



Voorbeeld Profiel
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
Hoe gebruik jij de vier kleurrijke archetypen?	9
De acht aspecten op jouw mandala	10
Je kleurrijke mandala	11
Je kwaliteiten en mogelijke beperkingen	12
Mandala met eigenschappen	13
Twee citaten ter inspiratie	14
Hoe gebruik jij de vier kleuren?	15
Staafdiagram van je kleuren en aspecten	21
Je 24 eigenschappen onder de loep	22
Drie perspectieven: wie ben jij?	23
De positie van je drie persona's	24
Je drie persona's	25
Archetype per persona overzicht	26
Je kleurenscores per persona	27
Je aspecten per persona	28
Je instinctieve eigenschappen	29
Je dagelijkse eigenschappen	30
Je overbelaste eigenschappen	31
Je 24 eigenschappen onder de loep	32
Waardering voor diversiteit	33
Werken met je tegenpool	34

Jezelf herkennen in anderen	35
Werken met je spiegelbeeld	36
Je communicatievoorkeuren	37
High performance teams ontwikkelen	39

Welkom

Tom Verheyden

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 vermogen om een probleem resoluut en zonder omwegen aan te pakken komt je goed van pas bij lastige situaties. Terwijl sommige mensen zaken uitstellen, weet jij wanneer je tot de kern van de zaak moet doordringen en snel moet doorpakken. Dit is een cruciaal inzicht, want aarzelen is vaak net zo risicovol als niets doen.

Jij bent er goed in om een hard en onverzettelijk standpunt in te nemen in een probleemsituatie. Je zult je standpunt krachtig beargumenteren en niet snel buigen voor een andere invalshoek. Je bent vaak zeer uitgesproken en je zult je niet inhouden puur om conflicten uit de weg te gaan.



Spark vanuit de kern

Conflicten zie je soms als iets positiefs - een manier om de lucht te klaren en mensen zich bewust te laten worden van dingen die daarvoor onbesproken waren. Je vindt ook dat als mensen ergens bezwaren tegen hebben, zij die beter op tafel kunnen gooien dan dat er onderhuids van alles begint te broeien. Het kost je moeite om mensen in wie je teleurgesteld bent te vergeven en je zult niet aarzelen om uiting te geven aan je boosheid of irritatie. Je weet dat het gevaarlijk kan zijn om mensen alleen maar te vertellen wat ze graag willen horen.

Op collega's met een meer faciliterende stijl kan jouw gedrag nogal agressief en op macht gericht overkomen. Wat jij ziet als direct en ter zake, kan op anderen vijandig overkomen. Het is echter niet je bedoeling om conflicten te veroorzaken en je zou stiekem willen dat mensen net zo direct en ongecensureerd reageerden als jij. Wat jou betreft zou er een snellere manier mogen bestaan om een boodschap over de Bühne te krijgen zonder je tekst te moeten verpakken in diplomatieke prietpraat.

Je bent er enorm goed in om nieuwe en creatieve ideeën te bedenken. Op je topmomenten ben je zelfs visionair te noemen en zullen je collega's je zien als een creatieve denktank. Je geniet ervan om naar het grotere geheel te kijken, te sparren met anderen en levendige discussies te voeren over je ideeën. Jij bent van mening dat we zonder creatief langetermijndenken vast komen te zitten in de details en onszelf beperken met 'kleine' doelstellingen.

Dankzij je creatieve denkstijl kloppen collega's bij je aan voor inspiratie en creativiteit. Je kunt heel enthousiast worden als een idee je aanspreekt. Als mensen met je praten merken ze dat jouw enthousiasme over een bepaald onderwerp aanstekelijk werkt!

Als een plan misloopt, kun jij razendsnel nieuwe en betere manieren bedenken om het doel te bereiken. Wat het probleem ook is, je ziet altijd wel een mogelijkheid of weg vooruit. Hierdoor ben jij binnen een team van onschatbare waarde als katalysator en bron van nieuwe ideeën. Einstein heeft het ooit als volgt verwoord: "Als de theorie niet klopt met de feiten, verander dan de feiten" en misschien herken je daar wel wat van jezelf in.

Je denkt het liefst in termen van 'het grotere geheel' en bekijkt zaken altijd vanuit een holistisch standpunt. Collega's die zich niets kunnen voorstellen bij jouw visie wekken frustratie bij je op. Wees je er echter van bewust dat diezelfde collega's zich misschien afvragen waarom je altijd met je hoofd in de wolken lijkt te lopen! Misschien kan het ook geen kwaad om te beseffen dat het wel eens een permanente uitdaging zou kunnen zijn om al jouw ideeën over te brengen aan mensen die niet zo vindingrijk zijn - niet iedereen heeft immers zoveel verbeeldingskracht als jij.

Spark vanuit de kern

Communicatie

Een proces krijgt bij jou bij voorkeur op natuurlijke wijze vorm en inhoud tijdens een gesprek. Je ziet weinig heil in het opleggen van een formele structuur.

Je brengt je standpunt pas naar voren als je de situatie volledig hebt geanalyseerd. Je zult je mening ook altijd beleefd verwoorden en alle egards in acht nemen.

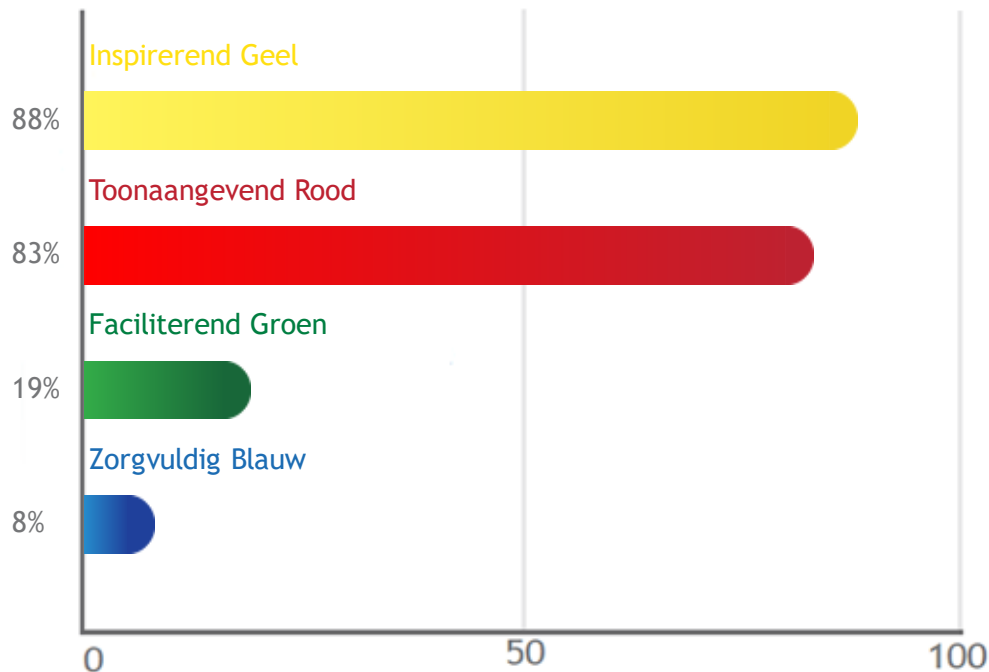
In een overleg wijs je graag de taken toe. Je vindt het prettig als iedereen weet wat zijn of haar rol is. Zo voorkom je onduidelijkheid en weet je wie je waarop kunt aanspreken.

Leiderschap & Samenwerking

Voorbeeld, 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.

Hoe gebruik jij de vier kleurrijke archetypen?

Je vier kleurscores:



Je gebruikt veel Inspirerend Geel. Je weet dat achter de wolken de zon schijnt. In elk probleem kun je nieuwe mogelijkheden en ideeën ontdekken. Meer dan menig ander ben jij iemand die geniet van een losse en informele omgeving. Je tweede kleur is Toonaangevend Rood. Deze kleur scoort niet veel lager dan je hoogste kleur. Je directe manier van doen en je rechttoe rechtaan aanpak van problemen maken een wezenlijk deel uit van wie je bent. Je Rode energie komt tot uiting in het feit dat je ambitieus bent en graag altijd de beste wilt zijn. Je derde kleur is Faciliterend Groen. Je Zorgvuldig Blauw komt in je gedrag nauwelijks tot uiting.

