeer van competitie heerst. Je geeft je teamleden alle ruimte om effectief hun werk te doen en je weet dat mensen in een competitieve omgeving hun uiterste best zullen doen om ten opzichte van elkaar alsmaar betere prestaties neer te zetten. Dit komt de prestaties van de groep als geheel ook ten goede.

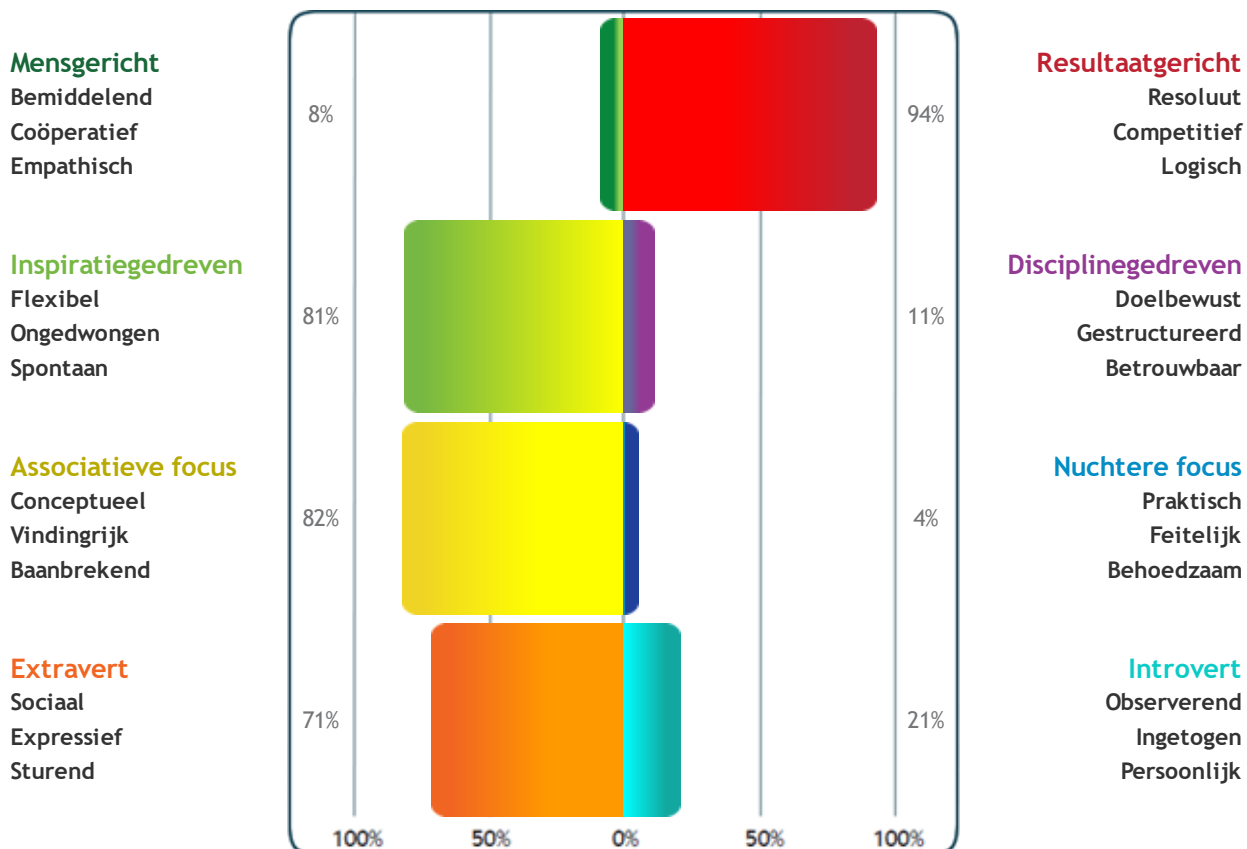
Staafdiagram van je kleuren en aspecten

Hoe gebruik jij de vier kleuren?

De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.



Hoe gebruik jij de acht kleurgerelateerde aspecten?



Je 24 eigenschappen onder de loep

De 24 eigenschappen die zijn gekoppeld aan de 8 aspecten

De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.

Persoonlijk

Luistert eerst, voorkeur voor individuele gesprekken

21%



38%

Sturend

Neemt initiatief in een groep, neigt automatisch naar gezaghebbende rol

Bemiddelend

Streeft naar eenheid en consensus, bereid om in conflictsituaties met standpunt te schuiven

2%



82%

Resoluut

Houdt zich staande in elke discussie en is niet bang voor conflict

Coöperatief

Teampeler met een duidelijke win-winbenadering

86%



98%

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

3%



74%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Flexibel

Werkt met 'pieken' van enthousiasme en productiviteit, laat doelen mettertijd vorm krijgen

15%



52%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Ongedwongen

Relaxed en informeel

98%



3%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

78%



19%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

36%



93%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

70%



1%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Baanbrekend

Staat open voor verandering en is bereid om tradities aan te vechten

94%



5%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

39%



37%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

99%



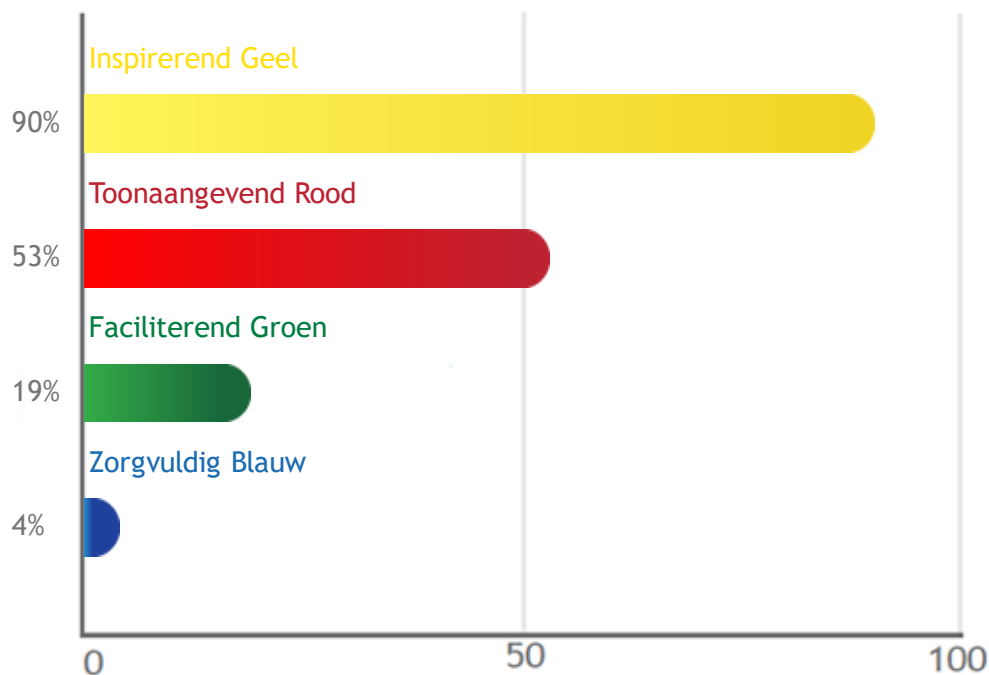
15%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

Hoe gebruik jij de vier kleurrijke archetypen?

Je vier kleurscores:



Je gebruikt veel Inspirerend Geel. Je hebt er geen moeite mee om bureaucratische regels te omzeilen als dat betekent dat je je doelstellingen kunt realiseren. Wanneer je iets nieuws moet bespreken, zul je er altijd voor zorgen dat in een persoonlijke ontmoeting te doen. Je gebruikt ook vrij veel Toonaangevend Rood. Je trekt mensen mee in een competitieve sfeer omdat je ervan overtuigd bent dat de drive om te winnen uiteindelijk voor iedereen betere resultaten oplevert. Je bent altijd klaar om je standpunt te beargumenteren. Als mensen tegenwerpingen maken geef je je niet snel gewonnen. Je derde kleur is Faciliterend Groen. Je Zorgvuldig Blauw komt in je gedrag nauwelijks tot uiting.

