



Noa Manders

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
Twee citaten ter inspiratie	9
Hoe zien we onszelf? - Kleurenlens	10
Je werkelijke kleurenvолgorde	12
Hoe gebruik jij de vier kleuren?	13
Welkom bij de acht aspecten	19
Jouw persoonlijke volgorde van de acht aspecten	20
De acht aspecten op jouw mandala	21
Je kleurrijke mandala	22
Je kwaliteiten en mogelijke beperkingen	23
Mandala met eigenschappen	24
Staafdiagram van je kleuren en aspecten	25
Je 24 eigenschappen onder de loop	26
24 Qualities - definitions	27
24 Qualities - definitions	28
24 Qualities - definitions	29
Drie perspectieven: wie ben jij?	30
Je drie persona's	31
De positie van je drie persona's	32
Je instinctieve eigenschappen	33
Je dagelijkse eigenschappen	34
Je overbelaste eigenschappen	35

Je 24 eigenschappen onder de loep	36
Je aspecten per persona	37
Je communicatievoorkeuren	38
Waardering voor diversiteit	40
Waardering voor diversiteit	42
Werken met je spiegelbeeld	43
Werken met je tegenpool	44
High performance teams ontwikkelen	45
Grows model	47
GROEI - Samen resultaten neerzetten	48
Feedback met ABC	49
Notes	50
Notes	51

Welkom



Beste Noa,

Voor je ligt JOUW Lumina Spark Full profielschets. Een unieke beschrijving van JOUW persoonlijkheidsvoorkeuren, die als input kan dienen voor het starten van een betekenisvol gesprek met jezelf of met je teamgenoten.

Wat mooi om dat van jezelf te hebben.

Wat Lumina Spark uniek maakt, is de onderliggende overtuiging “don’t force the choice”. Individuen kunnen namelijk scoren op beide polen van gemeten gedrag (bijvoorbeeld introvert EN extravert).

Hiermee leg je de innerlijke diversiteit van een persoonlijkheid bloot en is het instrument aansprekend voor diegenen die in wisselende situaties ander gedrag vertonen.

Erg bruikbaar. Zie het als een extra handleiding/inzicht in jouw persoonlijkheidsvoorkeuren.

Bovendien is een workshop met Lumina Spark door het gebruik van een gemeenschappelijke kleurentaal, een ervaring met een duurzaam effect en wordt het creëren van zelfbewustzijn een leuke en plezierige ervaring.

Als je weet hoe anderen jou zien of hoe jij overkomt bij anderen, dan weet je ook wat je zou kunnen veranderen om daar verschil in te maken.

Warme groet,

Roland Kleve

Breda University of Applied Sciences

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

Je staat bekend als iemand die graag met feiten en degelijk bewijsmateriaal werkt. Je voelt je ongemakkelijk als je wordt gedwongen tot een snelle beslissing zonder dat je daarin voldoende tijd hebt kunnen steken of de benodigde informatie hebt kunnen vergaren. Voor jou staat onomstotelijk vast dat je alleen maar kunt theoretiseren op basis van feiten en bewijsmateriaal. Als mensen in jouw ogen grillige of ongegronde denkpaden volgen, zul je ze daar dan ook zeker op wijzen.

Je zult van nature je inzichten afzetten tegen een stevige dosis bewijsmateriaal. 'Goede ideeën' of zelfs 'beredeneerde logica' van anderen zul je pas vertrouwen als ze hun argumenten kunnen staven met degelijk bewijsmateriaal. Je merkt ook dat jij vaak veel meer energie steekt in het inwinnen van informatie dan de meeste collega's.



Spark vanuit de kern

Je kunt heel goed op een gedetailleerd niveau werken en zult waarschijnlijk wel wat perfectionistisch zijn aangelegd. Je gaat doorgaans liever af op wat je uit eigen ervaring kent dan op de goedbedoelde (maar vaak ongegronde) ideeën van anderen. Wanneer je een ingewikkeld probleem aanpakt begin je altijd met de vraag: "Waar bevinden we ons nu?" en "Wat zijn de feiten?". Je vindt het vreselijk als collega's er een minder systematische aanpak op nahouden of wars lijken van feitelijke informatie. Deze mensen lijken hun standpunten niet te willen toetsen aan feitelijke gegevens en daar snap je eigenlijk helemaal niets van.

Dankzij je feitelijke denkstijl ben jij een echte aanwinst voor het team. Jij bent in staat om eventuele collectieve blinde vlekken van de groep te signaleren en te benoemen. Sommige teamleden willen soms een idee over de feitelijke gegevens heen tillen en dat kan jou irriteren. Zo'n soort benadering staat haaks op je eigen aanpak.

Je bent erg competitief ingesteld en je wilt per se winnen. Het is belangrijk voor je dat mensen je als succesvol zien en je zult er alles aan doen om dat beeld in stand te houden. Het is voor jou een vanzelfsprekend gegeven dat er maar één kan winnen en dat de rest dus verliest. Dit kan wat wrijving veroorzaken tussen jou en anderen, maar dat vind je juist wel leuk!

Je eigen behoeften staan centraal en je gelooft in het motto: "Het is een harde wereld". Je moet immers wel voor jezelf zorgen want een ander zal het niet doen! Dit betekent onder meer dat je mensen en hun bedoelingen doorgaans met een flinke dosis wantrouwen bekijkt. Het laatste wat je wilt is dat mensen je zien als iemand die met alle winden meewaait.

Het is goed om je ervan bewust te zijn dat je competitieve kant ook motiverend kan werken op de mensen om je heen. Die drang naar succes is namelijk niet alleen voor jou een drijvende kracht, maar kan ook anderen stimuleren om harder te werken, hetzij in onderlinge competitie, hetzij samen 'tegen' (externe) concurrenten.

Je vindt het zelden nodig om bescheiden te zijn over je eigen prestaties en schat je eigen kwaliteiten hoog in. Je weet jezelf goed te profileren binnen een organisatie en schaamt je niet voor je eigen succes. Je vindt het belangrijk dat anderen weten dat jij niet alleen goed bent in wat je doet maar zelfs ronduit de beste!

Spark vanuit de kern

Communicatie

Gesprekken over verantwoordelijkheden en vergelijkbare onderwerpen neem je altijd heel serieus.

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.

Je gaat graag het gesprek aan over de vertaalslag van theorie naar praktijk.

Leiderschap & Samenwerking

Noa, als leider ga je zeer georganiseerd te werk. Je maakt heldere en allesomvattende plannen die anderen stap voor stap kunnen volgen. Je houdt rekening met individuele deadlines en werkschema's en brengt alles samen in één plan. Zo is het voor iedereen transparant hoe de werkzaamheden in elkaar haken en kunnen mensen elkaar gemakkelijker aanspreken op taken en verantwoordelijkheden. Daarnaast wil je graag een werkomgeving creëren met dezelfde elementen als al je plannen: netjes op orde, alles op de juiste plek.

Twée citaten ter inspiratie

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

In de woorden van Hume kun je je helemaal vinden. Als filosoof deed Hume zijn uitspraak binnen een theoretisch kader, maar je kunt het ook op de praktijk van alledag toepassen. Je probeert geen beweringen te doen, die je niet kunt staven en je verwacht hetzelfde van anderen. Je houdt je graag bezig met zaken die je zelf kunt onderzoeken en bewijzen en die niet louter theoretisch zijn. Het bewijsmateriaal dat jij aandraagt is daardoor moeilijk te weerleggen en zelfs wanneer je onder vuur komt te liggen, krijg jij op basis van de feiten veel mensen aan je zijde.

De kwantiteit van een beschaving wordt bepaald door de kwaliteit van de verbeelding. - Victor Hugo, *Les Misérables*

Victor Hugo wilde mensen stimuleren om hun fantasie de vrije loop te laten en hun creatieve kant aan te boren. Hij wilde niet dat mensen zich gevangen zouden voelen in een beperkt kader. Onze verbeeldingskracht kent geen grenzen en kan een bron zijn van een eindeloze stroom van ideeën. Het enige wat we daarvoor nodig hebben zijn tijd en het vertrouwen dat dit belangrijk is. Zonder verbeeldingskracht zouden er geen uitvinders zijn. Laat je creatieve kant daarom niet beperken door scepsis.

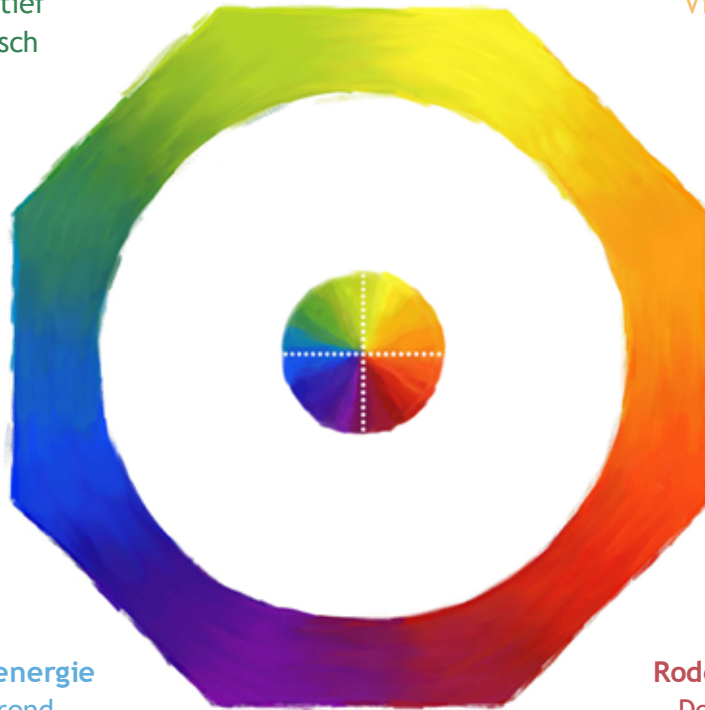
Hoe zien we onszelf? - Kleurenlens

Groene energie

Persoonlijk
Coöperatief
Empathisch

Gele energie

Sociaal
Vindingrijk
Spontaan



Blauwe energie

Observerend
Feitelijk
Betrouwbaar

Rode energie

Doelbewust
Competitief
Sturend



Gele energie staat voor enthousiasme en optimisme. Mensen met veel Gele energie bewegen zich gemakkelijk in grote grote groepen en voelen zich zelden of nooit verlegen als ze nieuwe mensen ontmoeten. Daarnaast wordt Geel meestal geassocieerd met een conceptuele en abstracte denkstijl. Als je iemand bent die graag gesprekken voert over allerlei verschillende theoretische aspecten en hypothetische situaties, kun je er waarschijnlijk vanuit gaan dat je veel Geel gebruikt.



Rode energie kan heel direct en confronterend overkomen. Als je veel Rood gebruikt, voel je je waarschijnlijk prima op je gemak in een competitieve omgeving en aarzel je geen seconde om in een conflictsituatie je eigen standpunten te verdedigen. Iemand met veel Rood neemt ook vaak het initiatief en geeft graag sturing en structuur aan een groep.