De acht aspecten op jouw mandala

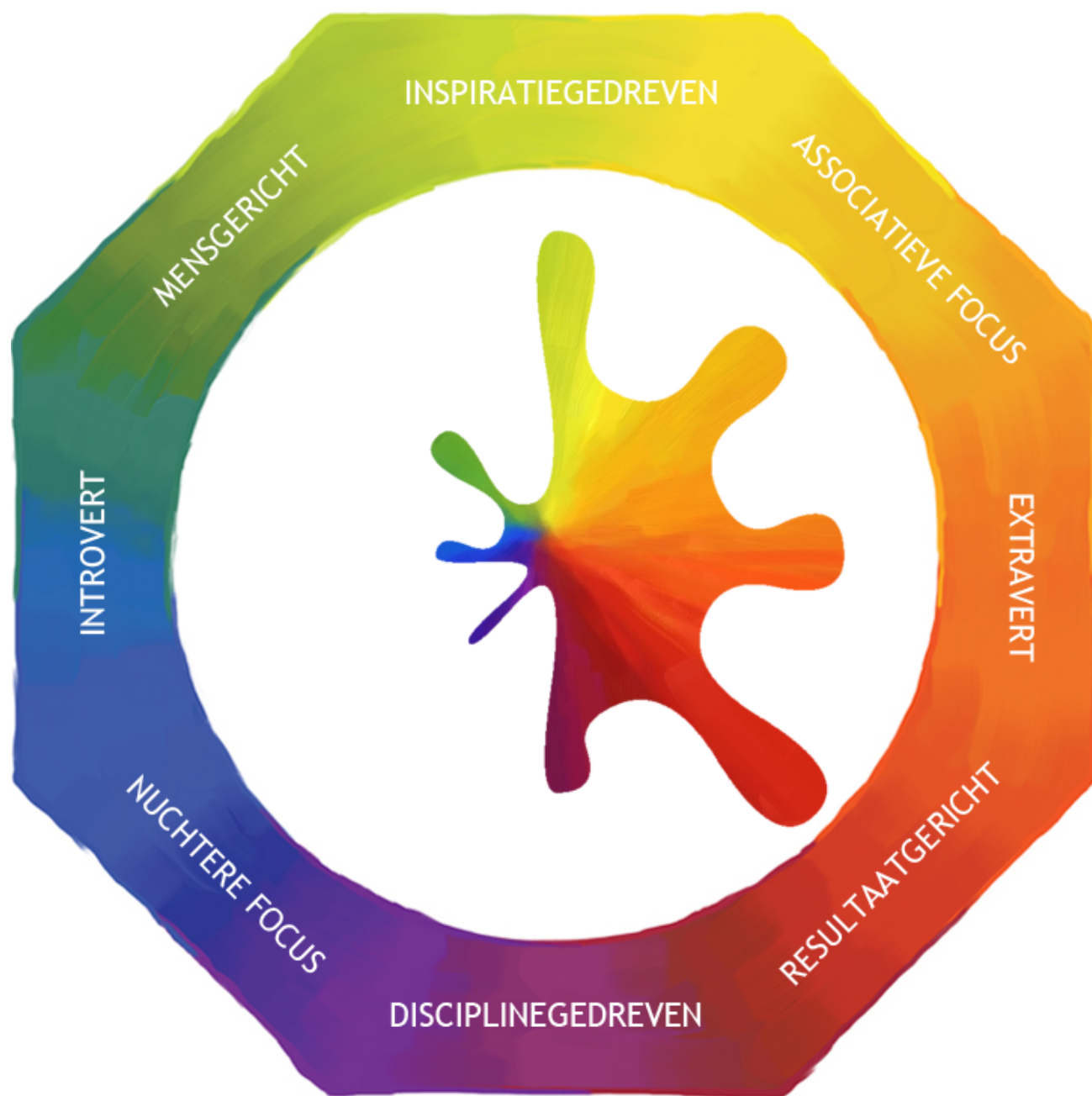
Voorbeeld, op de volgende pagina zie je jouw persoonlijke kleurrijke mandala

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.

Voorbeeld Profiel - 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

Voorbeeld, dit zijn je sterke punten:

- Je beseft dat ieder probleem een potentiële mogelijkheid in zich draagt. Aan nieuwe ideeën heb je nooit gebrek en tijdelijke problemen zie je gewoon als een van de vele manieren om je gedachten in een nieuwe richting te leiden.
- Je directe manier van doen vormt een wezenlijk onderdeel van wie je bent. Je staat simpelweg niet toe dat problemen onder de oppervlakte blijven broeien. Je zorgt ervoor dat alles op tafel komt en onmiddellijk wordt aangepakt.
- Je gaat het liefst op een ongedwongen en informele manier te werk. Je houdt er rekening mee dat het soms tegenzit in een project en hebt daarom niet snel last van stress.

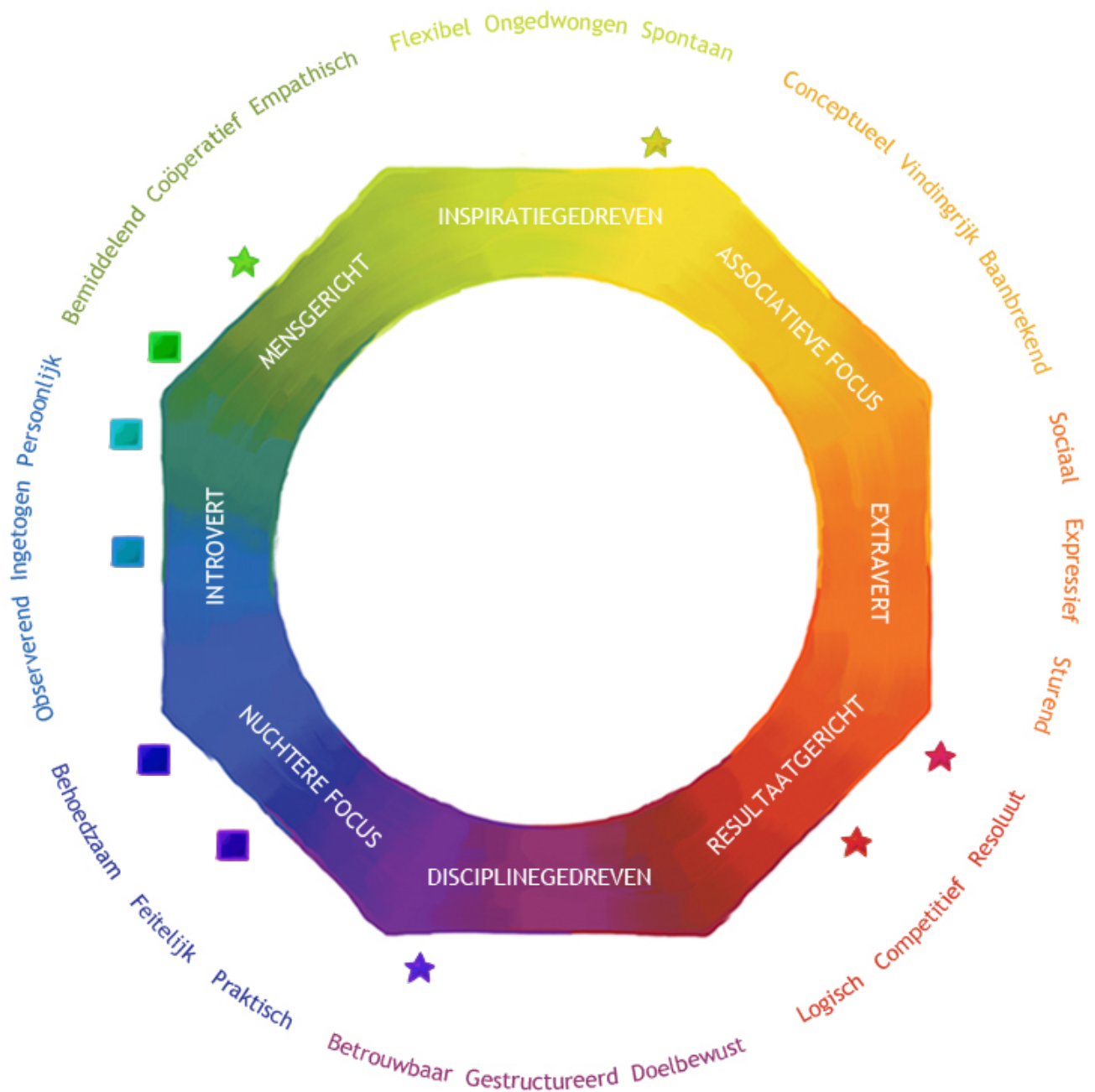
Waar liggen je mogelijke beperkingen?

- Je wilt er altijd voor zorgen dat iedereen de verdiende erkenning krijgt voor de prestaties van het team. Je kunt hier zelfs zo in opgaan dat je je eigen successen onopgemerkt laat blijven. Hierdoor kun je wrok gaan koesteren en je aandacht verleggen naar je eigen doelstellingen in plaats van die van het team. Vaak eindig je dan met niks.
- Je zeer directe aanpak heeft waarschijnlijk al de nodige wrevel opgewekt en je confronterende houding wordt vaak als bedreigend ervaren. Niet iedereen ventileert zijn of haar opvattingen zo openlijk als jij.

Hoe zou je je ontwikkelpunten kunnen aanpakken?

- Laat je bescheidenheid geen obstakel vormen voor je verdere ontwikkeling. Jouw prestaties verdienen net zoveel erkenning als die van een ander. Er is niks mis mee om zo nu en dan de eer op te strijken.
- Als je moeilijke situaties uit de weg wilt gaan, is het veelal een goed idee om de zaken eerst op een rijtje te zetten voordat je je ergens op vastlegt. Zo kun je jezelf onnodige stress besparen.

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: ■.

Twee citaten ter inspiratie

De wereld is meedogenloos en je moet zelf meedogenloos zijn om daarmee om te kunnen gaan. - Charlie Chaplin

Je bent het met dit citaat eens, ook al zou je jezelf niet als meedogenloos willen omschrijven. Jouw ideeën staan soms lijnrecht tegenover die van anderen. Je bent je ervan bewust dat je je dan schrap moet zetten om datgene waarin je echt gelooft overeind te houden en je hebt ook genoeg vertrouwen in jezelf om dat te doen. Halve maatregelen en vage toezeggingen zijn in jouw ogen een verspilling van tijd en daar doe je niet aan mee. Je richt je liever op de kern van de zaak en probeert dingen altijd meteen aan te pakken. Iets op zijn beloop laten, is niets voor jou.