Je gebruikt vooral je Gele archetype



Je belangrijkste Gele kwaliteiten:

- Je bloeit op in een ontspannen en informele omgeving
- Je voelt je op je gemak als je in de schijnwerpers staat
- Je denkt graag buiten geijkte kaders

Soms zet je te veel Gele energie in:

- Je vindt het soms lastig om een balans te vinden tussen overenthousiast en totaal niet geïnteresseerd
- Je maakt je zo hard voor verandering dat mensen zich daardoor soms opgelaten voelen

Soms zet je je Gele energie onvoldoende in:

Bij het invullen van de vragenlijst heb je niet aangegeven dat je je Geel onderbenut

Meer over je Gele archetype:

Je beschouwt je ongedwongen aanpak als een manier om te laten zien hoe dynamisch je bent in je werk. Je stemt je aanpak moeiteloos af op allerlei verschillende en soms moeilijke situaties. Je bent je er bovendien van bewust dat je met deze houding het beste uit jezelf en anderen kunt halen. Jouw informele aanpak gaat hand in hand met een natuurlijke afkeer van bureaucratie. Als je het idee hebt dat procedures demotiverend zouden kunnen werken, zie jij vaak wel een mogelijkheid om die te omzeilen. Wat anderen beschouwen als een 'achterdeurtje', zie jij als een prachtige kans! Dit heeft je al meer dan eens in de problemen gebracht.

Je werkt graag op een informele en niet-gestructureerde manier. Wees je ervan bewust dat als je dit te vaak doet, je collega's je kunnen gaan beschouwen als iemand die zijn zaakjes niet op orde heeft. Deze indruk kan bovendien worden versterkt door je voorkeur voor grove planningen en vage commitments.

Je tweede archetype is Rood



Je belangrijkste Rode kwaliteiten:

- Je hebt veel vertrouwen in je eigen kunnen en wijst anderen ook op hun bijzondere kwaliteiten en prestaties
- Je blijft trouw aan je standpunten en je bent niet bang voor conflicten
- Je maakt graag gebruik van je analytische vaardigheden om je gelijk te bewijzen

Soms zet je te veel Rode energie in:

- Soms constateer je bij jezelf dat je sommige mensen zonder reden wantrouwt, terwijl je anderen blindelings vertrouwt
- Je bent meestal niet erg vergevingsgezind

Soms zet je je Rode energie onvoldoende in:

- Soms ben je te mild ten opzichte van mensen die niet genoeg hun best doen
- Het idee om leiding te geven aan de groep schrikt je af

Meer over je Rode archetype:

Soms dwing je jezelf tot een bepaalde competitiedrang, zelfs als je daar even geen zin in hebt. Je weet dat competitie mensen uitstekend kan motiveren om het beste van zichzelf te laten zien. Tegelijkertijd voel je aan wanneer een gevoel van competitie contraproductief zou zijn. Soms is het beter dat iedereen de handen in elkaar slaat en samen aan de slag gaat.

Je derde archetype is Groen



Je belangrijkste Groene kwaliteiten:

- Je stimuleert anderen om eerlijk hun standpunt naar voren te brengen, maar je bent zelf ook niet bang hen uit te dagen met constructieve kritiek

Soms zet je te veel Groene energie in:

- Soms constateer je bij jezelf dat je sommige mensen blindelings vertrouwt, terwijl je anderen zonder reden wantrouwt

Soms zet je je Groene energie onvoldoende in:

- Soms raak je juist erg gespannen van een ontspannen werkomgeving
- Je bent geneigd om al volop ergens in te duiken voordat je goed en wel hebt gehoord en begrepen waar de groep mee bezig is

Meer over je Groene archetype:

Je voelt goed aan wanneer het vertrouwen niet wederzijds is. Als iemand egoïstisch of arrogant overkomt op jou, steekt je competitieve kant de kop op. Opeens voel je dan de sterke drang om de strijd aan te gaan en hem/haar te verslaan. Je vindt dat zo iemand het verdient om een toontje lager te leren zingen en neemt in dit kader graag de taak van leraar op je!

Het archetype dat je het minst gebruikt is Blauw



Je belangrijkste Blauwe kwaliteiten:

- Je kunt diepgaande argumenten aandragen, maar je weet ook hoe je die moet terugbrengen tot de kern en ze toegankelijk maakt voor anderen

Soms zet je te veel Blauwe energie in:

- Je vindt het soms lastig om een balans te vinden tussen totaal niet geïnteresseerd en overenthousiast

Soms zet je je Blauwe energie onvoldoende in:

- Je staat niet bekend om je stiptheid!
- Je werkt liever met anderen ook al is het voor de taak niet nodig

Meer over je Blauwe archetype:

Ondanks je voorkeur voor concrete en tastbare zaken ben je ook in staat om met anderen te sparren op een abstract en conceptueel niveau. Je weet dat 'het grotere geheel' belangrijk is en onderkent de waarde van grootse ideeën voor de lange termijn. Tenminste, zo lang die ideeën enige kans van slagen hebben! Wanneer jij zowel die brede horizon als harde feitelijke gegevens loslaat op een project, heb jij het zeldzame talent om zelfs de meest complexe plannen te doorgronden en effectief ten uitvoer te (laten) brengen.

Suggesties om de vier kleuren meer in te zetten

Inspirerend Geel

Je antwoorden op de vragenlijst geven aan dat het niet nodig is om je Gele energie meer in te zetten.

Toonaangevend Rood

- Pak teamleden die onder de maat presteren aan
- Stel je assertiever op wanneer je mensen wilt overtuigen van jouw zienswijze

Faciliterend Groen

- Pas je tempo aan aan het werk dat je te doen staat - pas op voor willekeurige tijdschema's die de kwaliteit van het uiteindelijke resultaat ernstig kunnen schaden
- Houd je opvattingen liever even voor je en luister eerst naar anderen

Zorgvuldig Blauw

- Probeer timemanagement wat serieuzer te benaderen
- Let erop dat je niet te veel 'hardop denkt' en de mensen om je heen uit hun concentratie haalt

Suggesties om de vier kleuren te temperen

Inspirerend Geel

- Neem even de tijd voor het correct afsluiten en opbergen van je documenten voordat je ergens anders aan begint te werken
- Een beetje timemanagement betaalt zich vaak dubbel en dwars terug - je beslissingen zouden er wel bij varen

Toonaangevend Rood

- Probeer de touwtjes eens wat minder strak in handen te houden en delegeer subprojecten
- Probeer jouw behoefte aan ordening wat in te tomen door ook rekening te houden met de behoeften van anderen

Faciliterend Groen

- 'Zet je licht niet onder de korenmaat' - wees bereid zelfbewust onder de aandacht te brengen wat jouw bijdrage aan het team is geweest
- Je staat bekend als steun en toeverlaat voor anderen, maar denk ook aan je eigen behoeften en vergeet niet dat je zelf ook weleens op een ander mag leunen.