Blauwe energie komt tot uiting in goed georganiseerd gedrag en een focus op feiten. Iemand die veel Blauw gebruikt is vaak introvert en denkt eerst goed na voordat hij/zij iets zegt. Mensen met veel Blauw vinden het prettig om zelfstandig en onafhankelijk van anderen hun werk te doen.



Mensen die veel Groene energie gebruiken staan meestal in contact met hun gevoel en genieten ervan om diepgaande en persoonlijke een-op-eengesprekken te voeren. Groene energie herken je ook aan de manier waarop iemand met conflicten omgaat. Iemand met veel Groen luistert goed naar alle partijen en probeert via diplomatieke onderhandelingen tot een compromis te komen.

Je werkelijke kleurenvolgorde



Je meest gebruikte kleur is Toonaangevend Rood. Je Rode energie komt onder meer tot uiting wanneer je de competitie aangaat met anderen. Dat competitie-element geeft jou extra motivatie maar het kan een probleem zijn in een werkomgeving die niks opheeft met onderlinge strijd.



Je tweede kleur is Zorgvuldig Blauw. Je hebt een goed oog voor detail. Dit is een uiting van je Blauwe energie die anderen ook zal opvallen. Je bent iemand die effectief informatie verzamelt en onderzoek doet. Hierdoor geef je anderen de indruk dat je veel waarde hecht aan de feiten.



Je derde kleur is Faciliterend Groen. Er zijn momenten waarop je de nadruk legt op teamwork en samenwerking en dit is een uiting van je Groene energie. Deze eigenschap zorgt ervoor dat zaken veel soepeler verlopen omdat alle neuzen in dezelfde richting wijzen.



Je minst gebruikte kleur is Inspirerend Geel, maar dat betekent niet dat je deze eigenschappen nooit gebruikt. Het kost jou meestal geen enkele moeite om met anderen om te gaan. Dit is een voorbeeld van je Gele energie. Denk terug aan een sociale situatie waarin je je als een vis in het water voelde en moeiteloos met nieuwe mensen een praatje maakte.

Je gebruikt vooral je Rode archetype



Je belangrijkste Rode kwaliteiten:

- Je ontwikkelt effectieve plannen en let er daarbij op dat je onnodige administratieve rompslomp vermijdt
- In al je objectiviteit en rationaliteit ben je de redelijkheid zelf
- Je zult niet gauw je eigen behoeften verwaarlozen

Soms zet je te veel Rode energie in:

- Je komt wellicht opschepperig over
- Het gebeurt weleens dat je van je doel laat afhouden door organisatie en procedures

Soms zet je je Rode energie onvoldoende in:

- Je maakt je weleens te druk om hoe je op anderen overkomt
- Je zult een probleem niet snel concreet aanpakken maar eerder geneigd zijn het te omzeilen

Meer over je Rode archetype:

Je geniet van flexibiliteit binnen een duidelijke structuur. Hoe degelijk een plan ook in elkaar zit, je weet nooit wat er kan gebeuren; het leven is onvoorspelbaar! Je bouwt graag wat 'speelruimte' in zodat je kunt inspelen op onverwachte gebeurtenissen. Je bent nooit zo verknocht aan een bepaald plan of specifieke koers dat je vindt dat er absoluut niet meer aan mag worden gesleuteld.

Je tweede archetype is Blauw



Je belangrijkste Blauwe kwaliteiten:

- Jij haalt voldoening uit routinematige taken die een hoge mate van nauwkeurigheid vereisen
- Jij hebt meer vertrouwen in het geschreven woord dan in het gesproken woord
- Je ziet er geen been in om kritiek te leveren op vooruitstrevende ideeën die aan jou worden voorgelegd

Soms zet je te veel Blauwe energie in:

- Je gaat niet altijd even consequent om met je tijdschema's. Soms ben je daarin heel rigide, andere keren bijna gevaarlijk nonchalant
- Soms laat je de kansen die een verandering je biedt links liggen

Soms zet je je Blauwe energie onvoldoende in:

- Je werkt liever met anderen ook al is het voor de taak niet nodig
- Je bent niet altijd even efficiënt wanneer je zelfstandig moet werken

Meer over je Blauwe archetype:

Noa, je bent iemand die van nature erg voorzichtig en behoedzaam is. Je hebt grote moeite met leiders die veranderingen doorvoeren als doel op zich, omdat jij je heel erg bewust bent van de kosten die hieraan verbonden zijn. Je zult dan ook zelden of nooit worden meegesleept door de laatste mode of trend; daar ben je veel te nuchter voor. Mensen moeten al met hele sterke argumenten komen wil jij openstaan voor verandering. Je vindt het misschien zelfs helemaal niet erg om jezelf het label 'conservatief' te geven (met een kleine 'c' wel te verstaan!). Je kunt je waarschijnlijk wel vinden in het motto: "Als iets werkt moet je er niet aan sleutelen". Jouw voorkeur ligt bij methoden die zich al hebben bewezen. Achter je terughoudende uitstraling gaat een reeks traditionele normen en waarden schuil waardoor je nogal sceptisch staat tegenover nieuwe ideeën waarvan het succes nog niet is bewezen.

Je derde archetype is Groen



Je belangrijkste Groene kwaliteiten:

- Je weet hoe belangrijk het is om discipline te koppelen aan inspiratie als je je doelen wilt realiseren

Soms zet je te veel Groene energie in:

- Soms voel je je emotioneel uitgeblust. Je manier om daarmee om te gaan kan dan zijn dat je emotioneel afstand neemt van anderen

Soms zet je je Groene energie onvoldoende in:

- Je vindt het niet altijd leuk om met anderen samen te werken
- Bij conflicten zul jij niet snel een andere stelling innemen

Meer over je Groene archetype:

Je kiest zorgvuldig de mensen uit aan wie je je vertrouwen schenkt en ziet ook dat sommigen dat niet aan jou geven. Je weet echter dat het belangrijk is dat iedereen voorrang geeft aan de teambehoeften en niet alleen maar bezig is met zijn of haar persoonlijke agenda.

Als je er een beetje je best voor doet, geef je volop erkenning voor de inzet van anderen. Dit valt doorgaans zeker in goede aarde. Probeer dit daarom te blijven doen, ook als je het druk hebt met je eigen werkzaamheden.

Het archetype dat je het minst gebruikt is Geel



Je belangrijkste Gele kwaliteiten:

- Je hebt altijd wel iets bij te dragen aan een gesprek
- Je hebt je werkplek graag netjes en op orde. Als de chaos dan losbarst kun je die voor jouw gevoel beter aan

Soms zet je te veel Gele energie in:

- Soms vertrouw je zo sterk op je ad-hoc instinct, dat je in de knoop komt met je behoefte om je afspraken na te komen

Soms zet je je Gele energie onvoldoende in:

- Je hecht zo sterk aan een strakke planning dat je daardoor soms wordt beperkt in je flexibiliteit
- Soms probeer je gebeurtenissen te interpreteren zonder volledig inzicht te hebben in de situatie

Meer over je Gele archetype:

Je legt gemakkelijk nieuwe contacten en vindt het waarschijnlijk ook leuk om te doen. Je zult niet bang zijn om onbekenden aan te spreken en hebt dan vaak zelf het hoogste woord! Je krijgt energie van de gesprekken met nieuwe en verschillende soorten mensen en dat is ook waarom het je zo natuurlijk afgaat.

Jouw stijl om invloed uit te oefenen is gestoeld op de kracht van je relaties en daar voel je je goed bij. Het enige nadeel is dat dit veel tijd opslokt. Je brengt waarschijnlijk veel tijd door aan de telefoon, meer dan je meeste collega's. Innerlijke beschouwing, een ongestoord en solitair denkmoment, is iets waar je meestal niet aan toekomt.

In een groep ben jij vaak aan het woord. Jij bent iemand die makkelijk aanvoelt wat een ander wil zeggen en ook alvast een antwoord geeft als iemand daar zelf niet zo snel uitkomt. Je denkt graag hardop na en deze eigenschap is heel nuttig in brainstormsessies, ook al ervaren introverte mensen het soms als storend.

Suggesties om de vier kleuren meer in te zetten

Toonaangevend Rood

- Durf je sterk te maken voor jouw ideeën, ook als er weerstand tegen is
- Soms moet je gewoon ter zake komen en zeggen waar het op staat

Zorgvuldig Blauw

- Als een taak vereist dat je zelfstandig werkt, probeer dan de verleiding te weerstaan mensen te bellen en afleiding te zoeken
- Let erop dat je niet te veel 'hardop denkt' en de mensen om je heen uit hun concentratie haalt

Faciliterend Groen

- Toon je wat erkentelijker voor de bijdragen en kwaliteiten van anderen in het team
- Werk aan je diplomatieke vaardigheden zodat je minder risico loopt mensen te beledigen

Inspirerend Geel

- Probeer te vermijden dat je te gehecht raakt aan formele procedures, volg ook eens je instinct
- Beperk de kans op nieuwe ideeën niet door meteen te oordelen of te censureren

Suggesties om de vier kleuren te temperen

Toonaangevend Rood

- Richt je zowel op het doel als de weg erheen
- Het realiseren van doelstellingen is soms belangrijker dan de manier waarop dat gebeurt

Zorgvuldig Blauw

- Accepteer dat je sommige dingen gewoon moet uitproberen om te weten wat je eraan hebt
- Voel je niet bedreigd door nieuwe ideeën en neem de tijd om de positieve punten erin te ontdekken

Faciliterend Groen

- Accepteer dat je niet altijd iedereen tevreden kunt stellen - begrip voor anderen kan heel goed samengaan met lef en ruggengraat
- Als je ertoe bereid bent om assertief 'nee' te zeggen bouw je meer geloofwaardigheid op bij anderen - het geeft je ook meer energie om je te concentreren op de dingen waar je bewust 'ja' tegen hebt gezegd.

Inspirerend Geel

- Als je nu meer tijd besteedt aan een bepaald actiepunt, kan je dat in de toekomst vaak veel tijd besparen
- Een beetje timemanagement betaalt zich vaak dubbel en dwars terug - je beslissingen zouden er wel bij varen

Welkom bij de acht aspecten

Mensen die erg **inspiratiegedreven** zijn zijn op hun best als ze zich sterk betrokken voelen bij een bepaald project. Ze vertrouwen op hun 'buikgevoel' en houden graag alle ballen in de lucht.

Mensen met een **associatieve focus** bewandelen graag verschillende denkpaden en zoeken waarheden die onder de oppervlakte verscholen liggen. Iemand met een associatieve focus is doorgaans vrij bespiegeland en heeft vaak vernieuwende ideeën.

Een **extravert** persoon wordt graag omringd door veel mensen tegelijk. Extraverte mensen bloeien vaak op door de dynamiek van een groepsdiscussie en voelen zich veelal op hun gemak in nieuwe sociale situaties.

Een **resultaatgericht** persoon houdt de doelstellingen scherp in het vizier en vergt vaak het uiterste van zichzelf en anderen om die te realiseren.

Als je **disciplinegedreven** bent heb je je zaakjes veelal goed op orde en kunnen mensen ervan op aan dat je je afspraken zult nakomen.

Mensen met een **nuchtere focus** zijn zich bewust van de praktische realiteit. Ze werken aan realistische doelstellingen en zullen niet gauw te veel hooi op hun vork nemen.