De ander halverwege tegemoetkomen is misschien wel de belangrijkste reis die je maakt in je leven. - Henry Boyle

Het kost je soms moeite om de eerste stap te zetten om iemand halverwege tegemoet te komen. Je bent niet snel bereid om tot een compromis te komen, ofwel omdat je ervan overtuigd bent dat jij gelijk hebt ofwel omdat je stellig van mening bent dat je tegenspeler het bij het verkeerde end heeft. Met deze houding kom je echter zelden een stap verder en beide partijen houden er een wrange nasmaak aan over. Onderhandelen en compromissen sluiten zijn belangrijke vaardigheden en het is niet nodig om alles te zien in termen van winnen of verliezen.

Je gebruikt vooral je Gele archetype



Je belangrijkste Gele kwaliteiten:

- Je denkt graag buiten geijkte kaders
- Je bloeit op in een ontspannen en informele omgeving
- Je vindt het interessant als een situatie geen vastomlijnde kaders heeft

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:

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

Meer over je Gele archetype:

Intuïtie en inspiratie zijn volgens jou essentieel, maar tegelijkertijd heb je een gedisciplineerde kant in je waardoor mensen meer op je kunnen rekenen. De spontane aanpak is prima voor projecten die je solo draait, maar voor de projecten waarin je moet samenwerken met collega's heb je een meer gedisciplineerde aanpak ontwikkeld. Misschien heb je zelfs ondervonden dat strakke afspraken je juist een structuur kunnen bieden waarbinnen jouw geïnspireerde acties optimaal kunnen floreren! Eén manier om die inspiratie te voelen is immers de druk van een naderende deadline. Misschien boeit het project zelf je niet bijzonder, maar de gedachte dat je de deadline gaat missen wel!

Je tweede archetype is Rood



Je belangrijkste Rode kwaliteiten:

- Je blijft trouw aan je standpunten en je bent niet bang voor conflicten
- Je zult niet gauw je eigen behoeften verwaarlozen
- Delegeren gaat je gemakkelijk af

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
- Wat jij ziet als een directe aanpak, komt op anderen soms bot over

Soms zet je je Rode energie onvoldoende in:

- Je volhardt niet altijd in de doelen die je jezelf stelt
- Soms ben je te mild ten opzichte van mensen die niet genoeg hun best doen

Meer over je Rode archetype:

Voorbeeld, je bent van nature competitief ingesteld en geniet ervan dat mensen je zien als succesvol. Winnen is belangrijk voor je en je bent bereid om daar alles voor te doen. Je bent het in principe eens met het 'win-win'-concept, maar hebt geen moeite met 'win-lose', zolang jij maar degene bent die wint!

Je eigen behoeften staan centraal en je gelooft in het motto: "Het is een harde wereld". Dit betekent onder meer dat je mensen niet zomaar vertrouwt, integendeel, je zult nieuwe mensen wantrouwen totdat ze hebben bewezen dat ze te vertrouwen zijn.

Je vindt het niet nodig om bescheiden te zijn over je eigen prestaties en schat je eigen kwaliteiten hoog in. Je vindt het belangrijk dat anderen weten dat jij goed bent in wat je doet.

Je derde archetype is Groen



Je belangrijkste Groene kwaliteiten:

- Je bent van nature informeel en ontspannen

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
- Je wilt andere mensen niet voor het hoofd stoten, maar dat kan je rationele beoordelingsvermogen vertroebelen

Soms zet je je Groene energie onvoldoende in:

- Je vindt het niet altijd leuk om met anderen samen te werken
- In teamverband houd je niet altijd zo goed rekening met anderen als je zou kunnen

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 Blauw



Je belangrijkste Blauwe kwaliteiten:

- Je gaat efficiënt met je tijd om. Zelfs wanneer de omstandigheden roet in het eten gooien en je zorgvuldige plannen in rook opgaan, blijf jij het beste van jezelf laten zien

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 zet je je Blauwe energie onvoldoende in:

- Anderen vinden je misschien nonchalant in je manier van werken
- Soms maak je de dingen ingewikkelder dan ze zijn en anderen kunnen dit opvatten als een gebrek aan gezond verstand

Meer over je Blauwe archetype:

Er zijn mensen die zo gefixeerd zijn op hun afspraken dat ze volledig in de stress schieten als ze op een onverwachte tegenslag stuiten. Hun innerlijke behoefte om hun beloften na te komen komt in het gedrang als er iets gebeurt waar zij geen controle over hebben. Bij jou werkt het echter anders. Jij hebt geleerd dat je er soms echt niets aan kunt doen dat je een deadline niet haalt. En in plaats van dat je je dan blind staart op al je afspraken en verantwoordelijkheden, ga je af op je buikgevoel en werk je gewoon door. Op zo'n moment merk je zelfs dat je dat soort druk eigenlijk wel leuk vindt!

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

- Span je in om een doel dat je jezelf hebt gesteld ook daadwerkelijk te realiseren
- Pak teamleden die onder de maat presteren aan

Faciliterend Groen

- Toon je wat erkentelijker voor de bijdragen en kwaliteiten van anderen in het team
- Denk aan de woorden van John F. Kennedy: "Vraag niet wat je land voor jou kan doen, vraag wat jij voor je land kunt doen" en stel jezelf iedere dag de vraag: "Voor wie kan ik vandaag wat betekenen?"

Zorgvuldig Blauw

- Als je meer tijd besteedt aan het op voorhand plannen van je activiteiten zal dat je op de lange termijn ongetwijfeld veel tijd besparen
- Onthoud dat de eenvoudigste oplossing soms de beste is

Suggesties om de vier kleuren te temperen

Inspirerend Geel

- Als je nu meer tijd besteedt aan een bepaald actiepoint, 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

Toonaangevend Rood

- Probeer een balans te vinden tussen tijdige levering en kwaliteit van je eindproduct
- Plan interactieve activiteiten goed zodat je zo min mogelijk tijd kwijt bent met zelf praten

Faciliterend Groen

- Vraag een vriend, die jij ziet als zeer gefocust en doelgericht, je te helpen met het opstellen van een stappenplan dat bij je past, om je doel te bereiken
- Accepteer dat je niet altijd iedereen tevreden kunt stellen - begrip voor anderen kan heel goed samengaan met lef en ruggengraat

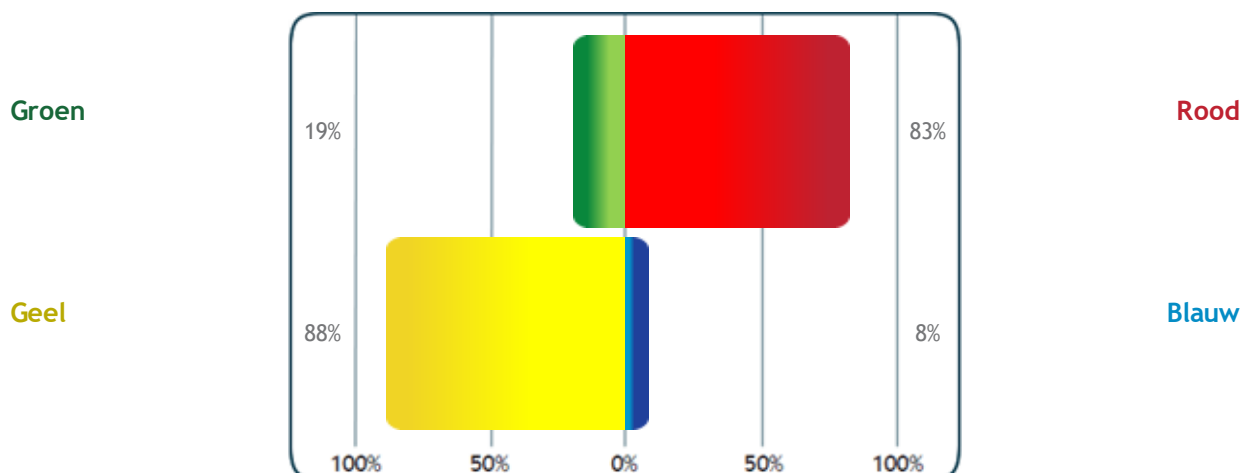
Zorgvuldig Blauw

- Probeer in je planning tijd in te bouwen voor het onverwachte
- Het is belangrijk dat je in je schema ook tijd reserveert voor spontaniteit!