Zorgvuldig Blauw

- Bedenk of je meer lichaamstaal zou kunnen gebruiken om je te uiten en anderen te tonen hoe sterk je innerlijke gevoelens zijn
- Probeer te bedenken hoe je jouw vrolijkere kant meer tot uiting zou kunnen brengen - misschien kun je een luchthartigere collega hierover om advies vragen

Jouw persoonlijke volgorde van de acht aspecten

1. **Resultaatgericht** - Als je een duidelijk doel voor ogen hebt ga je er ook helemaal voor en ben je niet bang om de strijd aan te gaan. Je wilt immers alles zo goed mogelijk voor elkaar krijgen.
2. **Associatieve focus** - Je staat veelal open voor veranderingen en dat komt omdat je van nature gericht bent op de positieve impact daarvan op het grotere geheel.
3. **Inspiratiegedreven** - Je weet meestal wel een manier te vinden om nieuwe ideeën te integreren in de dingen waarmee je bezig bent, ook al vergt dit soms een wat onorthodoxe aanpak.
4. **Extravert** - Je betreft graag anderen erbij en dat blijkt onder meer uit de energieke en enthousiaste manier waarop je je boodschap overbrengt.
5. **Introvert** - Er zijn momenten waarop het je wellicht moeite kost om niet van je gezicht te laten aflezen wat je denkt of voelt. Je kunt het lastig vinden om een serieuze manier van doen aan de dag te leggen.
6. **Disciplinegedreven** - Zelfs als je hebt toegezegd om iets te doen kost het je soms moeite om het zo te organiseren dat je het ook voor elkaar krijgt.
7. **Mensgericht** - In een groep onderschat je soms het belang van eensgezindheid en persoonlijke relaties. Daardoor ben je minder geneigd tot compromissen en kies je bij meningsverschillen eerder voor een directe aanpak.
8. **Nuchtere focus** - Het kost je soms moeite om met beide voeten op de grond te blijven en gewoon af te gaan op wat je ziet en ervaart om alle nodige informatie te verkrijgen.

De acht aspecten op jouw mandala

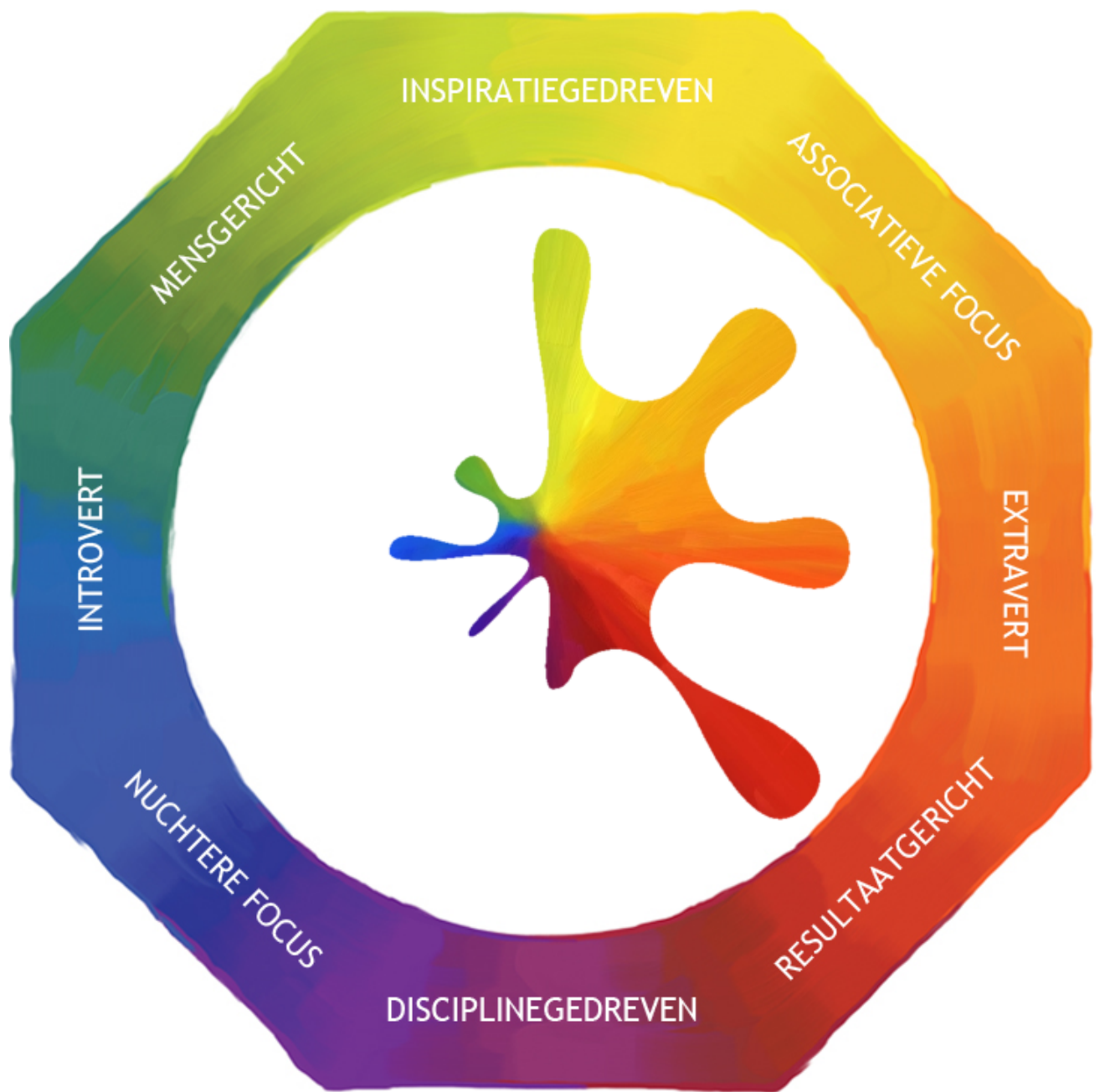
Nick, op de volgende pagina zie je jouw persoonlijke kleurrijke mandala

Deze mandala(1) maakt op een kleurrijke manier de belangrijkste verschillen tussen mensen inzichtelijk. Hier zie je hoe jouw persoonlijke kleurscores zich verhouden tot acht gedragsaspecten.



(1) Het woord 'mandala' betekent 'cirkel' in het Sanskriet. Door de eeuwen heen is de symbolische betekenis van een cirkel in allerlei verschillende culturen gebruikt om mensen te helpen met de vraag: "Wie ben ik?". Carl Jung, de psycholoog die baanbrekend werk heeft verricht op het gebied van persoonlijkheidsonderzoek, zag de mandala als 'spiegel van het Zelf'. "Ik wist dat ik met het vinden van de mandala als spiegel van het Zelf datgene had bereikt wat voor mij gold als de essentie", aldus Jung.

Nick Crouse - Jouw kleurrijke mandala



Breng je splash tot leven, scan de code op de achterkant met de Lumina Splash app!



Q Lumina Splash



Je kwaliteiten en mogelijke beperkingen

Nick, dit zijn je sterke punten:

- Je pakt taken vrij onbevangen aan. Doordat je mogelijkheden niet gauw afschrijft houd je meer opties open voor jou en je team.
- Humor is voor jou een belangrijke manier om het ijs te breken. Als de sfeer wat luchtiger en ontspannen is, kan iedereen immers meer zichzelf zijn en daar draag je graag aan bij.
- In crisissituaties blijf je kalm; ook onder druk blijf je je gezonde verstand gebruiken. Je houdt grip op de situatie en weigert om je van de wijs te laten brengen door heersende problemen.