Introverte mensen houden meestal hun emoties in bedwang en voelen zich op hun gemak als ze alleen kunnen werken. Ze hebben meestal een kleine groep hechte vrienden.

Personen die **mensgericht** zijn houden zich vooral bezig met de mensen in hun omgeving. Ze hebben oog voor de behoeften van anderen en zullen hun uiterste best doen om de harmonie binnen de groep te bewaren.

Jouw persoonlijke volgorde van de acht aspecten

1. **Nuchtere focus** - Je richt je op de realiteit en vertrouwt op tastbare feiten. Op basis hiervan ga je achter informatie aan waar je ook echt van op aankunt.
2. **Disciplinegedreven** - Als je je eenmaal hebt vastgelegd op een project, werk je je plan tot in de puntjes uit zodat alles stap voor stap kan worden afgewerkt.
3. **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.
4. **Extravert** - Met je vriendelijke en gezellige manier van doen geef je duidelijk blijk van je extraverte kant.
5. **Inspiratiegedreven** - Nieuwe ideeën integreren in je huidige strategie is niet een van je sterkste punten. Je bent bang dat dit je afhoudt van je oorspronkelijke doelstellingen.
6. **Introvert** - Bij een-op-eengesprekken voel jij je niet altijd op je gemak. Ideeën bespreek je liever met een grotere groep.
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. **Associatieve focus** - Voor jou is het vaak een hele strijd om buiten de geijkte kaders te denken en met nieuwe ideeën te komen.

De acht aspecten op jouw mandala

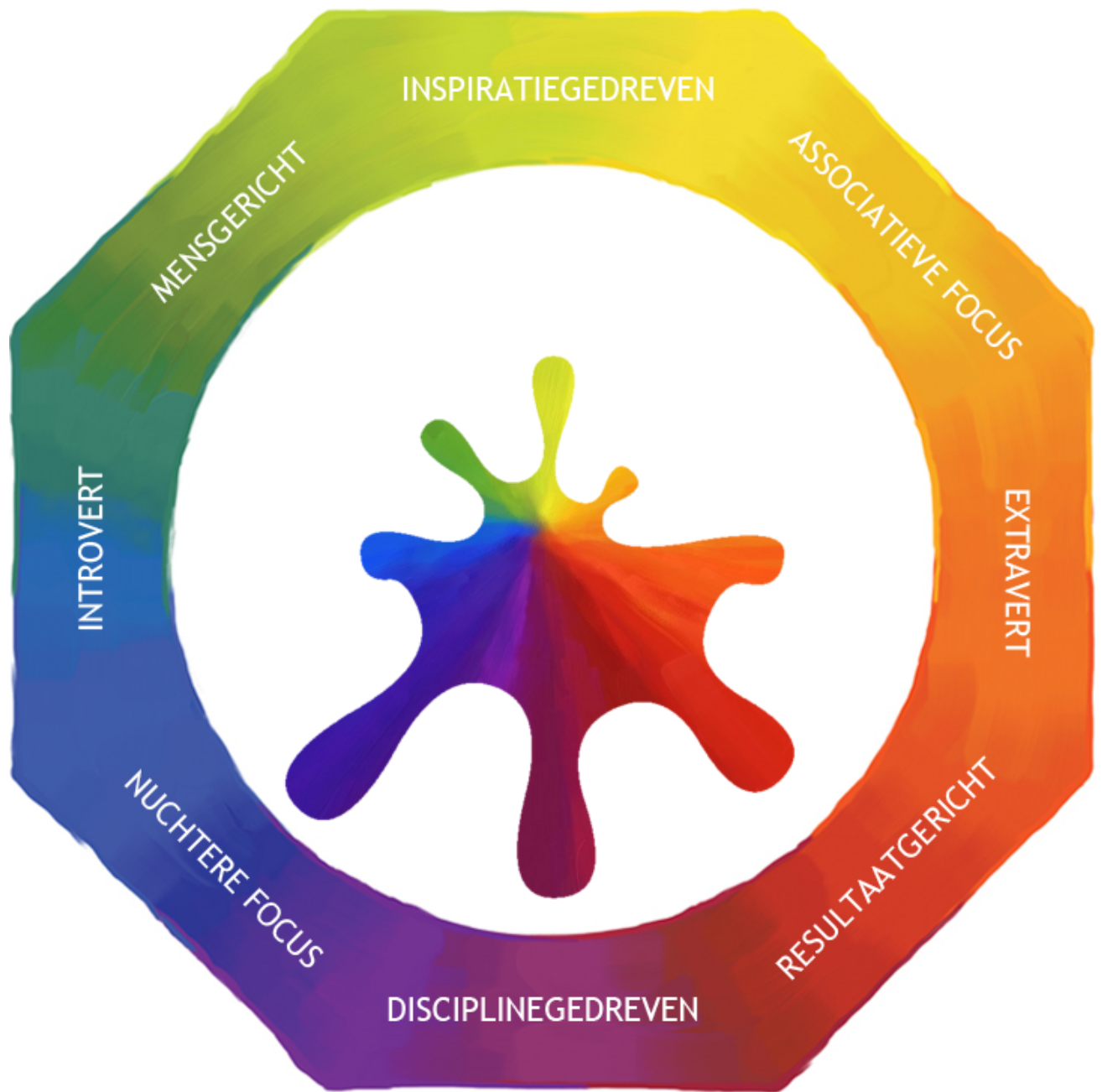
Noa, op de volgende pagina zie je jouw persoonlijke kleurrijke mandala

Deze mandala(1) maakt op een kleurrijke manier de belangrijkste verschillen tussen mensen inzichtelijk. Hier zie je hoe jouw persoonlijke kleurenscores 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.

Noa Manders - 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

Noa, dit zijn je sterke punten:

- Je weet jouw uiterst scherpe oog voor detail effectief in te zetten. Je bent heel grondig en er ontsnapt maar weinig aan jouw aandacht.
- Je houdt je goed aan vastgestelde plannen en gebruikt ze als leidraad op weg naar je doelen.
- Je houdt je emoties goed in bedwang. Het komt weleens voor dat een kwestie je bijzonder na aan het hart ligt, maar je weet dat je je gevoelens niet op elk willekeurig moment kunt uiten en dat je beter kunt wachten op een geschikter moment om dat te doen.

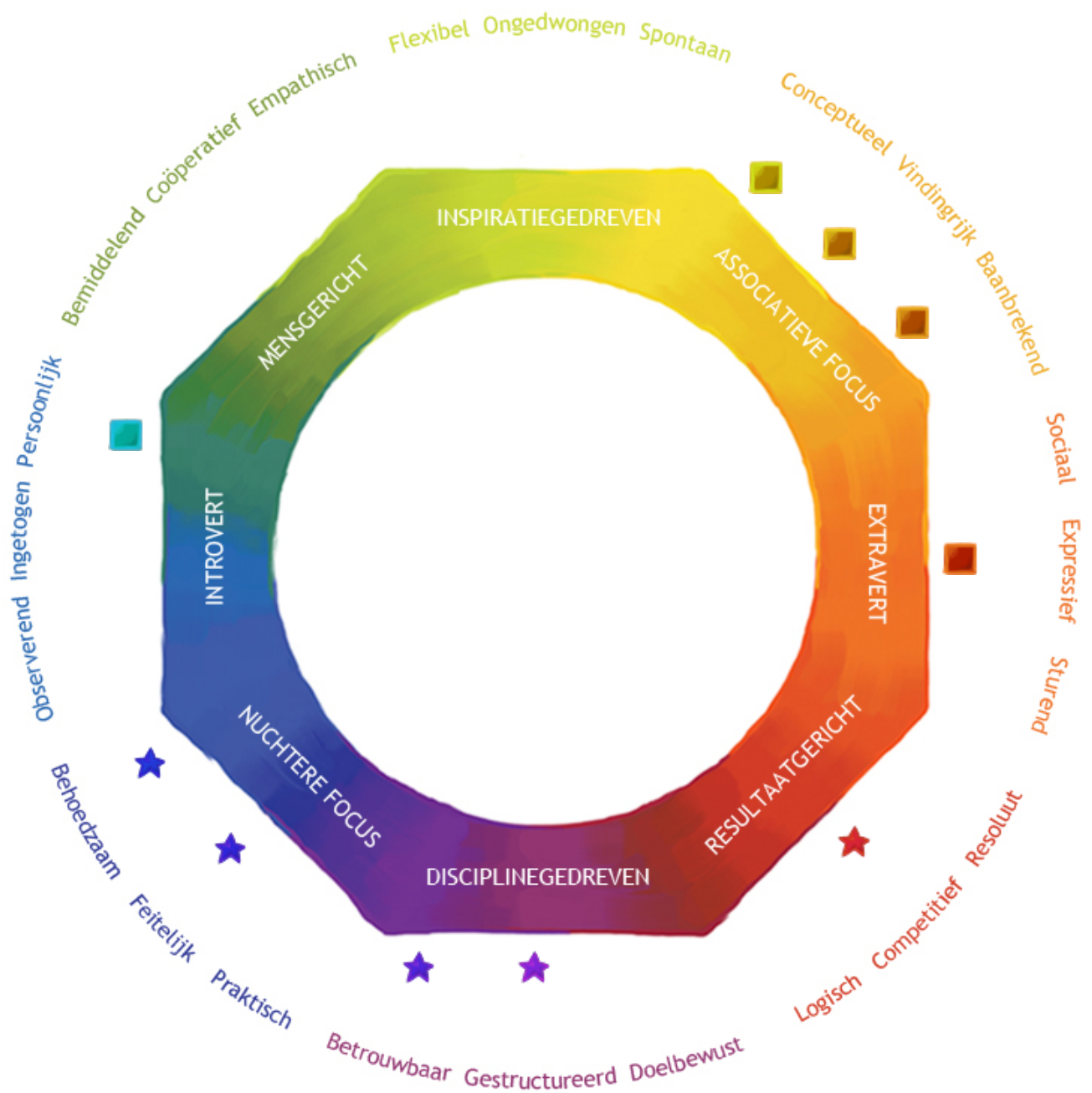
Waar liggen je mogelijke beperkingen?

- Soms kies je voor jezelf ten koste van het team als geheel. Dat is ondermijnend voor het onderlinge vertrouwen en heeft vaak directe negatieve gevolgen.
- Soms ben je zo gefixeerd op het nakomen van je afspraken, dat je geen ruimte laat voor spontane beslissingen. Dit kan leiden tot een tunnelvisie waardoor je moeite hebt om het grotere geheel te zien. Daarnaast heb je soms zo veel conflicterende commitments op je bord dat je dingen onmogelijk nog scherp kunt blijven zien.

Hoe zou je je ontwikkelpunten kunnen aanpakken?