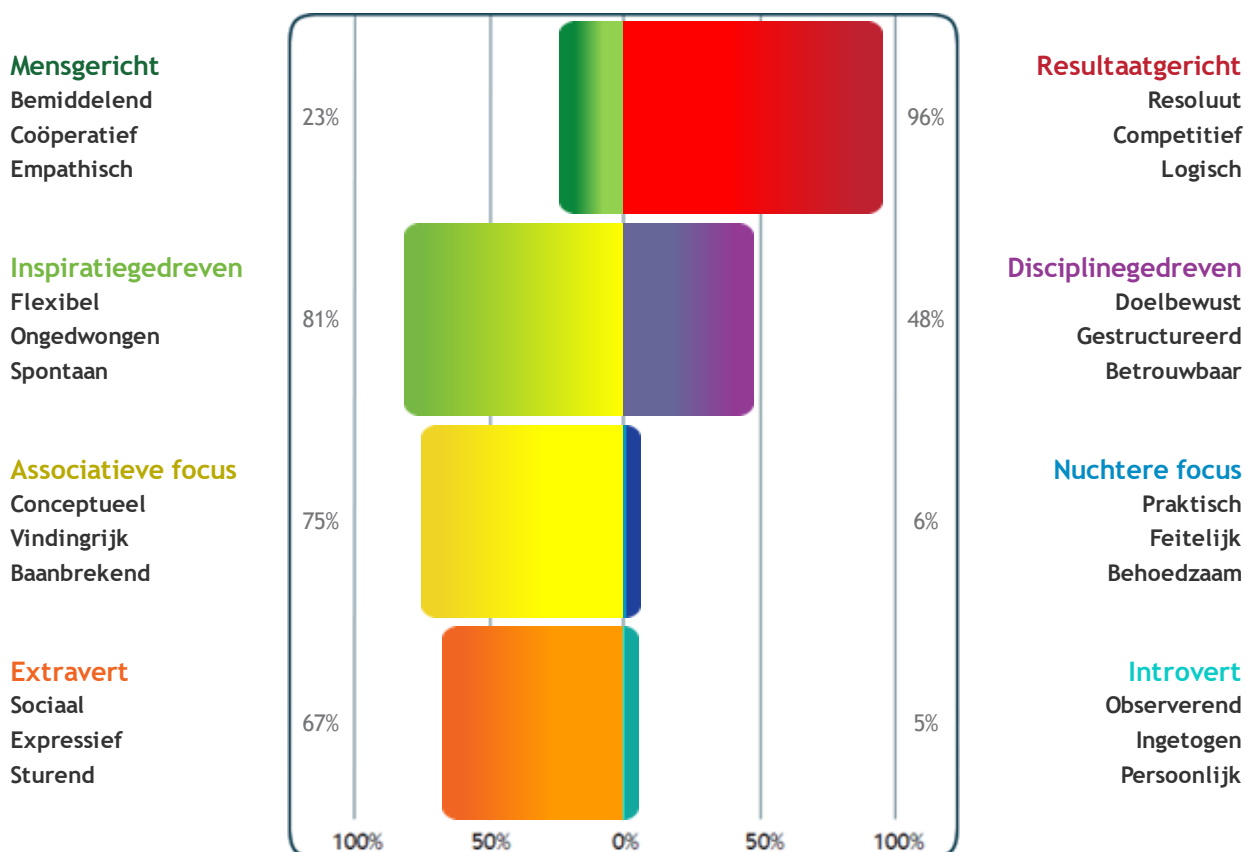
Staafdiagram van je kleuren en aspecten

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.



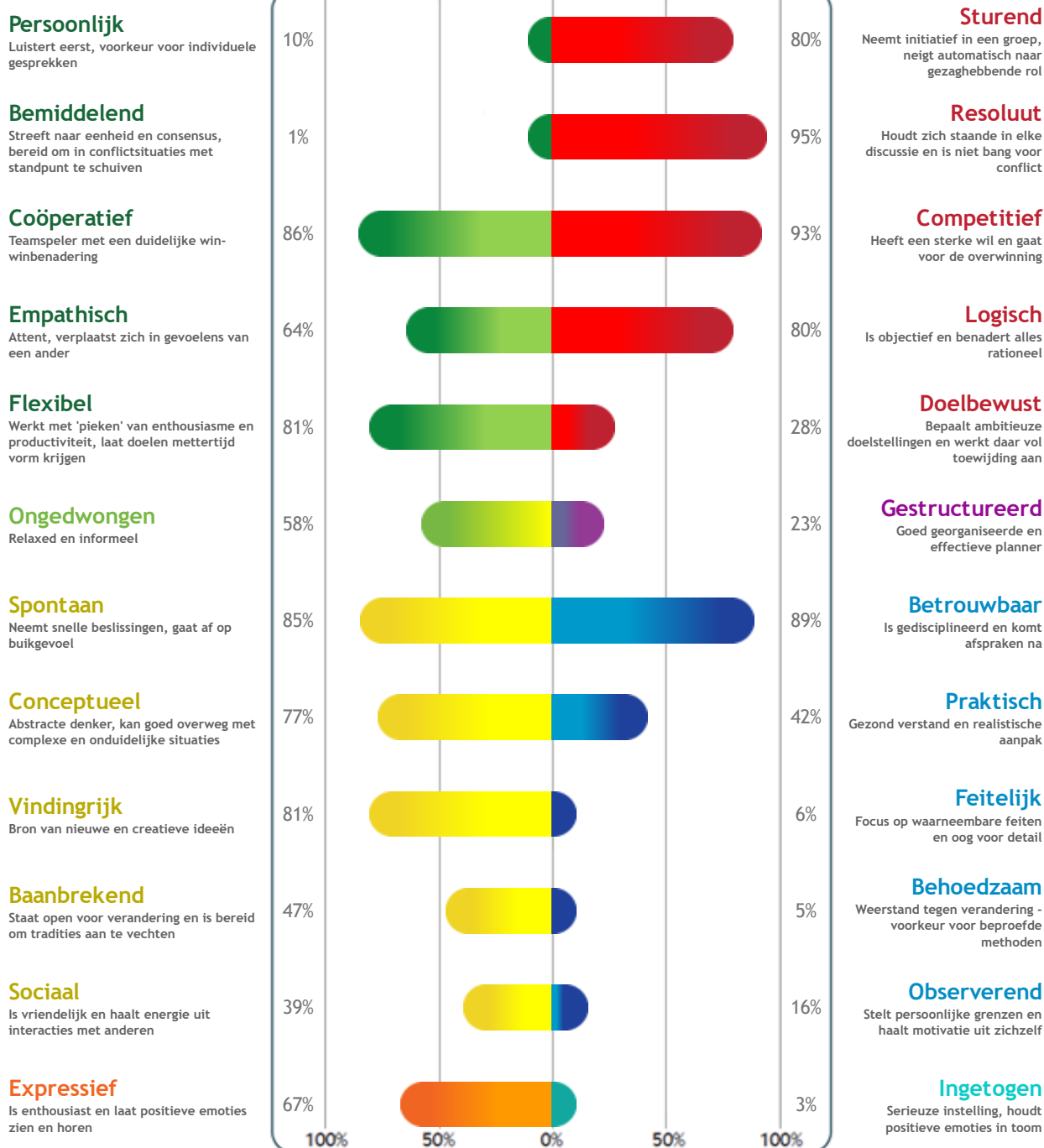
Hoe gebruik jij de acht kleurgerelateerde aspecten?



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.