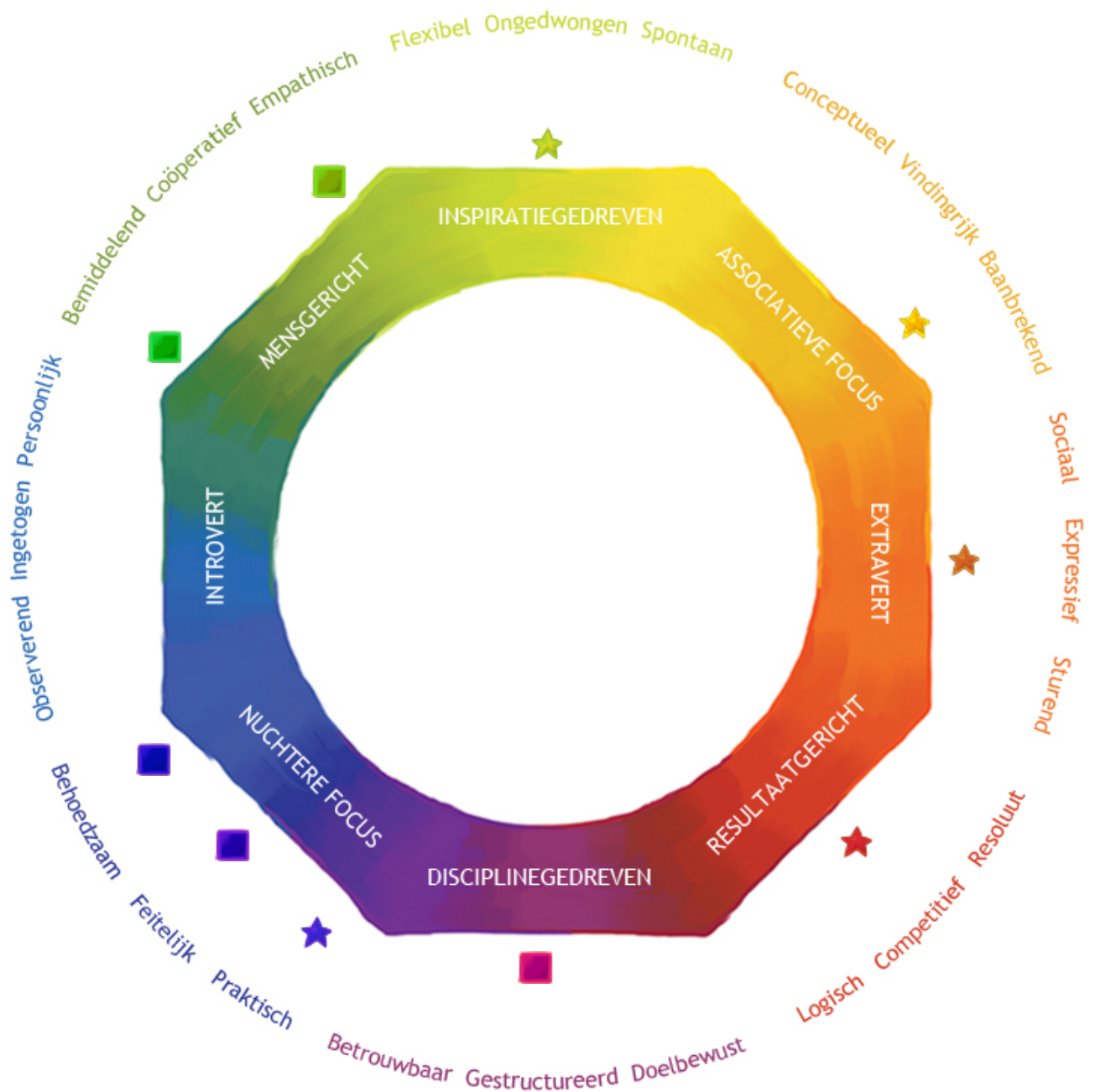
Waar liggen je mogelijke beperkingen?

- Sommige mensen kunnen niet goed overweg met jouw energieke en enthousiaste communicatiestijl. Een verzoek om je stijl wat aan te passen aan hun meer ingetogen voorkeur wekt bij jou dan frustratie, waardoor je je terugtrekt en je natuurlijke expressie stilvalt. Dat kan bij anderen dan weer de indruk wekken dat je een hele serieuze figuur bent die weinig gevoel laat zien.
- Je kunt je zo verliezen in je persoonlijke prestatiedrang dat je de behoeften van het team over het hoofd ziet. Dit is ook niet zo vreemd, omdat het nu eenmaal lastig is om die twee zaken tegelijkertijd na te streven. Als je toch beide probeert te bereiken maar hier geen goede balans in vindt, kan het er uiteindelijk toe leiden dat je op geen van beide fronten succes boekt.

Hoe zou je je ontwikkelpunten kunnen aanpakken?

- Trek wat extra tijd uit voor onderzoek, zodat je je ideeën kunt staven met solide bewijsmateriaal. Zelfs als anderen het niet met je eens zijn, kunnen ze moeilijk kritiek op je hebben als je je conclusies kunt onderbouwen met feiten.
- Probeer moeite te doen om mensen te observeren. Zo kun je erachter komen wat hun communicatiebehoeften zijn en in hoeverre die verschillen van die van jou. Iedereen heeft zo zijn of haar voorkeuren en misschien moet je je eigen stijl afstemmen op de situatie.

Mandala met eigenschappen



In de vragenlijst heb je diverse eigenschappen 'opgeëist'. Je vijf hoogste scores zijn hier gemarkeerd met het symbool: ★.

Andere eigenschappen heb je niet opgeëist. Je vijf laagste scores zijn hier gemarkeerd met het symbool: ■.

Twée citaten ter inspiratie

Hij is zo extravert en positief. Met zijn persoonlijkheid heeft hij hieraan belangrijk bijgedragen. - Charlie McConnell

Het citaat van Charlie McConnell over een onbekende derde zou heel goed op jou kunnen slaan. Je bent van nature vriendelijk en sociaal en daardoor geliefd in je omgeving. Jouw energie en enthousiasme zijn een bron van inspiratie voor de mensen om je heen. Je speelt een belangrijke rol in de groep en dat blijkt des te meer bij tegenslag, want dan ben jij degene die anderen helpt om de moed erin te houden.

Een wijs man stemt zijn geloof af op wat hij kan bewijzen. - David Hume

Als je je beweringen kunt staven met feiten en cijfers, heeft dat vele voordelen. Wanneer je voldoende feitenmateriaal kunt overleggen, zullen mensen je minder snel op voorhand tegenspreken. Uit de informatie die je geeft, blijkt ook dat je je in het project hebt verdiept en dat getuigt van toewijding. Als je beweringen doet die je niet kunt hardmaken, kunnen mensen je ideeën al gauw afdoen als onrealistisch. Daarom zou je meer energie moeten steken in het verzamelen van gegevens om je standpunt kracht bij te zetten.

Drie perspectieven: wie ben jij?

Je drie persona's

In de volgende onderdelen gaan we dieper in op je persona. Tot nu toe hebben we een algemeen beeld geschetst van wie je bent. Daarvoor hebben we informatie gefilterd uit alle drie je persona's. Nu gaan we wat dieper in op je persoonlijkheid. De meeste mensen herkennen hun instinctieve persona en hun dagelijkse persona. Dat komt omdat je vrij gemakkelijk je eigen drijfveren en 'normale' gedrag kunt herkennen.

We onderscheiden echter ook nog een derde dimensie: je overbelaste persona. Deze persona komt tot uiting wanneer je zwaar onder druk staat; het gedrag dat je anderen laat zien wanneer een situatie veel van je eist.

We willen je graag een dieper inzicht geven in je persona's. Aan elke persona is een apart onderdeel gewijd. Hierin krijg je inhoudelijke feedback over de patronen die naar voren zijn gekomen. Daarnaast geven we suggesties over je ontwikkelpunten.



Je instinctieve persona

- Dit is je meest natuurlijke zelf
- Deze persona is je stuwende kracht
- Je laat deze dimensie van je persona niet aan iedereen zien



Je dagelijkse persona

- Dit is hoe je je doorgaans gedraagt
- Deze persona geeft aan hoe je veelal op anderen overkomt
- Je zet deze persona misschien bewust in om tegemoet te komen aan je omgeving