- Grijp je kansen om je in te zetten voor verandering, als je ziet dat dat nodig is. Perfecte systemen bestaan niet en elk systeem kan beter. Zoek dus naar manieren om die verbeteringen door te voeren.
- Mensen komen soms met bezwaren tegen jouw ideeën. Laat je hierdoor niet ontmoedigen; dit hoort bij het proces. Vraag je af waar je ideeën tekortschieten, schaf ze bij en leg ze opnieuw voor

Mandala met eigenschappen



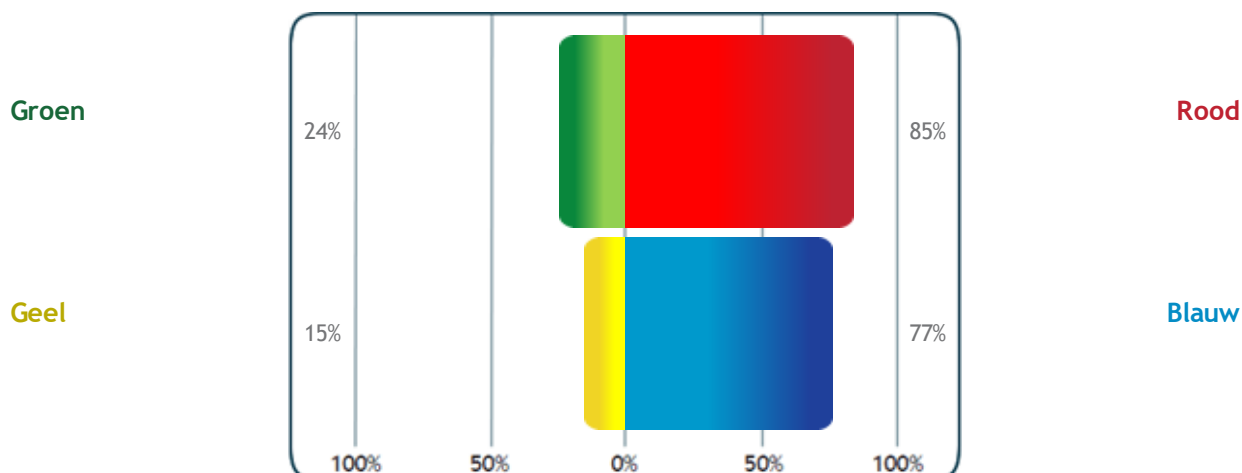
In de vragenlijst heb je diverse eigenschappen 'opgeëist'. Je vijf hoogste scores zijn hier gemarkeerd met het symbool: ★.

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

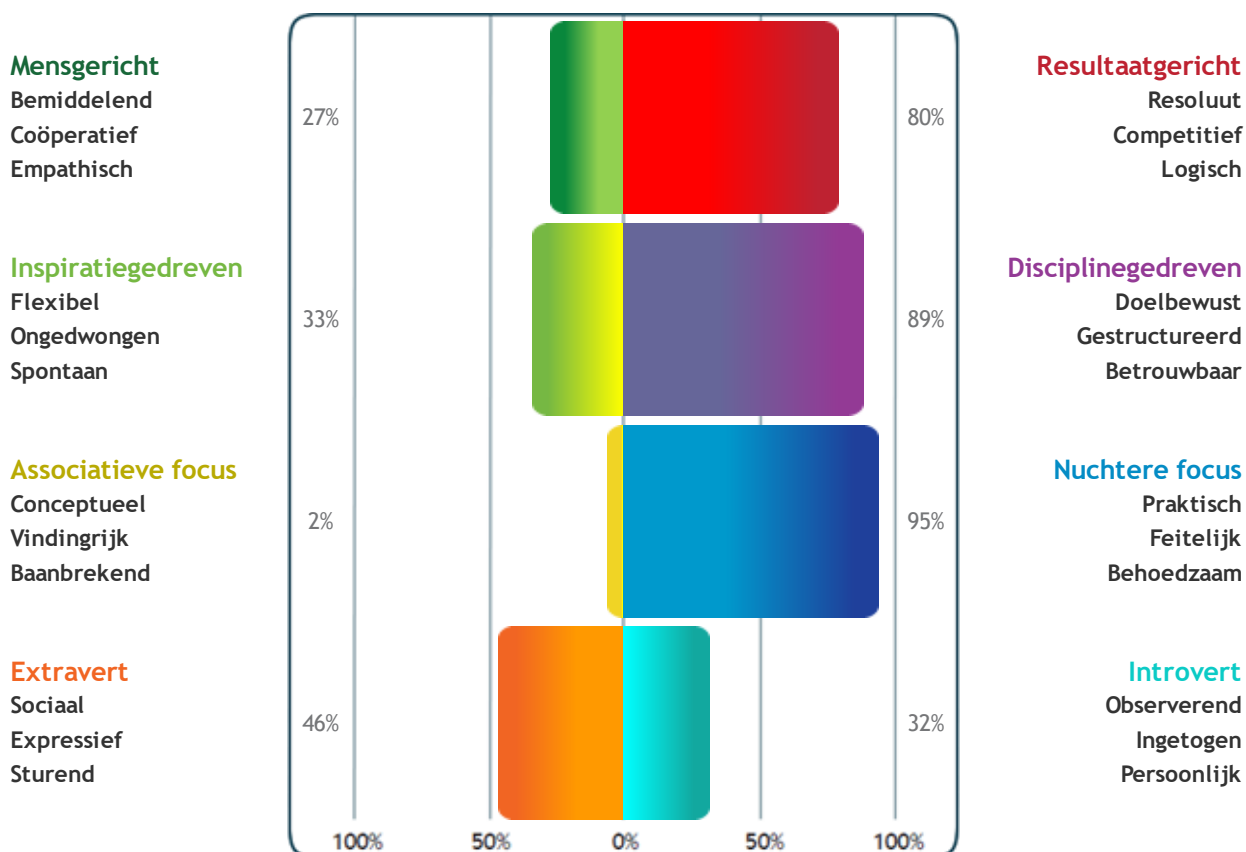
Staafdiagram van je kleuren en aspecten

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%



Bemiddelend

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

23%



Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

38%



Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

37%



Flexibel

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

24%



Ongedwongen

Relaxed en informeel

38%



Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

50%



Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

15%



Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

5%



Baanbrekend

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

5%



Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

78%



Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

22%



Sturend

Neemt initiatief in een groep, neigt automatisch naar gezaghebbende rol

38%

Resoluut

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

27%

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

93%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

86%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

52%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

95%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

89%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

79%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

96%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

91%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

37%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

59%

24 Qualities - definitions

- **Adaptable:**

Works in passionate bursts towards emergent goals. Prefers to hold onto the vision instead of the planning. Easily adapts to changing circumstances and let these circumstances determine the work pace over time.

- **Flexible:**

Easy going and informal. Have no problem interpreting the rules freely. Avoid structural planning and enjoy working in a relaxed manner. Like to adjust procedures that do not fit any longer.

- **Spontaneous:**

Make quick gut-feel decisions. Work in inspired and passionate flows. Uses deadlines as a driver for quick action.

- **Conceptual:**

An abstract thinker comfortable with complexity and ambiguity. Prefers to merge small ideas into a new one more complex perspective.

- **Imaginative:**

A source of new and creative ideas. Get inspired by what the future holds and have the possibility to create something completely new.

- **Radical:**

Embraces change and is willing to challenge tradition. Encourages others to do new things and to investigate. Explores possibilities that might be overlooked in more traditional approaches.

- **Sociable:**

Friendly and energised by interacting with others. Effortlessly make new contact and feel comfortable when talking to strangers.

- **Demonstrative:**

Enthusiastic and expresses positive emotions. Uses humour often and shares their emotions and thoughts. Tries to stimulate others by being optimistic.

- **Takes Charge:**

Seizes the initiative in a group and is drawn towards authority positions. Efficient public speakers and are convincing in groups.

24 Qualities - definitions

- **Tough:**

Argues forcefully and is comfortable with conflict. Would rather be direct than discreet. Shares visions and opinions openly and powerful.

- **Competitive:**

Strong willed with a win/lose mindset. Make use of their talents. Being successful is important and they constantly strive for the best results.

- **Logical:**

Objective and rigorously applies reason. Thinks about the rational facets of an idea. Use their knowledge and have an analytical perspective.

- **Purposeful:**

Sets ambitious goals and then works diligently towards them. Makes sure that work will be delivered within the agreed time. Are determined and very passionate.

- **Structured:**

An organised and effective planner. Work with dedication and in a methodical way. Function best in an orderly environment.

- **Reliable:**

Disciplined and meets commitments. Keep a firm grip on deadlines and time management. Take responsibilities very seriously and think before they make promises.

- **Practical:**

Adopts a realistic and common sense approach. Focus on reality and like to approach change step by step. Prefer to deliver concrete results and to keep things simple.

- **Evidence based:**

Focussed on observable facts and attentive to details. Are good at repetitive tasks and make accurate decisions.

- **Cautious:**

Prefers to stick with tried and tested methods. Tend to control themselves and be careful when making decisions.

24 Qualities - definitions

- Observing:

Boundaried and energised by their inner world. Like to think before they speak out loud and prefer to be on their own. Take their time to contact others and work independently.

- Measured:

Serious minded and contains positive emotions. Are naturally controlled and prefer to think about their own point of view before sharing it with others. Keeps control over the expression of their emotions.

- Intimate:

Listens first and gravitates towards, one- to-one conversations. Prefers to listen instead to be the centre of attention in a group. Make time for others and are considerate.

- Accommodating:

Strives for harmony and is willing to adjust their stance in a conflict. They are diplomats and good at forgiving others. They can easily adjust their attitude to the discussion and are tactful.

- Collaborative:

Team player with a win/win mindset. They set priorities in the interest of the group and enjoy working on common objectives.

- Empathetic:

Considerate and in touch with other people's feelings. They are sympathetic and compassionate and good at making suggestions in another's the perspective. See things easily from another's point of view and are happy to be of service.

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

Je drie persona's



Je instinctieve persona

Noa, je maakt bij voorkeur gebruik van Nuchtere focus Blauw in combinatie met de aspecten Resultaatgericht en Disciplinegedreven

Je gaat het liefst systematisch en methodisch te werk zodat je zeker weet dat je je taken op tijd afkrijgt. Je bent echter ook bereid om je werk flexibel aan te pakken als dat nodig is om onverwachte obstakels te overwinnen. Je houdt liever vast aan werkwijzen die je al vaker hebt gebruikt dan dat je op zoek gaat naar alternatieven. Je vindt het prettig om het verdere verloop te kunnen voorspellen aan de hand van ervaringen uit het verleden.



Je dagelijkse persona

Noa, je maakt het meest gebruik van Nuchtere focus Blauw in combinatie met de aspecten Disciplinegedreven en Mensgericht

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 haar doelen te realiseren. Groepen beïnvloeden en de leiding nemen is niet iets wat je erg graag doet. Toch zijn er momenten dat mensen van jou verwachten dat je ze aanstuurt en de richting bepaalt. Om die reden heb je je leiderschapsvaardigheden effectief ontwikkeld en uit je je vrijer dan je van nature zou doen.