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



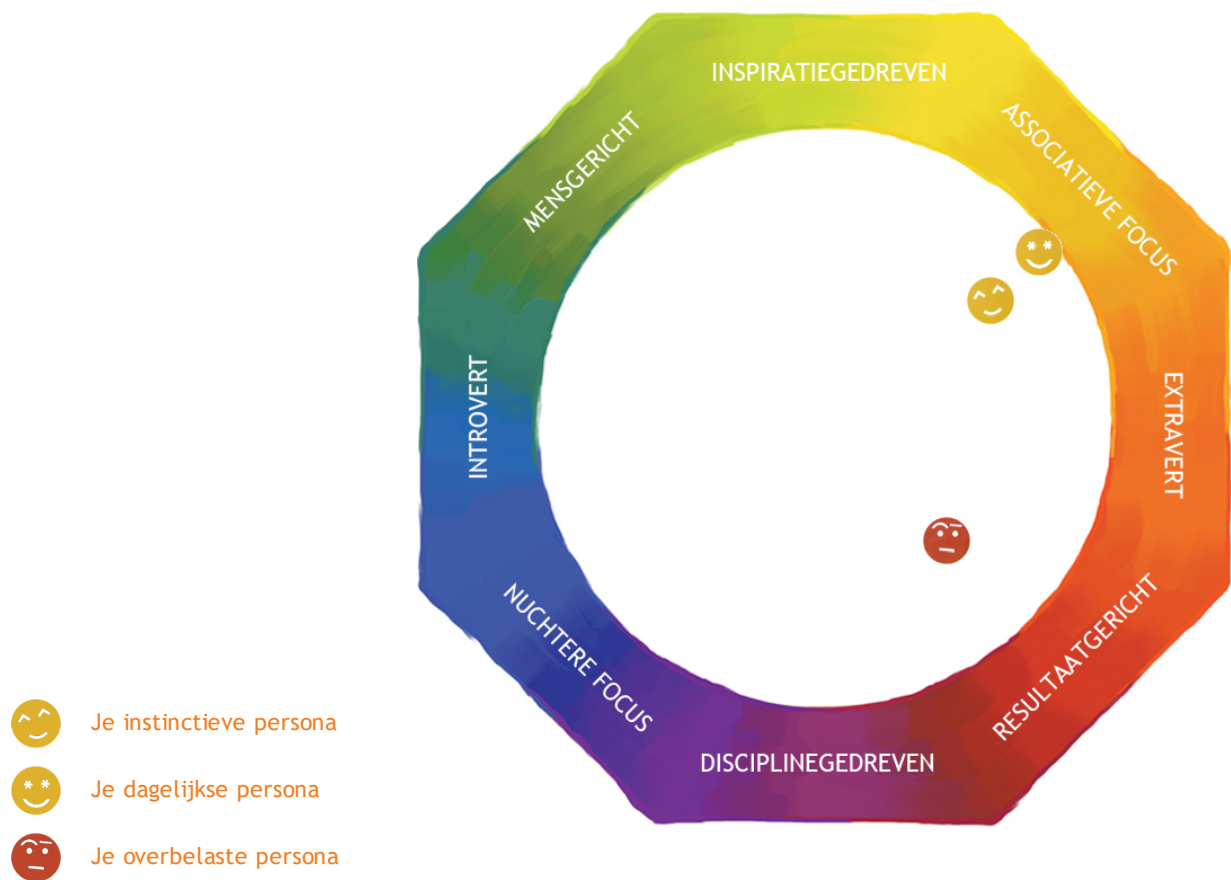
Je overbelaste persona

- 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

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



Je drie persona's



Je instinctieve persona

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

Jouw blik is altijd op de toekomst gericht en je vindt het leuk om creatieve manieren te bedenken om nieuwe oplossingen en doelstellingen te ontdekken. Je krijgt graag de ruimte om dingen te verzinnen en je fantasie de vrije loop te laten. Je bent van nature direct en rechte doorzee. Je laat lastige kwesties niet liggen maar komt snel en efficiënt tot de kern van de zaak.



Je dagelijkse persona

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

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 bent van nature geneigd om kwesties frontaal aan te pakken en naar buiten te brengen. Jouw collega's zijn echter minder direct en misschien moet je je stijl wat aanpassen om te voorkomen dat je te assertief op hen overkomt.



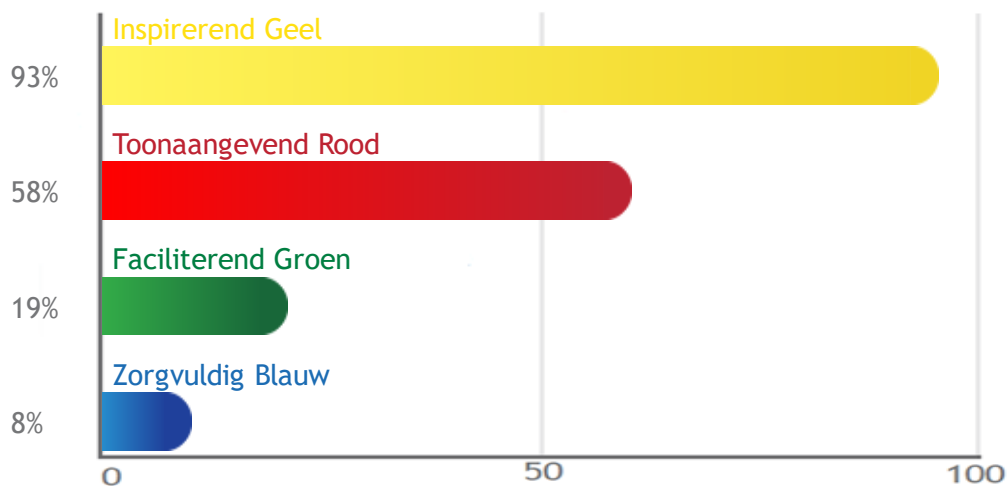
Je overbelaste persona

Voorbeeld, wanneer je overbelaste persona de kop opsteekt merk je dat je meer gebruik maakt van Resultaatgericht Rood in combinatie met de aspecten Inspiratiegedreven en Disciplinegedreven

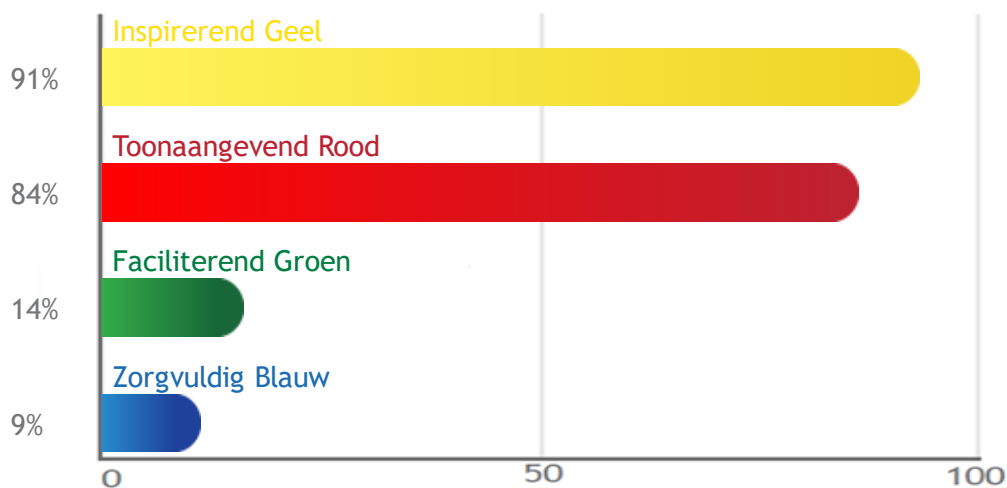
Je bent een goede teamspeler, maar als je lang achter elkaar aan veeleisende projecten hebt gewerkt, cijfer je je eigen prestaties misschien iets te veel weg. Iedereen in een team verdient waardering voor zijn of haar prestaties en dat geldt dus ook voor jou. Over het algemeen ga je een directe aanpak van problemen uit de weg, maar als de maat voor jou vol is, ga je er juist frontaal tegenaan. Dit kan tot onnodige conflicten en spanningen leiden tussen collega's.