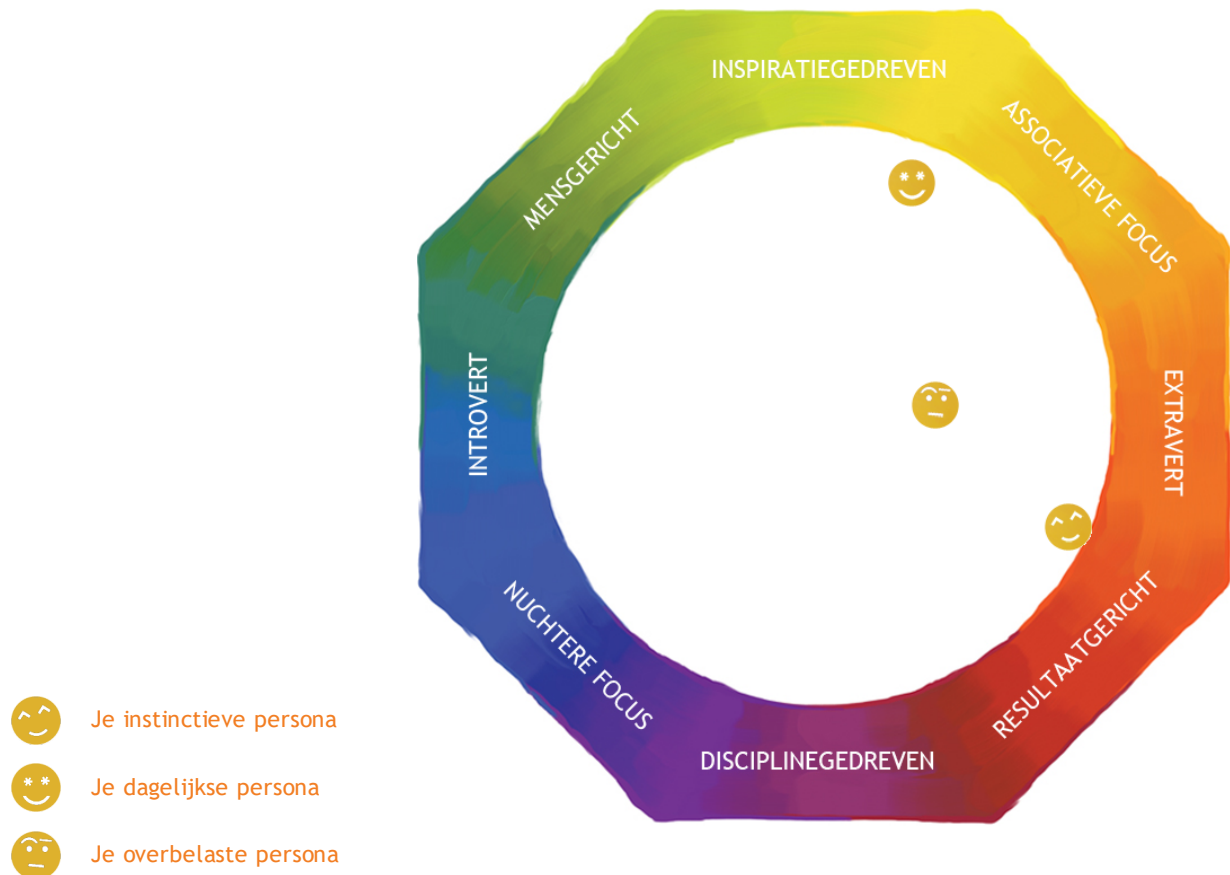
Je overbelaste persona

- Dit is wie je bent als je onder druk staat
- Of hoe je reageert op onverwachte gebeurtenissen
- Deze persona kan onbewust naar voren treden

De positie van je drie persona's

Jouw drie persona's op de Lumina Mandala

- Nick, je maakt bij voorkeur gebruik van Resultaatgericht Geel in combinatie met de aspecten Associatieve focus en Extravert
- Nick, je maakt het meest gebruik van Inspiratiegedreven Geel in combinatie met de aspecten Associatieve focus en Resultaatgericht
- Nick, wanneer je overbelaste persona de kop opsteekt merk je dat je meer gebruik maakt van Extravert Geel in combinatie met de aspecten Resultaatgericht en Associatieve focus



Je drie persona's



Je instinctieve persona

Nick, je maakt bij voorkeur gebruik van Resultaatgericht Geel in combinatie met de aspecten Associatieve focus en Extravert

Je houdt van een ongedwongen werkaanpak en dat zie je onder meer aan de manier waarop je gaandeweg je plannen bijschaaft. Deze manier van werken bevalt je goed omdat je zo meer bewegingsruimte hebt om adequaat om te gaan met een moeilijke deadline of een deadline met wisselende prioriteiten. Je hecht van nature veel waarde aan een gecombineerde teaminzet. Je weet immers dat het dan gemakkelijker is om de gemeenschappelijke doelstellingen te realiseren. Je zult echter ook de eer opeisen die je toekomt voor je prestaties.



Je dagelijkse persona

Nick, je maakt het meest gebruik van Inspiratiegedreven Geel in combinatie met de aspecten Associatieve focus en Resultaatgericht

Het heeft niet je voorkeur om naar vage doelen toe te werken, maar het is wel iets wat je je hebt aangeleerd en je kunt het effectief toepassen in je werkomgeving. Je vindt het niet prettig om op deze manier te werken, maar je bent je ervan bewust dat bij sommige projecten de uiteindelijke koers zich gaandeweg ontwikkelt. Misschien geef je er zelf niet de voorkeur aan om het uiterste van jezelf te vergen, maar dat is niet zoals je op anderen overkomt. Zij zien je als iemand die de lat extreem hoog zet voor zichzelf en er hard aan trekt om zijn doelen te realiseren.



Je overbelaste persona

Nick, wanneer je overbelaste persona de kop opsteekt merk je dat je meer gebruik maakt van Extravert Geel in combinatie met de aspecten Resultaatgericht en Associatieve focus

Je bent een goede teamspeler, maar als je lang achter elkaar aan veeleisende projecten hebt gewerkt, cijfer je je eigen prestaties misschien iets te veel weg. Iedereen in een team verdient waardering voor zijn of haar prestaties en dat geldt dus ook voor jou. Mensen kloppen regelmatig bij je aan voor nieuwe ideeën, maar wanneer de spanning toeneemt, kun je 'geblokkeerd' raken en komt er niets meer bij je op. Doe in zo'n geval even een stap terug en probeer je balans te hervinden.

Je instinctieve eigenschappen



De 24 eigenschappen van je instinctieve persona



De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.

Persoonlijk

Luistert eerst, voorkeur voor individuele gesprekken

30%



30%

Sturend

Neemt initiatief in een groep, neigt automatisch naar gezaghebbende rol

Bemiddelend

Streeft naar eenheid en consensus, bereid om in conflictsituaties met standpunt te schuiven

2%

2%

Resoluut

Houdt zich staande in elke discussie en is niet bang voor conflict

84%

Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

91%

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

5%

5%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

81%

Flexibel

Werkt met 'pieken' van enthousiasme en productiviteit, laat doelen mettertijd vorm krijgen

6%

6%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

8%

Ongedwongen

Relaxed en informeel

99%

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

60%

60%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

60%

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

62%

62%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

89%

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

86%

86%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

1%

Baanbrekend

Staat open voor verandering en is bereid om tradities aan te vechten

70%

70%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

7%

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

80%

80%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

50%

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

87%

87%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

2%

100% 50% 0% 50% 100%

Je dagelijkse eigenschappen



De 24 eigenschappen van je dagelijkse persona



De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.

Persoonlijk

Luistert eerst, voorkeur voor individuele gesprekken

15%



32%

Bemiddelend

Streeft naar eenheid en consensus, bereid om in conflictsituaties met standpunt te schuiven

10%



50%

Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

31%



92%

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

11%



58%

Flexibel

Werk met 'pieken' van enthousiasme en productiviteit, laat doelen mettertijd vorm krijgen

78%



77%

Ongedwongen

Relaxed en informeel

99%



10%

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

68%



24%

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

44%



89%

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

84%



3%

Baanbrekend

Staat open voor verandering en is bereid om tradities aan te vechten

91%



1%

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

41%



26%

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

96%



48%

Sturend

Neemt initiatief in een groep, neigt automatisch naar gezaghebbende rol

Resoluut

Houdt zich staande in elke discussie en is niet bang voor conflict

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

Je overbelaste eigenschappen



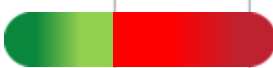
De 24 eigenschappen van je overbelaste persona



De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.