Je overbelaste persona

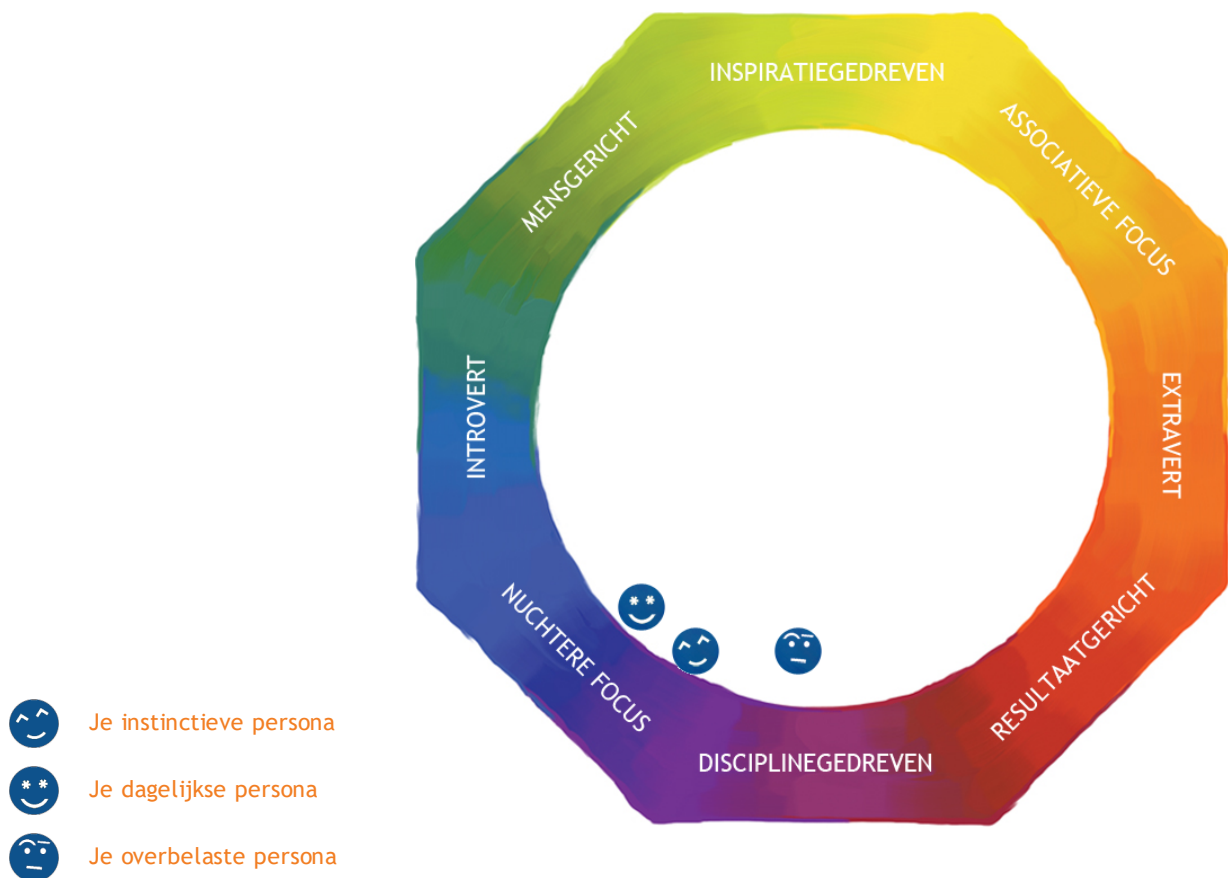
Noa, wanneer je overbelaste persona de kop opsteekt merk je dat je meer gebruik maakt van Disciplinegedreven Blauw in combinatie met de aspecten Nuchtere focus en Resultaatgericht

Over het algemeen ben je niet gefixeerd op persoonlijke prestaties, maar als je tijdens een project onder extreme druk hebt gestaan, kun je bij de nasleep daarvan behoorlijk egoïstisch worden. Dat is misschien niet zoals je wilt overkomen en je bent je dan waarschijnlijk ook niet bewust van het effect van jouw acties op het team. Het komt niet vaak voor dat je je persoonlijk vastlegt om iets voor je rekening te nemen. Als je het wel doet, is dat meestal omdat iemand een dwingend beroep op je doet. Je vindt het dan zo belangrijk om je aan je woord te houden, dat je al het andere van je bord veegt.

De positie van je drie persona's

Jouw drie persona's op de Lumina Mandala

- Noa, je maakt bij voorkeur gebruik van Nuchtere focus Blauw in combinatie met de aspecten Resultaatgericht en Disciplinegedreven
- Noa, je maakt het meest gebruik van Nuchtere focus Blauw in combinatie met de aspecten Disciplinegedreven en Mensgericht
- Noa, wanneer je overbelaste persona de kop opsteekt merk je dat je meer gebruik maakt van Disciplinegedreven Blauw in combinatie met de aspecten Nuchtere focus en Resultaatgericht



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

5%



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

17%



64%

Resoluut

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

Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

39%



69%

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

34%



81%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Flexibel

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

84%



38%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Ongedwongen

Relaxed en informeel

63%



97%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

17%



60%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

39%



89%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

30%



91%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Baanbrekend

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

24%



94%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

94%



79%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

11%



93%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in zichzelf

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

56%



73%

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

68%



10%

Resoluut

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

Coöperatief

Teampeler met een duidelijke win-winbenadering

59%



50%

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

23%



79%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Flexibel

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

26%



77%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Ongedwongen

Relaxed en informeel

42%



66%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

68%



64%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

24%



34%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

18%



92%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Baanbrekend

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

10%



68%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

63%



26%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

45%



68%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

Je overbelaste eigenschappen



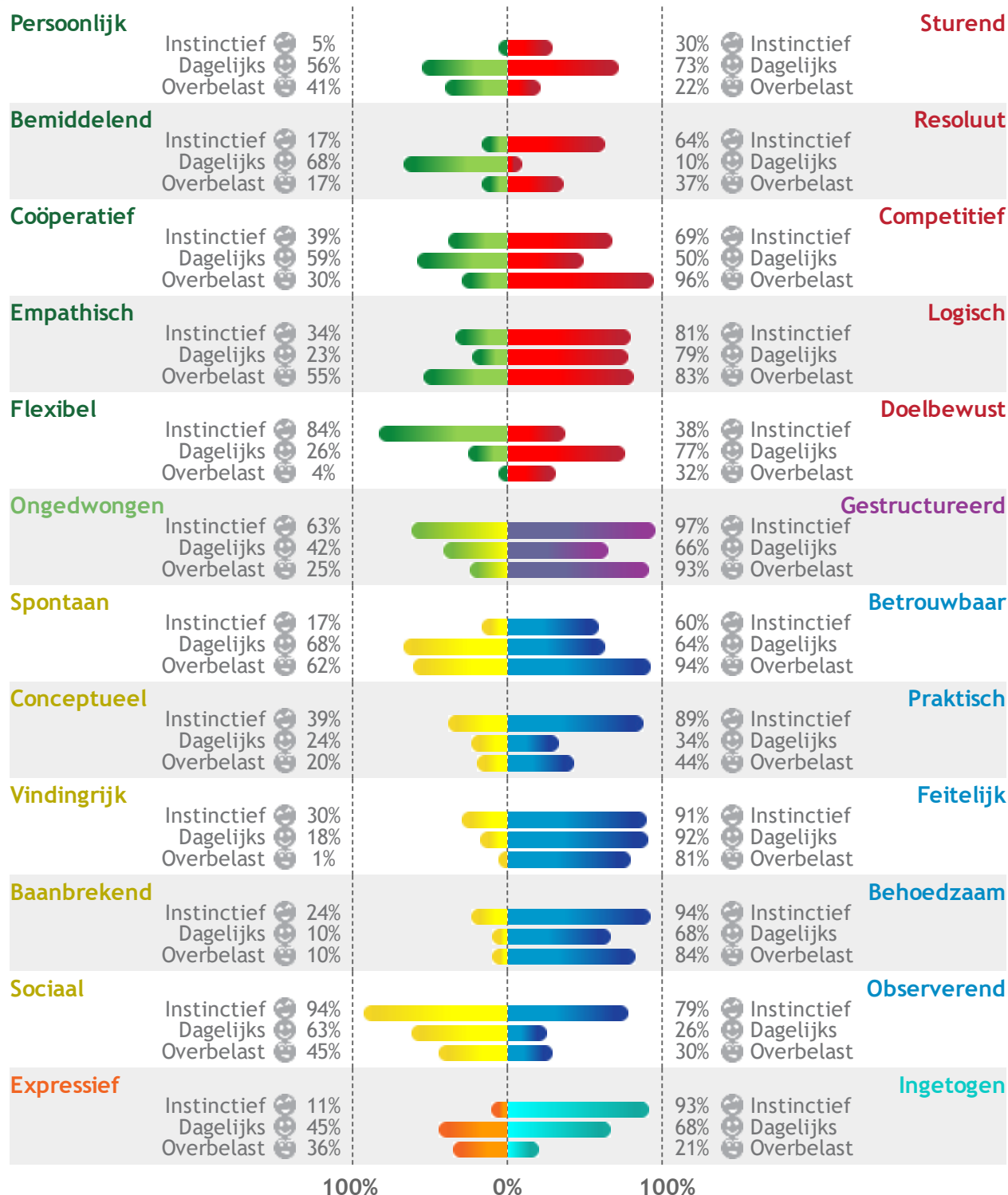
De 24 eigenschappen van je overbelaste persona



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.