Archetype per persona overzicht

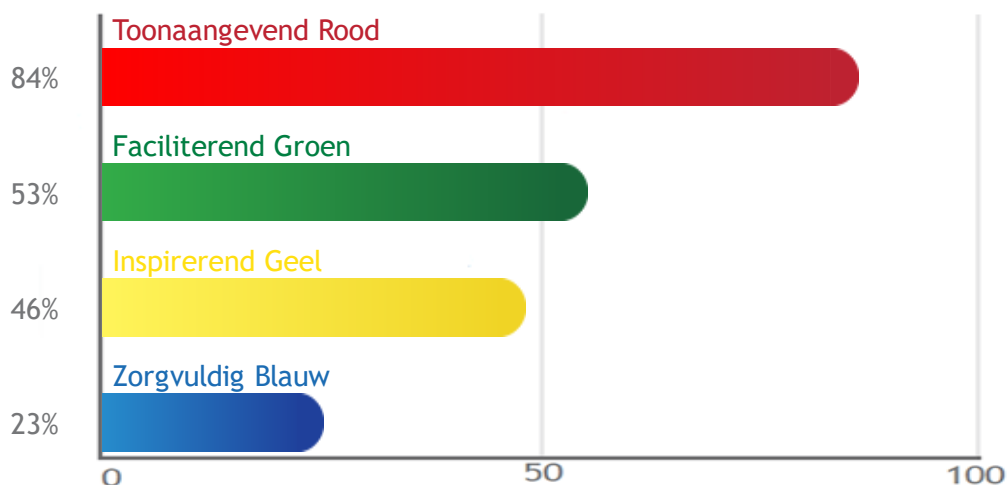
Instinctief



Dagelijks



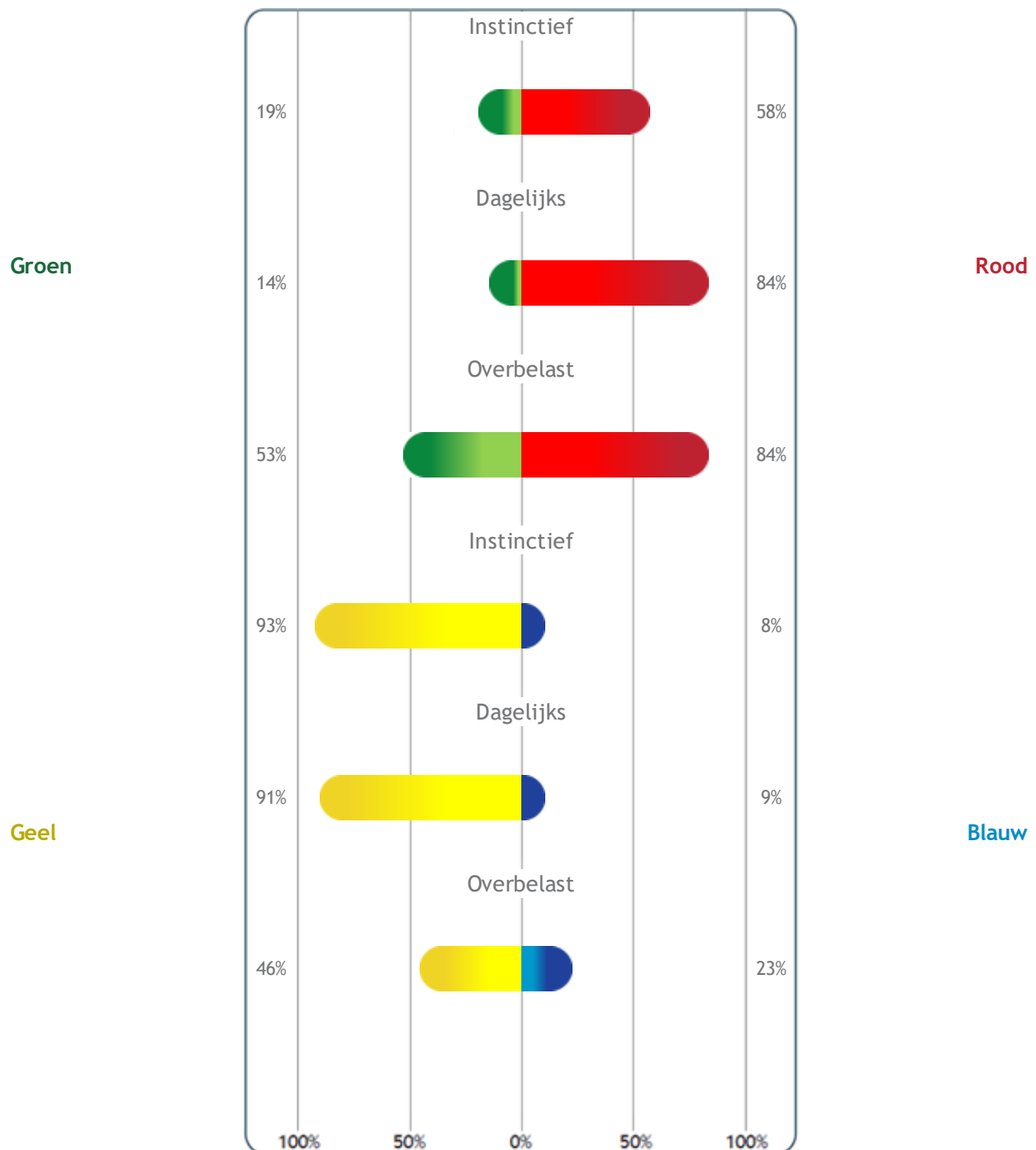
Overbelast



Je kleurenscores per persona

Hoe gebruiken jouw persona's de vier kleuren?

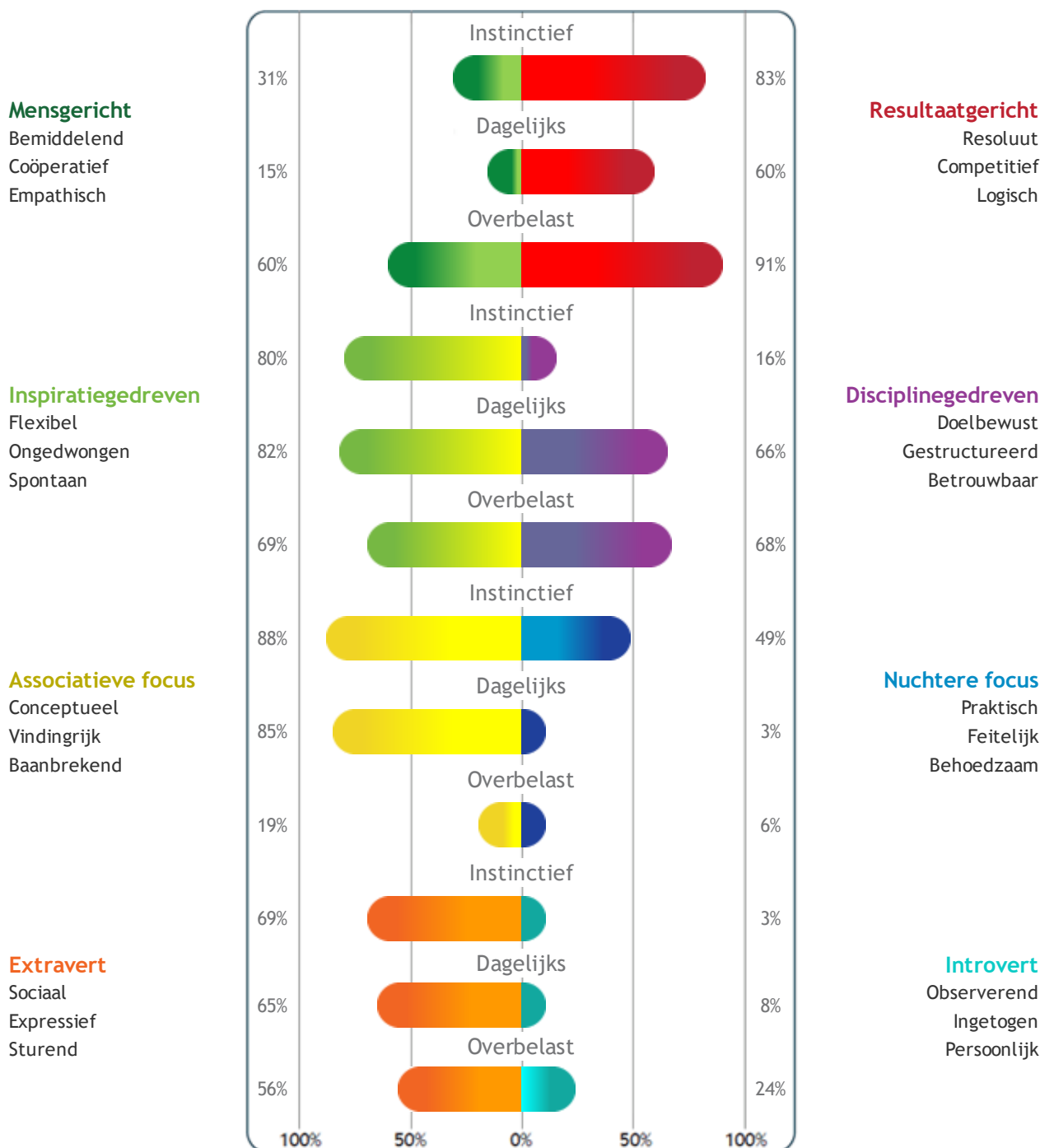
De percentages geven aan hoe jouw score is ten opzichte van de normgroep. Een score van meer dan 50% geeft bijvoorbeeld aan dat je in de bovenste helft van de normgroep bevindt.



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 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%