Van persoonlijk naar
passief

41%



60%

Van sturend naar
autoritair

Van bemiddelend naar
berustend

17%



75%

Van resoluut naar
twistziek

Van coöperatief naar
overmatig consensus-
gericht

88%



96%

Van competitief naar
meedogenloos

Van empathisch naar
uitgeblust

18%



65%

Van logisch naar
drammerig

Van flexibel naar
stuurloos

18%



73%

Van doelbewust naar
gefixeerd op doel

Van ongedwongen
naar chaotisch

60%



23%

Van gestructureerd
naar rigide planning

Van spontaan naar
impulsief

77%



7%

Van betrouwbaar
naar aarzeland

Van conceptueel naar
onrealistisch

20%



44%

Van praktisch naar
kortzichtig

Van vindingrijk naar
fantast

23%



2%

Van feitelijk naar
verdrinken in de
details

Van baanbrekend naar
overdreven
veranderingsgericht

95%



30%

Van behoedzaam
naar weerstand
tegen verandering

Van sociaal naar niet
alleen kunnen zijn

5%



46%

Van observerend
naar koel

Van expressief naar
overheersend

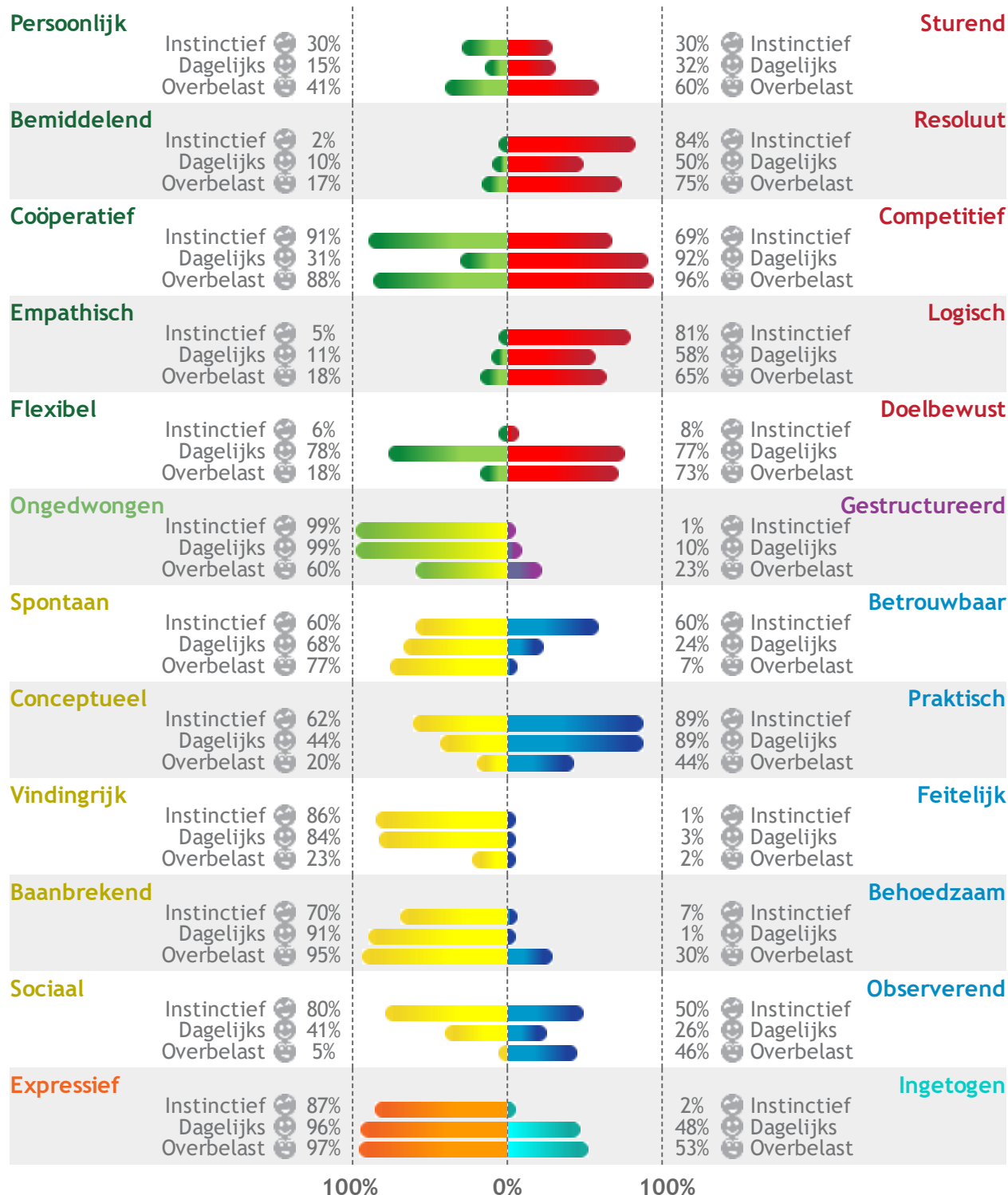
97%



53%

Van ingetogen naar
teruggetrokken en
afwezig

Je 24 eigenschappen onder de loep



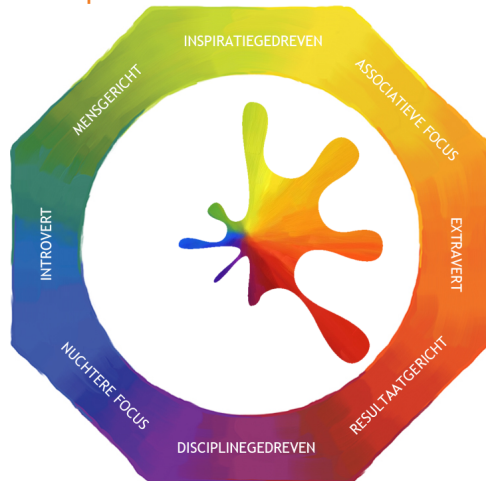
Waardering voor diversiteit

Je psychologische tegenpool herkennen

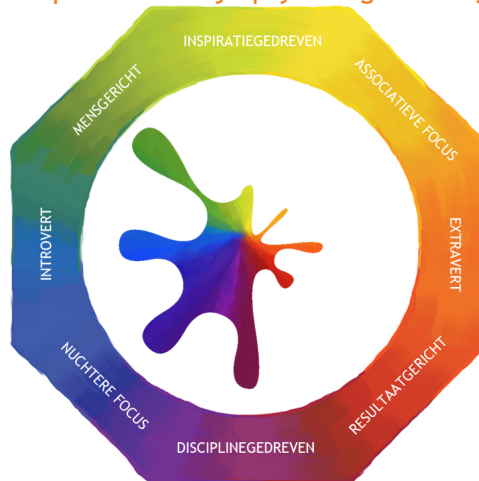
Nick, we hebben allemaal weleens iemand ontmoet met een persona tegenovergesteld aan die van onszelf...

Je kunt je waarschijnlijk wel een situatie (of situaties!) herinneren waarin je mensen bent tegengekomen die qua denkstijl en aanpak in jouw ogen van een andere planeet leken te komen. Deze mensen hadden waarschijnlijk totaal andere scores op de Lumina vragenlijst dan jij. Hieronder staan twee mandala's afgebeeld: die van jou en die van je psychologische tegenpool.

Jouw persona:



De persona van je psychologische tegenpool:



Voor iedereen geldt dat werken met zijn/haar psychologische tegenpool zowel positieve als negatieve kanten heeft. Positief is dat als je met iemand samenwerkt die zo anders is dan jezelf, je elkaars zwakke punten compenseert. Jouw kwaliteiten kun je tegenpool helpen met zijn of haar 'blinde vlekken', en omgekeerd. Zolang de communicatie goed blijft en jullie ervoor zorgen dat er geen misverstanden ontstaan, kunnen jullie een zeer effectieve werkrelatie hebben. Eén van jullie twee is namelijk altijd wel in staat om een bepaald probleem te tackelen.