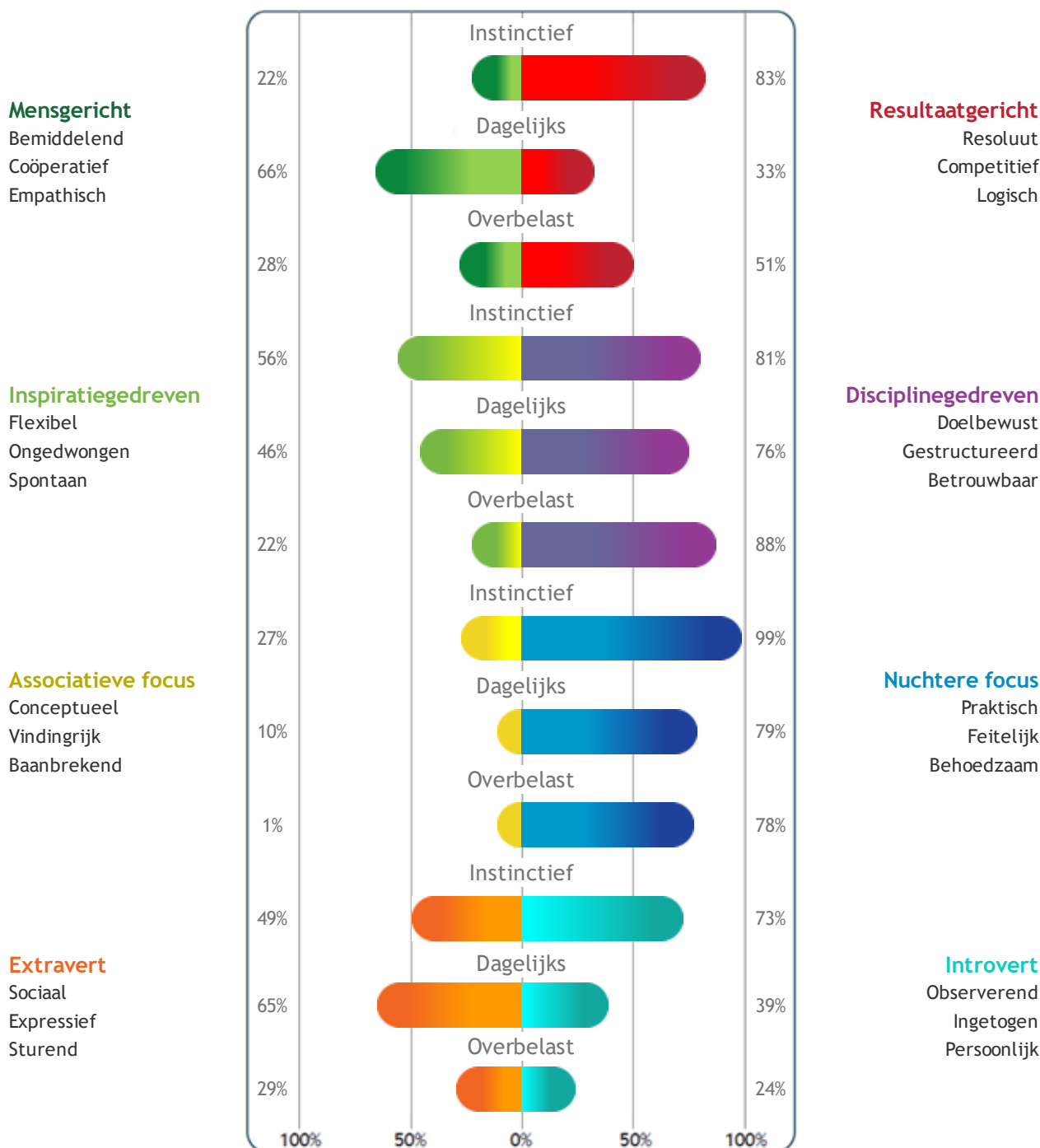
Je 24 eigenschappen onder de loep



Je aspecten per persona

Hoe gebruiken jouw persona's de acht kleurgerelateerde 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 je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.



Je communicatievoorkeuren

Hoe communiceer jij graag met anderen?

- Je bespreekt een project graag tot in de kleinste details en daarin verschil je misschien van je collega's. Dat neemt niet weg dat jij je altijd bewust ervan bent dat nauwkeurigheid een voorwaarde is voor succes.
- Projecten pak je het liefst op een vaste en logische manier aan. Tegelijkertijd ben je ook iemand die goed kan meebewegen en in staat is om ideeën van anderen in te passen.
- Je communiceert het liefst schriftelijk, omdat je voor jouw gevoel op die manier misverstanden uit de weg gaat.
- Je vindt het prettig als je de tijd krijgt om een nieuwe methode eerst op zijn merites te beoordelen voordat je daarop eventueel overstapt. In een gesprek zul je vasthouden aan je eigen argumenten en pas omgaan als iemand je echt van het tegendeel kan overtuigen.

Hoe wil je graag dat anderen met jou communiceren?

- Je vindt het prettig als mensen grip hebben op de situatie en hun standpunten kunnen staven met bewijzen. Je wilt je tijd niet verdoen met het luisteren naar mensen die geen idee hebben van de feiten.
- Je vindt het prettig als mensen ingaan op je vragen zonder vage antwoorden te geven en op een gestructureerde manier bijdragen aan het creatieve proces.
- Je stelt het op prijs als je serieus wordt genomen en eerst de tijd krijgt om over iets na te denken, voordat je daarover je mening geeft.
- Je stelt het op prijs als anderen nieuwe ideeën pas met jou bespreken als ze er zelf goed over hebben nagedacht en hun ideeën met bewijzen kunnen staven.

Wat vind je storend in de communicatiestijl van anderen?

- Het valt bij jou meestal niet in goede aarde als mensen hun strategie puur baseren op intuïtie.
- Je vindt het frustrerend als mensen niet de waarde willen inzien van een degelijke organisatie. Tegelijkertijd vind je het ook irritant als mensen in gesprekken met jou altijd maar vast blijven houden aan dezelfde processen.
- Je stoort je eraan als waardevolle informatie van tafel wordt geveegd. Of het nu om gegevens of om ideeën gaat, jij vindt dat iedereen zijn of haar zegje mag doen en dat alle informatie even nauwkeurig moet worden afgewogen.
- Je vindt het niet prettig als mensen een bespreking over iets belangrijks afraffelen. Voor jouw gevoel zou een overhaaste beslissing niet nodig zijn geweest, als er net wat meer tijd was uitgetrokken voor het bespreken van de zaak.

Hoe kun je je communicatie met anderen verbeteren?

- 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.
- Jouw ingetogen aanpak zou makkelijk kunnen worden verward met besluiteloosheid. Zorg ervoor dat het voor anderen helder is dat jij tijd nodig hebt om tot een besluit te komen.
- Actie is niet altijd de beste oplossing. Als je tijd neemt om over een probleem te brainstormen vind je misschien een betere, goedkopere of snellere oplossing.
- Wees niet bang om vraagtekens te zetten bij oude vertrouwde werkwijzen. Als je het constructief aanpakt en je collega's erbij betrekt, zullen ze de schok wel te boven komen en dragen ze misschien zelf wel een betere oplossing aan.

Waardering voor diversiteit

Je psychologische tegenpool

In je dagelijks leven kom je uiteenlopende mensen tegen. Sommigen zitten heel anders in elkaar dan jij.

Vaak zijn deze mensen juist sterk in die dingen waarin je zelf minder goed bent of denkt te zijn. Daardoor bestaat er een risico dat je te veel op hen gaat leunen.

Kijk naar de mensen van wie je in eerdere oefeningen een 'snelle scan' hebt gemaakt. Zit er iemand bij met een tegenovergestelde kleurenvolgorde ten opzichte van jezelf? Laat je gedachten eens gaan over situaties waarin je interactie met deze persoon vlot of juist stroef verliep.

Hoe kun je je relatie met anderen verbeteren? Een paar suggesties:

- Wees altijd helder in je communicatie - wees alert op de vraag naar informatie; niet te veel en ook niet te weinig.
- Houd rekening met persoonlijke voorkeuren - soms moet je wat water bij de wijn doen om de relatie te bevorderen. Probeer open te staan voor de communicatiestijl van de ander. Communiceert die ander bijvoorbeeld liever via e-mail of juist in een persoonlijk gesprek?
- Kijk wat je van hen kunt leren - bijvoorbeeld op punten waarin zij sterk zijn en jij wat zwakker. Jij kunt op jouw beurt hen helpen om hun vaardigheden te verbeteren op gebieden waarin jij heel goed bent.

Mensen die op je lijken

Soms ontmoet je mensen die juist erg op je lijken. De communicatie verloopt dan vaak heel vlot omdat jullie instinctief begrijpen wat de ander wil zeggen. Als jullie bijvoorbeeld allebei veel Geel gebruiken, zullen jullie geanimeerde discussies hebben waarin tal van onderwerpen de revue passeren.

Aan de andere kant kunnen er problemen ontstaan tussen jou en je psychologische spiegelbeeld. Jullie kunnen onbedoeld de ander stimuleren om zijn/haar kwaliteiten te ver door te drijven. Als jullie bijvoorbeeld allebei veel Blauw gebruiken zijn jullie waarschijnlijk uitstekende planners. Jullie lopen dan het gevaar dat jullie meer tijd besteden aan het verfijnen van het plan dan aan de feitelijke uitvoering ervan.

Hoe kun je je relatie verbeteren met mensen die erg op je lijken? Een paar suggesties:

- Vraag om feedback van mensen die zien hoe jullie met elkaar omgaan en/of samenwerken. Anderen kunnen misschien bepaalde blinde vlekken signaleren die jij en je spiegelbeeld gemeen hebben.
- Laat de ander weten wanneer je het gevoel hebt dat jullie vast komen te zitten in bepaalde patronen. Jullie kunnen dan samen kijken hoe je dingen kunt veranderen.
- Vergeet niet dat jullie heel gemakkelijk met elkaar kunnen communiceren. Dit betekent dat jullie een groot deel van de problemen waar jullie tegenaan lopen redelijk soepel zullen kunnen oplossen.

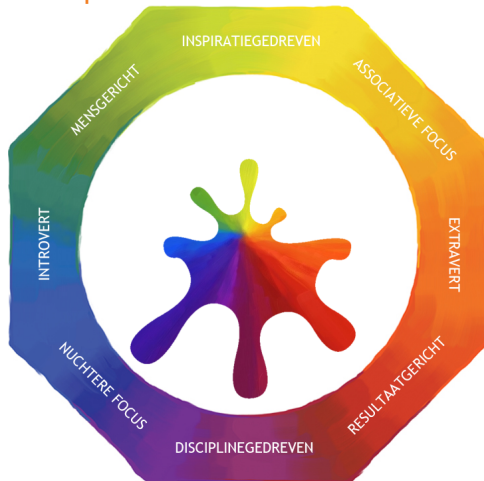
Waardering voor diversiteit

Je psychologische tegenpool herkennen

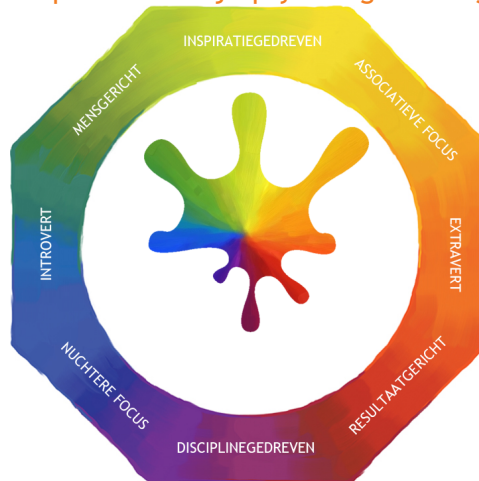
Noa, we hebben allemaal weleens iemand ontmoet met een persona tegenovergesteld aan die van onszelf...

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.

Nieuwe ideeën bedenken is voor jou hard werken, maar bij je psychologische tegenpool lijken die juist spontaan naar boven te borrelen. Als je met hem/haar samenwerkt, kun je leren hoe je je creatieve kant aanboort. Er is echter ook een keerzijde. Jij bent erg gericht op de feiten en je psychologische tegenpool kan voor jouw gevoel zijn/haar argumenten niet hard maken. Naar jouw mening hebben die argumenten dan ook geen enkele waarde en dat kan problemen geven.

Werken met je spiegelbeeld

Werken met je spiegelbeeld: wat gaat goed?

- Jullie hebben allebei een goed oog voor detail en er is maar weinig dat aan jullie beider aandacht ontsnapt. Jullie maken er een punt van om nauwkeurig en precies te zijn bij alles wat jullie doen en mensen weten dat jullie altijd de details onder controle hebben.
- Jullie bouwen solide plannen waarin jullie met praktisch alles rekening houden. Jullie hechten er allebei aan om bij elke fase in het traject ruimte te laten voor eventualiteiten.
- Jullie zijn er beiden niet de mensen naar om je emoties de vrije loop te laten. Dit betekent dat jullie altijd professioneel zullen blijven en je niet snel van de wijs laten brengen door wat er om je heen gebeurt.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- Als jij en je spiegelbeeld de competitie met elkaar aangaan, verdwijnen de behoeften en de doelstellingen van het team soms naar de achtergrond. Het lijkt er dan op alsof die er niet meer toe doen en jullie lopen hiermee het risico collega's of zelfs elkaar te verwaarlozen of te beledigen.
- Aangezien jullie allebei de neiging hebben om blind op je intuïtie te varen, staan jullie soms met jullie ideeën lijnrecht tegenover elkaar. Jullie ideeën bespreken en naast elkaar leggen neemt volgens jullie veelal tijd in beslag die jullie eenvoudigweg niet hebben.