70%

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

6%



93%

Resoluut

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

Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

91%

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

34%



64%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Flexibel

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

63%



3%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Ongedwongen

Relaxed en informeel

86%



31%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

60%



60%

Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

62%



46%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

97%



12%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Baanbrekend

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

70%



25%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

61%



10%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

59%



2%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

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

34%



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

1%



50%

Resoluut

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

Coöperatief

Teamspeler met een duidelijke win-winbenadering

15%



74%

Competitief

Heeft een sterke wil en gaat voor de overwinning

Empathisch

Attent, verplaatst zich in gevoelens van een ander

52%



58%

Logisch

Is objectief en benadert alles rationeel

Flexibel

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

78%



77%

Doelbewust

Bepaalt ambitieuze doelstellingen en werkt daar vol toewijding aan

Ongedwongen

Relaxed en informeel

69%



39%

Gestructureerd

Goed georganiseerde en effectieve planner

Spontaan

Neemt snelle beslissingen, gaat af op buikgevoel

68%



64%

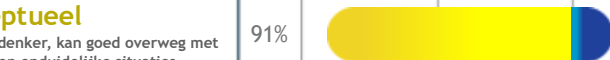
Betrouwbaar

Is gedisciplineerd en komt afspraken na

Conceptueel

Abstracte denker, kan goed overweg met complexe en onduidelijke situaties

91%



15%

Praktisch

Gezond verstand en realistische aanpak

Vindingrijk

Bron van nieuwe en creatieve ideeën

84%



8%

Feitelijk

Focus op waarneembare feiten en oog voor detail

Baanbrekend

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

46%



7%

Behoedzaam

Weerstand tegen verandering - voorkeur voor beproefde methoden

Sociaal

Is vriendelijk en haalt energie uit interacties met anderen

63%



12%

Observerend

Stelt persoonlijke grenzen en haalt motivatie uit zichzelf

Expressief

Is enthousiast en laat positieve emoties zien en horen

45%



26%

Ingetogen

Serieuze instelling, houdt positieve emoties in toom

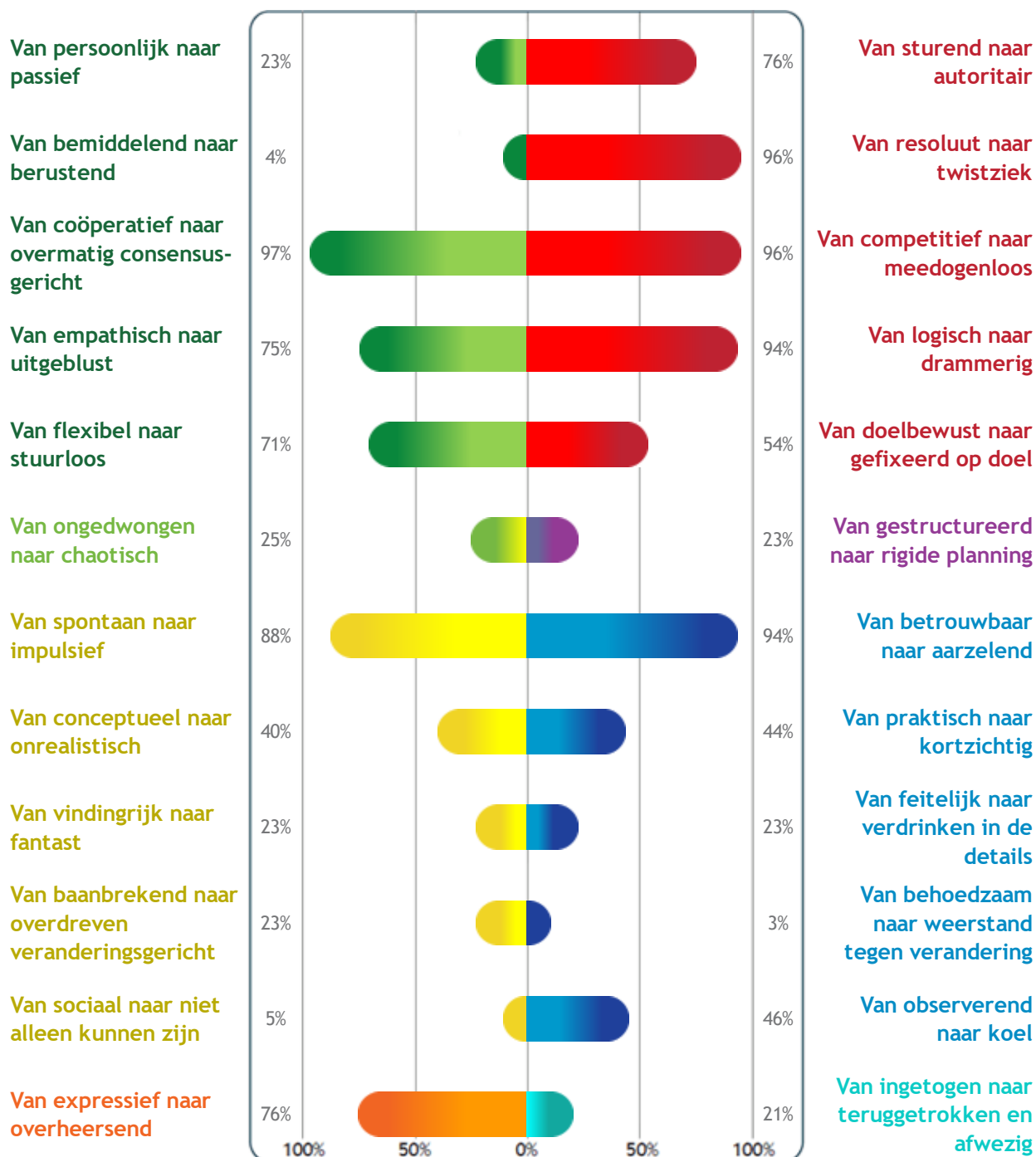
Je overbelaste eigenschappen



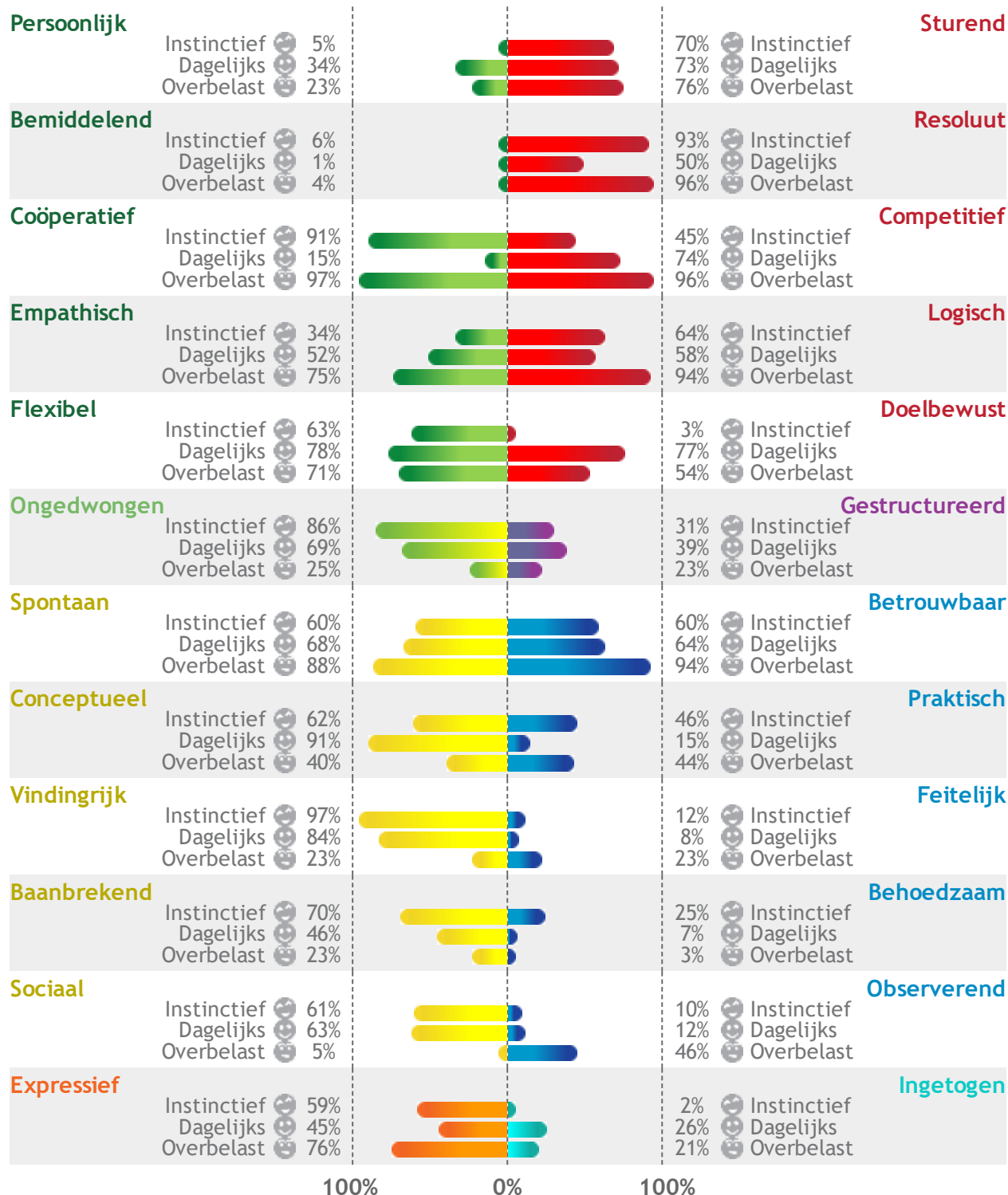
De 24 eigenschappen van je overbelaste persona



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



Je 24 eigenschappen onder de loep



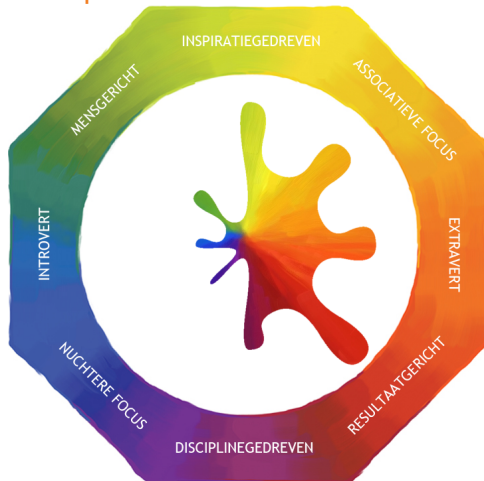
Waardering voor diversiteit

Je psychologische tegenpool herkennen

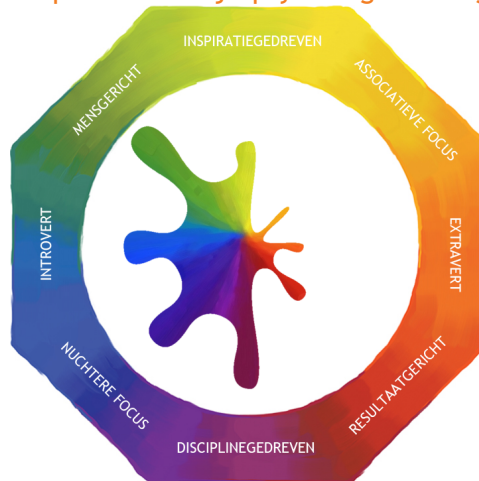
Voorbeeld, we hebben allemaal weleens iemand ontmoet met een persona tegenovergesteld aan die van onszelf...

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 psychologische tegenpool is goed in het oplossen van conflicten zonder iemand daarbij voor het hoofd te stoten. Een woordenwisseling met je tegenpool zal dan ook veel eerder zijn bijgelegd dan je normaal gewend bent. Er is echter ook een keerzijde. Jij vindt dat je op een directe manier problemen oplost. Je psychologische tegenpool vindt je aanpak soms eerder bot en tactloos en in jullie samenwerking kan dit tot problemen leiden.

Werken met je tegenpool

Werken met je tegenpool: wat gaat goed?