Je kunt echter ook op problemen stuiten in de samenwerking met je tegenpool. Je kunt hem of haar gaan beschouwen als het antwoord op al je problemen en dan te veel op de ander leunen. Een betere benadering is om je eigen zwakkere eigenschappen verder te ontwikkelen. Daarnaast kun je je tegenpool helpen om te werken aan diens 'blinde vlekken'. Een ander probleem dat zich vaak voordoet, is dat de communicatie stukloopt. Omdat jullie zo'n andere manier van denken hebben, kunnen jullie elkaars ideeën vaak maar moeilijk begrijpen of waarderen.

Je kunt je standpunten niet altijd hard maken. Je psychologische tegenpool kan manieren aandragen om je voorstellen te staven met bewijzen. Er is echter ook een keerzijde. Je psychologische tegenpool is erg op zichzelf en geeft zich niet snel bloot. Jij bent juist zeer spontaan en openhartig en je vindt het lastig dat je niet weet wat er in je tegenpool omgaat. Dit zou problemen kunnen geven.

Werken met je tegenpool

Werken met je tegenpool: wat gaat goed?

- Orde in je werkomgeving aanbrengen kost jou de nodige moeite, maar je tegenpool heeft een natuurlijke aanleg om alles te organiseren en volgens plan te laten verlopen. Dit helpt jou om op koers te blijven en je te houden aan het tijdschema dat is vastgelegd.
- Je psychologische tegenpool kan je helpen om je eigen voortgang te bewaken door dingen vast te leggen. Zo kun je zelf in de gaten houden hoe een en ander is geëvolueerd en kun je de planning van verdere acties daarop afstemmen.
- Soms veeg je traditionele methoden van tafel zonder dat je voldoende hebt nagedacht over de gevolgen daarvan en niet zeker weet of de alternatieven echt het risico waard zijn. Je psychologische tegenpool zal je manen tot iets meer bedenktijd voordat je ingrijpende veranderingen doorvoert.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- Je hebt een snelle en dynamische verteltrant en daar ligt ook je voorkeur. Je tegenpool kan zich hier juist vreselijk aan ergeren, omdat hij/zij vindt dat een boodschap beter overkomt als die minder energiek wordt gepresenteerd.
- Je hebt het gevoel dat het schort aan vertrouwen tussen jou en je psychologische tegenpool, omdat die vindt dat jij altijd je eigen belangen voorop stelt, zelfs als dat ten koste gaat van de gemeenschappelijke doelen.

Hoe kun je deze werkrelatie verstevigen?

- Probeer jouw optimistische en positieve communicatiestijl niet op te leggen aan je psychologische tegenpool. Die zal daar niet goed op reageren, misschien juist in zijn/haar schulp kruipen en zich eerder gereserveerd opstellen.
- Het is belangrijk voor je om een vertrouwensband op te bouwen tussen jou en de andere leden van de groep. Wanneer je met je tegenpool samenwerkt, kun je dit concretiseren door jullie werkrelatie zo in te richten dat jullie van elkaar afhankelijk zijn om jullie doelen met succes te realiseren.

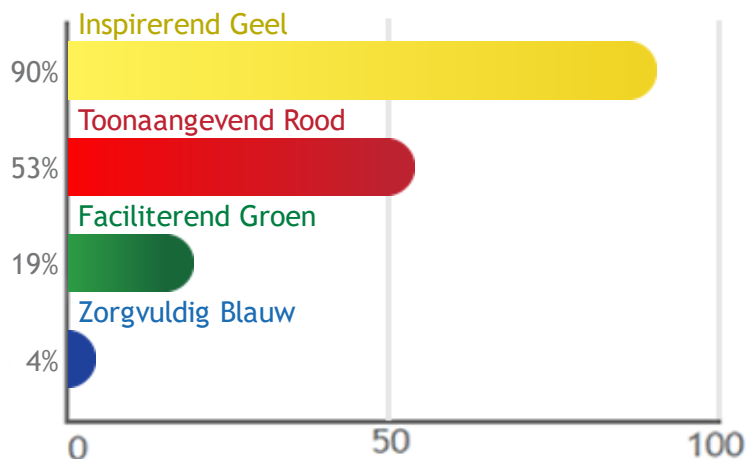
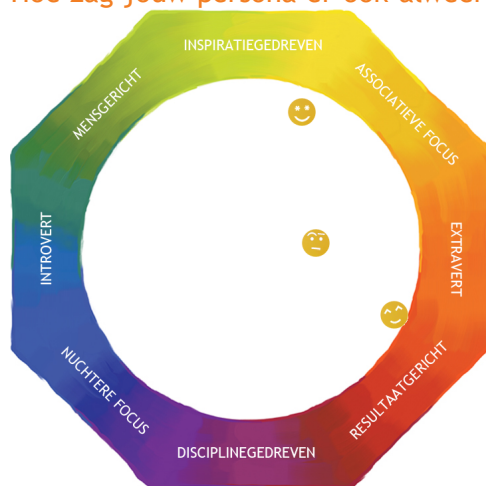
Jezelf herkennen in anderen

Je spiegelbeeld herkennen

De spiegel is soms je grootste blinde vlek...

Je psychologische tegenpool herken je vaak instinctief. Zijn of haar eigenschappen zijn immers precies tegengesteld aan die van jou en vallen je daardoor meteen op. Misschien vind je dat moeilijk om mee om te gaan, maar het is in ieder geval wel duidelijk waar de schoen wringt. Soms is het veel lastiger om te begrijpen waarom er problemen ontstaan in een werkrelatie met iemand die veel op je lijkt.

Hoe zag jouw persona er ook alweer uit?



Ook aan deze werkrelatie zijn voor- en nadelen verbonden. Aangezien jullie zoveel op elkaar lijken, passen jullie kwaliteiten bij elkaar en voelen jullie intuïtief aan hoe of wat de ander denkt. Problemen zullen zich niet snel voordoen en zeker niet uitgroeien tot een conflict. Jullie spelen immers automatisch in op elkaars behoeften, zelfs als voorkeuren niet expliciet worden uitgesproken. Een samenwerking tussen jullie twee kan dan ook zeer succesvol zijn.

Wat jullie met elkaar gemeen hebben en hierdoor zullen jullie waarschijnlijk erg gemakkelijk kunnen samenwerken, is dat jullie anderen weten te inspireren. Het is vaak een verademing om iemand te treffen die net zo enthousiast en positief is ingesteld als jezelf. Aan de andere kant kan het soms voor jou en je spiegelbeeld ook juist moeilijk zijn om samen te werken. Jullie willen zo graag presteren dat jullie soms mensen wegduwen en er een afstand ontstaat. In die situatie kan het moeilijk zijn om complimenten te geven en te krijgen.

Werken met je spiegelbeeld

Werken met je spiegelbeeld: wat gaat goed?

- Jullie houden er geen van beiden van om je vast te leggen op een en dezelfde werkmethode en als jullie met elkaar samenwerken, kunnen jullie heel natuurlijk en gemakkelijk elkaars rol invullen.
- In jullie gesprekstijl speelt humor een belangrijke rol en jullie lachen het nodige af als jullie bij elkaar zijn. Jullie voelen je op je gemak bij andere mensen en stralen positieve energie uit.
- Jullie koersen graag op gezond verstand, maar jullie praktische instelling weerhoudt jullie er niet van om ook te kijken naar de bredere mogelijkheden. In gesprekken tasten jullie ideeën af om beter inzicht te krijgen in wat er nu speelt.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- Met jullie uiterst energieke en positieve instelling duwen jullie soms je meer introverte collega's volledig weg. Onder grote druk kan diezelfde positieve instelling ook opeens naar de achtergrond verdwijnen en stellen jullie je juist zeer gereserveerd op. Hierdoor kan de communicatie stuklopen, terwijl dialoog juist op zo'n moment cruciaal is.
- Jullie willen graag allebei de beste zijn. Deze competitieve instelling zit heel sterk in jullie, maar durven jullie niet altijd te laten zien. In groepsverband zullen jullie die kant soms juist onderdrukken en eerder verlegen overkomen.

Hoe kun je deze werkrelatie verstevigen?