Hoe kun je deze werkrelatie verstevigen?

- 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.
- Als iets niet het verwachte resultaat heeft opgeleverd, troost je dan met de gedachte dat je je voor de volle 100 procent hebt ingezet. Stilstaan bij wat allemaal niet is gelukt, heeft weinig zin.

Werken met je tegenpool

Werken met je tegenpool: wat gaat goed?

- Je tegenpool kan een risico-element inbrengen, waar jij je met hand en tand tegen verzet. Aan sommige situaties kleven nu eenmaal risico's. Als je die niet neemt, is het moeilijk om bepaalde knopen door te hakken.
- Je tegenpool verdiept zich graag in nieuwe mogelijkheden en is sterk in het benoemen van de positieve punten van een moeilijke situatie. Jij bent er goed in om de feiten boven tafel te krijgen waarop je je argumenten kunt baseren. Deze combinatie levert solide ideeën op die zelfs bij het meeste kritische onderzoek overeind blijven.
- Je tegenpool is iemand door wie je gemotiveerd blijft en die je voorhoudt dat je doelstellingen haalbaar zijn. Zonder die aanmoediging kan het voor jou moeilijk zijn om optimistisch te blijven als er zich problemen voordoen.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- 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.
- Doordat je zo gericht bent op het behalen van je targets, kunnen jij en je tegenpool ontzettend in tijdnood komen. Je tegenpool zal er dan ook misschien bezwaar tegen hebben dat je bepaalde commitments überhaupt bent aangegaan.

Hoe kun je deze werkrelatie verstevigen?

- 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.
- Als jullie allebei onder druk staan merk je wellicht dat je tegenpool zich vrijer voelt een kans te grijpen dan jij. Als je wat meer speelruimte in je afspraken kunt creëren, om in te gaan op nieuwe mogelijkheden, zullen ze waardering krijgen voor je meer dynamische aanpak.

High performance teams ontwikkelen

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

- Je brengt op een doelmatige manier lijn aan in je betoog. Je bent namelijk erg gericht op de feiten en je streeft ernaar om je mening zo goed mogelijk te onderbouwen.
-
- Je bent goed in staat je te concentreren op kwesties die nu aan de orde zijn. In het team komt deze vaardigheid goed van pas, vooral wanneer er mensen zijn die het gesprek zomaar in heel andere banen kunnen leiden.
- Je kent het evalueren en doorlichten van wijzigingen in bestaande procedures veel gewicht toe. Het is een manier om slecht doordachte verbeteringen te ontdekken.

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

- Je kunt zo vol zijn van je eigen prestaties dat anderen je een opschepper vinden. Dit kan tot gevolg hebben dat zij afhaken wanneer jij praat over dingen die nu juist zo belangrijk voor hen zijn om te horen.
- Je voelt je niet prettig bij vrijblijvende toezeggingen. Helaas is het zo dat andere mensen zich niet altijd volledig kunnen vastleggen. Dit kan tot problemen leiden in het team, zeker bij ambitieuze doelstellingen.
- Jouw hang naar orde kan ertoe leiden dat je vast komt te zitten in een keurslijf van regels en procedures. In een snel veranderende omgeving houd je het team alleen maar op als je probeert binnen die beperkingen te blijven.
- Aangezien je sterk hecht aan traditie, sta je niet snel open voor vernieuwingen. Dit kan je op een gevoelige achterstand zetten.

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

- Door stug vast te houden aan de manier waarop dingen moeten gebeuren kom je op anderen misschien over als koppig en eigenwijs.
- Vaak ben je zo gefocust op het heden dat je toekomstmogelijkheden over het hoofd ziet. De oplossingen van jouw team zijn op die manier geen lang leven beschoren.
- Je vindt het niet prettig om één-op-één met mensen te werken, je hebt liever te maken met een groep waar je makkelijker de leidersrol naar je toe kunt trekken.
- In je gesprekken met anderen maak je geen grapjes en houd je het liever serieus. Dit kan door anderen worden opgevat als onpersoonlijk.

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

- 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.
- Je zult met de onduidelijkheden van anderen moeten leren omgaan in je werk. Het komt voor dat de dingen niet helemaal kunnen worden vastgelegd en dan kun je je maar beter richten op de onderwerpen die wel kunnen worden afgebakend.
- Stel je assertief op als je werk delegeert. Leg uit waarom iemand de beste persoon is voor de klus. Probeer het werk zo te verdelen dat het strookt met de tijd die mensen tot hun beschikking hebben voor het team.
- 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.

Grows model

The GROWS model is a set of questions that can be used to create empowered goals to support personal development using Lumina Spark. They are powerful questions to use within a coaching session. The GROWS model helps with the proactive pursuit of personal or team goals, by focussing on using the positive properties of the 4 colours.

Step 1, GOAL

- Create a SMART goal - specific, measurable, achievable, relevant, timely
- What does GOOD look like? What does GREAT look like?
- What would be undeniable proof of success?

Step 2, REALITY

- By achieving this goal what will the positive impact be?
- What would happen if you don't achieve this goal?
- What are the possible obstacles that could disrupt you achieving this?
- What is at stake for you?

Step 3, OPTIONS

- What are some ideas you have to fulfil this goal?
- What if time, power, money were no object?
- Who is an expert in this area and how might they approach this?

Step 4, WILL / WAY FORWARD

- Which approach will you choose?
- What is your first step in this?
- By when will each of these actions need to be completed?

Step 5, SUPPORT

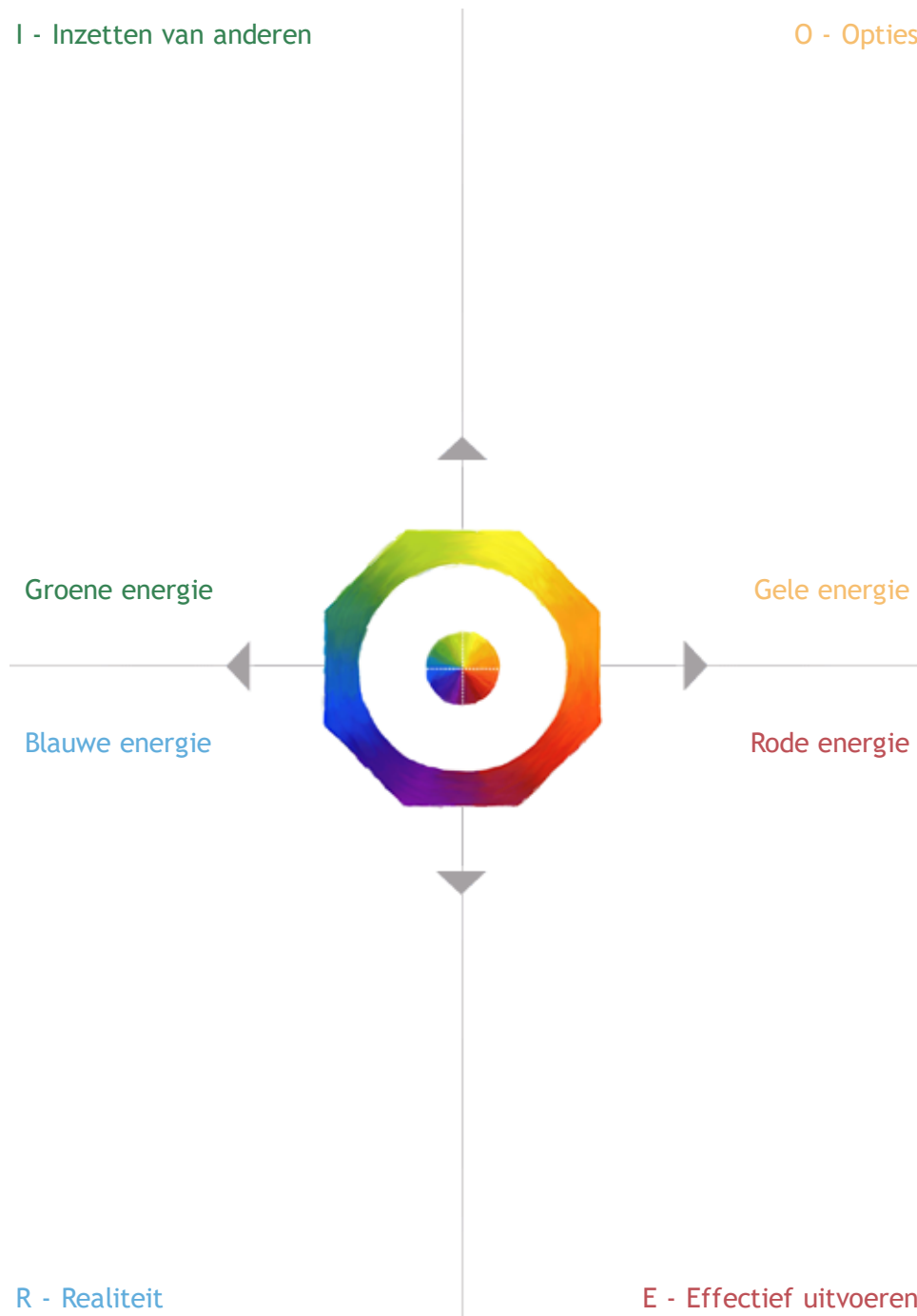
- Who can you enrol to help, coach or mentor you?
- What support do you need from others?
- How and when are you going to get that support?