- Je tegenpool zet het liefst eerst alle feiten op een rij zodat er een solide grondslag voorhanden is voor zijn/haar uitspraken. Als jullie met elkaar samenwerken, kun je hier je voordeel mee doen en je argumenten met tastbare bewijzen staven.
- Je tegenpool is er goed in om de zaken tussen jullie twee in balans te houden en conflicten te vermijden. Jullie werkrelatie is daardoor harmonieuzer en dat zul je waarschijnlijk ook zo ervaren.
- Als je in een een-op-eensituatie met je psychologische tegenpool samenwerkt, kan die je helpen om je natuurlijke terughoudendheid te overwinnen om op persoonlijk niveau ideeën uit te wisselen.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- Je tegenpool is zeker geen opschepper, maar in tegenstelling tot jou zal hij/zij niet toestaan dat iemand anders met de eer gaat strijken. Ere wie ere toekomt! Jij hebt jezelf echter een bepaalde bescheidenheid opgelegd, waardoor je je soms onnodig laat wegzetten.
- 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?

- Laat je bescheidenheid geen belemmering vormen om welverdiende lof in ontvangst te nemen. Ere wie ere toekomt, ook al vind jij dat misschien beter passen bij je minder introverte tegenpool.
- 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.

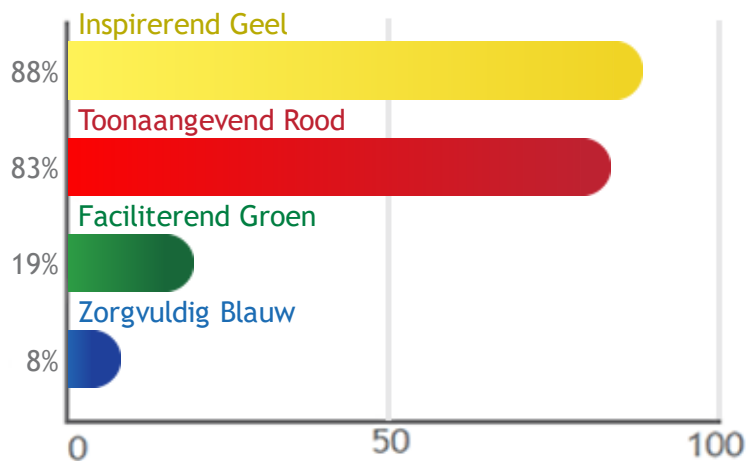
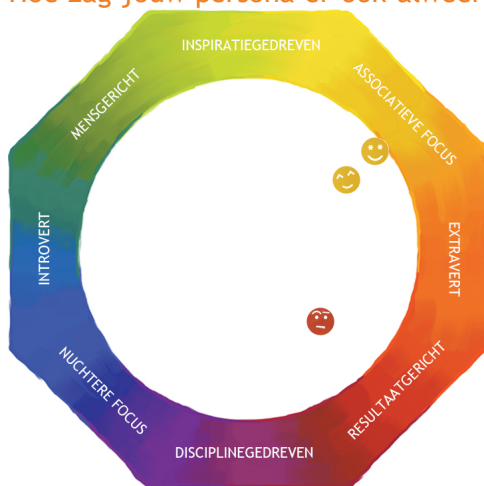
Jezelf herkennen in anderen

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 elk sluimerend probleem ogenblikkelijk tackelen. Hierdoor wordt korte metten gemaakt met alle onderliggende spanningen. 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?

- Je spiegelbeeld en jij hebben beiden een optimistische kijk op tegenslagen. Hierdoor benaderen jullie problemen als een kans op ontwikkeling en zullen jullie altijd positief blijven zelfs als de zaken er niet goed voorstaan.
- Jullie vinden het allebei prettig om de lucht te klaren en hechten er veel waarde aan om problemen open en direct uit te spreken. De relatie tussen jullie twee zal dan ook een oprecht karakter hebben en problemen zullen meteen worden aangepakt.
- 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.

Welke problemen kunnen zich voordoen?

- Jullie hebben beiden een sterke competitieve instelling. Dat is echter een kant is die jullie juist vaak onderdrukken en daarom zullen jullie in groepsverband eerder verlegen overkomen. Jullie vinden het prettig om samen te werken, maar jullie willen ook allebei graag de beste zijn, ook al houden jullie dat laatste grotendeels voor elkaar verborgen.
- 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 zijn allebei goed van vertrouwen. Soms is het echter beter om anderen niet zo snel te vertrouwen. Mensen die je niet goed kent, kunnen daar namelijk ook misbruik van maken.
- 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?

- Het liefst zet je elk idee meteen om in actie. Jouw enthousiasme werkt daarmee zeer aanstekelijk voor anderen.
- 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.
- Jouw ongedwongen benadering laat alle ruimte voor het luisteren naar en integreren van andere gezichtspunten.
- Abstract denken ligt jou het beste en je voelt je dan ook als een vis in het water tijdens gesprekken over abstracte ideeën.

Hoe wil je graag dat anderen met jou communiceren?

- Je vindt het fijn als mensen met je praten over dingen die je interessant vindt en waarover je enthousiast bent.
- Je hebt liever dat mensen gewoon uitspreken wat hen dwarszit dan dat ze hun gevoelens opkroppen. Een conflict is volgens jou een gezonde manier om de lucht te klaren.
- Je vindt het prettig als mensen je betrekken bij het creatieve proces.
- Je vindt het prettig als mensen je open vragen stellen waarbij je alle ruimte hebt om te antwoorden.

Wat vind je storend in de communicatiestijl van anderen?

- Je vindt het niet prettig als de praktische haalbaarheid van je ideeën ter discussie worden gesteld. Je bent iemand met een visionaire kijk. Je vindt dat het jouw taak is om ideeën te genereren en de uitvoering laat je graag aan anderen over.
- Je vindt het niet prettig als mensen niet zeggen wat ze vinden en je vindt het moeilijk om dingen uit hen te trekken.
- Je vindt het vervelend om via formulieren en andere administratieve hulpmiddelen te communiceren, want dit vind je omslachtig en onpersoonlijk.
- Wanneer mensen je vragen om je ideeën op een praktische manier toe te lichten, raak je waarschijnlijk geïrriteerd. Sommige mensen vinden het maar moeilijk te vatten dat jij niet iemand bent die kan bepalen wat de praktische haalbaarheid is van zijn ideeën.

Hoe kun je je communicatie met anderen verbeteren?

- Hoewel je prima functioneert in teamverband zou je ook eens de stap moeten nemen om pal te staan voor wie je bent en waar je in gelooft. Je bent niet verplicht om mee te doen als iets indruist tegen je eigen denkwijze.
- 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.
- Soms is het beter om dingen op papier te zetten. Hierdoor wordt alles wat er is besproken formeel vastgelegd en je hebt later ook een handige checklist zodat je niets kunt vergeten.
- Besef wat je met compromissen allemaal kunt bereiken. Door de behoeften van anderen te combineren met die van jou kom je wellicht tot een betere oplossing waar iedereen zich in kan vinden.

High performance teams ontwikkelen

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

- Sessies waarin je je fantasie de vrije loop kunt laten gaan, zoals brainstormen en 'blue sky thinking', sluiten prima aan bij jouw kwaliteiten en anderen waarderen je om je creativiteit.
- Je staat erom bekend dat je zegt waar het op staat. Dat kan een zeer belangrijke eigenschap zijn wanneer een team wordt geconfronteerd met dilemma's en anderen wellicht proberen controversiële kwesties uit de weg te gaan.
- 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.
- Je hebt geen moeite met ingewikkelde zaken en daarom zou je die ook goed kunnen uitleggen aan anderen. Door de dingen op te breken in makkelijk verteerbare brokken help je het hele team vooruit.

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

- Je kunt soms zo vastzitten aan het idee dat iedereen een gelijke bijdrage moet leveren dat je voorbijgaat aan (de ontwikkeling van) individuele kwaliteiten en de meerwaarde daarvan voor het team. Hierdoor rem je jezelf soms ook af in je eigen ontwikkeling.
- Jij bent iemand die het conflict eerder opzoekt dan uit de weg gaat. Besprekingen kunnen hierdoor in een impasse geraken waar je niet gemakkelijk meer uitkomt.
- 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.
- Je vindt het prettig om zaken analytisch te benaderen en kan erg rationeel zijn. Er zijn echter tijden waarop je deze kant van jezelf kunt overspelen en te kritisch kunt worden naar anderen. Dit kan, onder druk, je sympathie voor anderen belemmeren en veroorzaken dat je ook kritisch bent naar jezelf.

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

- 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.
- Je kunt zo worden meegesleept door wat je te zeggen hebt, dat je soms vergeet na te denken over wat je woorden bij anderen teweeg kunnen brengen.
- 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.
- Als je op een zichzelf staande taak moet uitvoeren, raak je al snel verveeld of verlies je je concentratie of interesse.

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

- Door je te concentreren op de vaardigheden en talenten van iedereen apart kun je de capaciteit van het team als geheel verbreden.
- 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 bent goed in samenwerken. Zet die vaardigheden ook in ten behoeve van de groep. Zorg ervoor dat teamleden zich kunnen identificeren met de groep en het grotere belang boven hun eigen kortetermijnbelangen plaatsen.
- Als je een luisterende omgeving creëert, zullen nieuwe denkprocessen ontstaan, wat weer nieuwe ideeën genereert en het team aanzet om innovatiever te werk te gaan.

Lumina Spark Profielschets



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



Independent Consultant
Attenrodestraat 3
Glabbeek
3380

Gefaciliteerd door Tom Verheyden
E: tom@futurebusinessarchitects.com
T: 474466996



Datum vragenlijst afgerond 06/05/22 15:37:23
Datum meest recent gegenereerde profielschets 20/05/22 12:25:13