- Jij en je spiegelbeeld slaan soms door in jullie enthousiasme. Jullie collega's kunnen hier wat onrustig van worden, want zij hebben geen idee hoe zij op deze overvloed aan positieve energie moeten reageren.
- Het komt de kameraadschap binnen het team ten goede als jij en je spiegelbeeld je minder zouden richten op het realiseren van jullie persoonlijke doelstellingen en meer tijd zouden steken in de doelstellingen van het team.



Je communicatievoorkeuren

Hoe communiceer jij graag met anderen?

- Jouw ongedwongen benadering laat alle ruimte voor het luisteren naar en integreren van andere gezichtspunten.
- Met je lichaamstaal zet je je woorden vaak veel kracht bij en laat je duidelijk zien hoe je ergens over denkt.
- Theoretische ideeën pas je graag toe in de praktijk. Je bent daar ook heel goed in, omdat je abstracte concepten op een praktische manier weet te doorgronden.
- Je vertelt anderen graag over je wapenfeiten. Zo begrijpen zij immers beter hoe je in elkaar steekt. Je staat echter ook altijd stil bij de prestaties van anderen en geeft het team alle verdiende lof.

Hoe wil je graag dat anderen met jou communiceren?

- Je vindt het prettig als mensen je betrekken bij het creatieve proces.
- Je houdt van interacties met mensen die optimistisch en positief gestemd zijn.
- Je vindt het prettig als mensen het project baseren op een solide theoretische basis en daarna de nadruk leggen op de praktische kant van het geheel.
- Je wilt graag dat mensen zich aan hun rol houden en zich inzetten voor hun eigen taken. Dat neemt niet weg dat je het belang inziet van wat de groep als geheel inbrengt.

Wat vind je storend in de communicatiestijl van anderen?

- Je vindt het vervelend om via formulieren en andere administratieve hulpmiddelen te communiceren, want dit vind je omslachtig en onpersoonlijk.
- Je houdt niet van omgevingen waarin strikte (gedrags)regels gelden. Jouw voorkeur gaat uit naar een veel minder formele context, waarin je meer vrijheid hebt om uiting te geven aan wat je voelt en vindt.
- Als mensen je vragen om je ideeën toe te lichten en daarbij volledig de nadruk leggen op ofwel de theoretische ofwel de praktische kant van de zaak, kun je nogal geïrriteerd raken.
- Mensen die jou ertoe willen bewegen om je meer als een teamspeler op te stellen, vind je maar irritant. Jij bent namelijk van mening dat als je vooruit wilt komen, je je moet richten op je eigen behoeften. Met mensen die zich echter te competitief opstellen heb je echter ook grote moeite.

Hoe kun je je communicatie met anderen verbeteren?

- Sommige mensen willen helemaal niet uit hun schulp worden getrokken. Zij ordenen liever eerst hun gedachten en drukken zich kalm en bedaard uit. Toon respect voor deze stijl van communiceren want daar kan het team op de lange duur baat bij hebben.
- Als een bepaalde kwestie ter discussie staat binnen jouw groep, probeer dan ook naar de anderen te luisteren. Onthoud dat degene die het hardst roept niet per se de waarheid in pacht heeft.
- Maak schema's waarop staat aangegeven wat er wanneer moet gebeuren en wie het moet doen. Dat maakt het proces inzichtelijker en iedereen weet waar hij/zij aan toe is.
- Soms moet je in de details van een onderwerp duiken om de feiten te vinden die jouw mening ondersteunen. Diezelfde feiten kun je later weer gebruiken om je standpunt tegenover anderen te verdedigen.

High performance teams ontwikkelen

Welke kwaliteiten kun jij inzetten om te zorgen dat je samen meer presteert?

- Jouw flexibele instelling kan een echte aanwinst zijn voor het team. Als er zich onverwacht problemen voordoen, laat jij je niet uit het veld slaan. Daarmee kun je het team helpen om in te spelen op veranderingen zonder dat dit ten koste gaat van het gevoel van urgentie van de gezamenlijke doelstellingen.
- Jouw bevologenheid en enthousiasme zijn niet alleen belangrijk bij het op gang brengen van een team, maar ook om iedereen gefocust te houden.
- Jouw nuchtere kijk op zaken is zeer waardevol voor een beginnend team dat bezig is zich te oriënteren op de primaire doelstellingen. Tegelijkertijd zorg je er ook voor dat het team het grotere geheel niet uit het oog verliest.
- Als lid van een team vind je het heerlijk om in competitie te zijn met anderen. Je gebruikt de boost die je krijgt van je tegenstanders om je team naar succes te leiden en blijft tegelijkertijd gericht op samenwerking en win-windoelstellingen.

Soms drijf je je sterke punten te ver door. Je kwaliteiten slaan dan om in beperkingen:

- Jij bent zo expliciet en extravert dat je daarmee de wat rustigere teamleden soms compleet overdondert. Daardoor zullen zij nog minder snel hun zegje doen en dat kan ten koste gaan van hun waardevolle bijdrage aan het proces. Je expliciete en extraverte manier van doen staat ook haaks op je meer gereserveerde kant, maar dat is ook een kant van jezelf die je wat minder vaak laat zien.
- Je maakt soms de indruk dat je zit op te scheppen, omdat je zo prat kunt gaan op wat je allemaal hebt bereikt. Dit kan ertoe leiden dat anderen zich afsluiten voor wat je hebt te zeggen, zelfs als dit wel belangrijk voor hen is en dit kan funest zijn voor de onderlinge verhoudingen.
- Jij bent iemand die zich hard maakt voor veranderingen. Toch zal het zal je weleens behoorlijk wat moeite kosten om gehoord te worden, omdat je daarin voor anderen soms te ver gaat.
- Je bent geneigd snel beslissingen te nemen, maar de kans bestaat dat je hierdoor anderen buitensluit die liever wat langer nadenken voordat ze hun bijdrage leveren.

In een team kunnen de volgende blinde vlekken je parten spelen:

- Je vindt het moeilijk om je te concentreren op werk dat veel aandacht voor details vereist. Als jouw informatie niet klopt, kan dat nadelig zijn voor de resultaten van het hele team.
- Je legt je niet graag vast op strakke plannen of structuren. Werken in een team houdt echter in dat er formele afspraken worden gemaakt. Zo kan het beste uit mensen en de samenwerking worden gehaald.
- Je neemt graag risico's, zelfs als dit indruist tegen beproefde methoden.
- Je bent niet erg diplomatiek en mensen nemen vaak aanstoot aan wat je zegt. Toch is je boodschap veelal goed bedoeld, alleen komt die niet altijd zo over.

Hoe haal je in teamverband meer uit jezelf? Een aantal suggesties:

- Ken je toehoorders en respecteer de behoeften van je teamgenoten. Het is net zo belangrijk om aandacht te hebben voor de mening van anderen als het is om anderen warm te maken voor die van jou.
- Bij het voltooien van een opdracht is het belangrijk om hier als groep bij stil te staan. Erken de kwaliteiten en prestaties van anderen. Het kan je helpen ontwikkelpunten voor jezelf te benoemen.
- Timemanagement is soms je beste vriend. Als jij je werk goed plant en organiseert, ben je vervolgens minder tijd kwijt aan erover nadenken of uitstellen.
- Denk, voordat je iets zegt, na over de vermoedelijke uitwerking van jouw woorden op anderen. Je kunt je boodschap waarschijnlijk ook wel op een andere, minder controversiële manier overbrengen.

Lumina Spark Profielschets



Lumina Learning
www.luminalearning.com
info@luminalearning.com
Lumina Learning LLP
Third Floor St George's House
Knoll Road
Camberley, GU15 3SY, UK



Tomorrow's Leadership
Graaf Engelbertlaan 18
Breda
The Netherlands
4819 BN

Gefaciliteerd door Heiske Nonnekes
E: info@tomorrowsleadership.nl
T: +31645078443



Datum vragenlijst afgerond 17/04/19 17:00:35
Datum meest recent gegenereerde profielschets 17/04/19 17:01:07