GROEI - Samen resultaten neerzetten

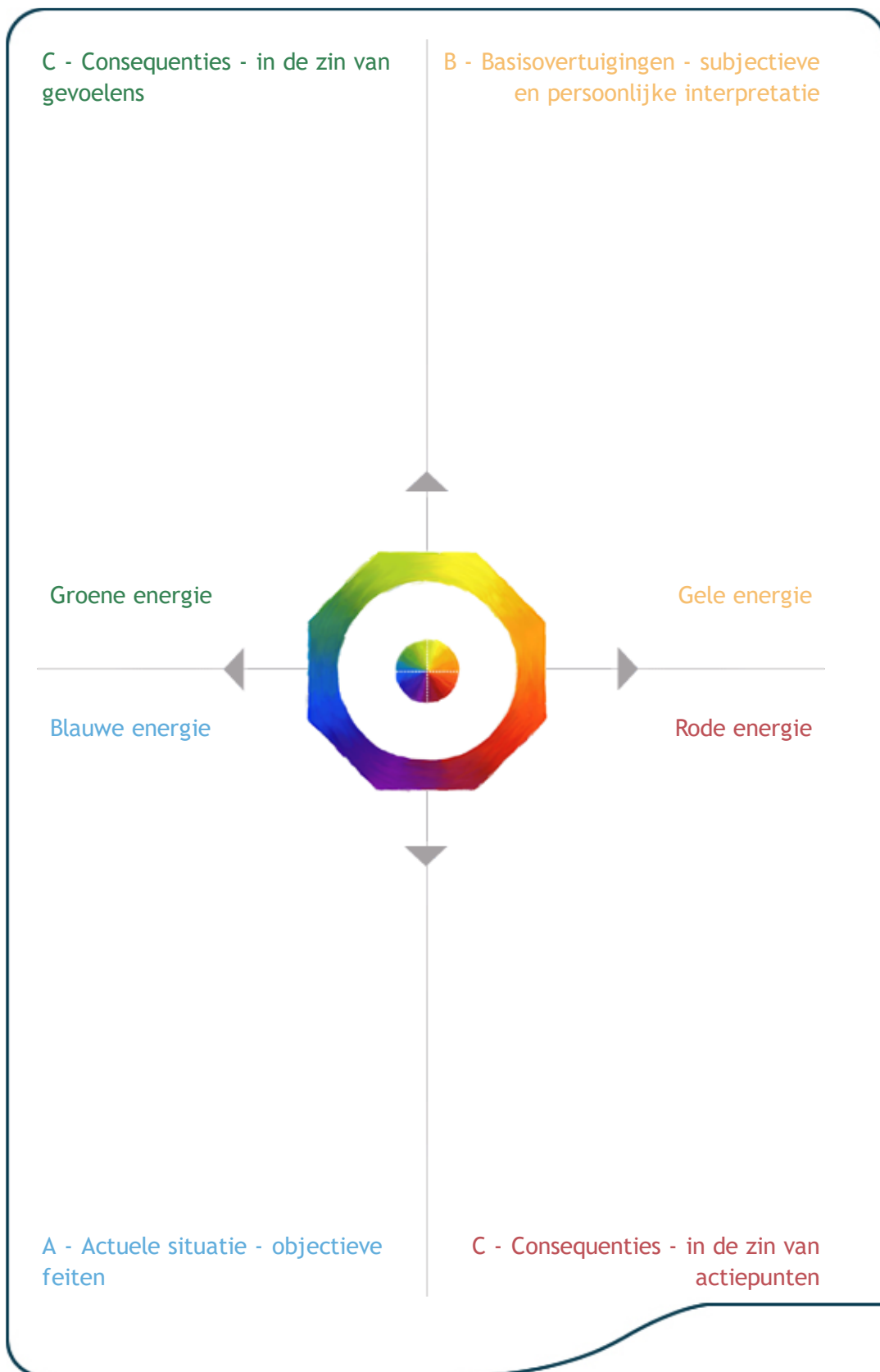
G - Gericht je doel bepalen - Wat is je doelstelling?

I - Inzetten van anderen

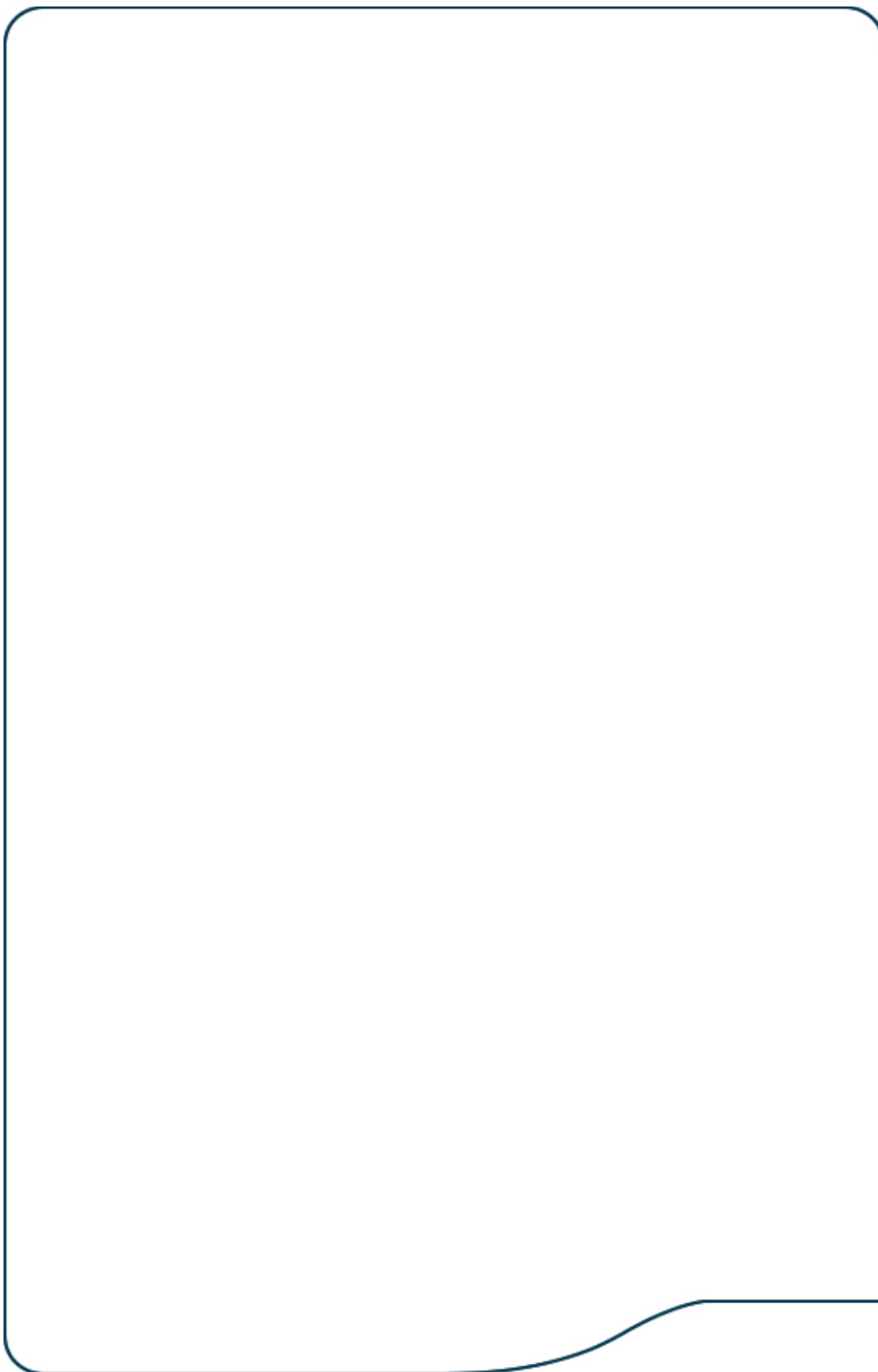
O - Opties



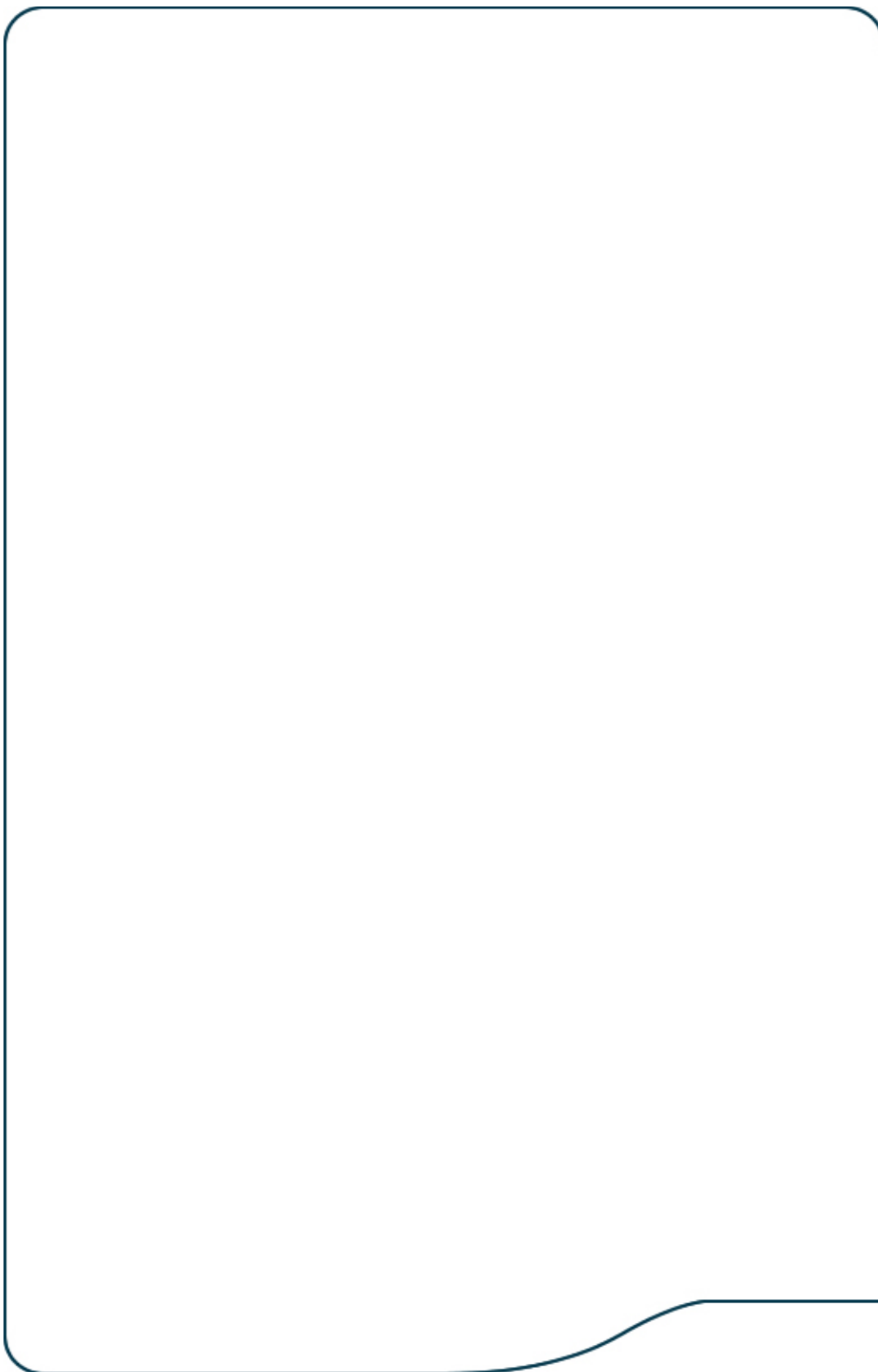
Feedback met ABC



Notes



Notes



Lumina Spark Profielschets



Lumina Learning
www.luminalearning.com
info@luminalearning.com
Lumina Learning Ltd
The Columbia Centre
Station Road
Bracknell, RG12 1LP, UK



Breda University of Applied
Sciences
Mgr. Hopmansstraat 2
Breda
Noord-Brabant
4817 JS

Gefaciliteerd door Breda University of
Applied Sciences
E: ALEApplication@buas.nl
T: 639012213



Datum vragenlijst afgerond 04/01/22 12:38:40
Datum meest recent gegenereerde profielschets 24/11/22 9:27:55