

Lumina Leader

Persoonlijke leiderschapskwaliteiten inzetten voor effectief leiderschap

Leiderschap tonen

Lumina Leader is het instrument om de persoonlijke leiderschapsvoorkeur van managers en leidinggevenden op elk niveau in de organisatie haarscherp in beeld te krijgen. Dit geldt expliciet voor de relatie met groepsleden. Het is geen gegeven dat een leidinggevende uit zichzelf leiderschap toont. Op de korte termijn is het effect van gebrekkig leiderschap marginaal, op de lange termijn zijn de gevolgen tastbaar.

Doorgronden en aanvoelen

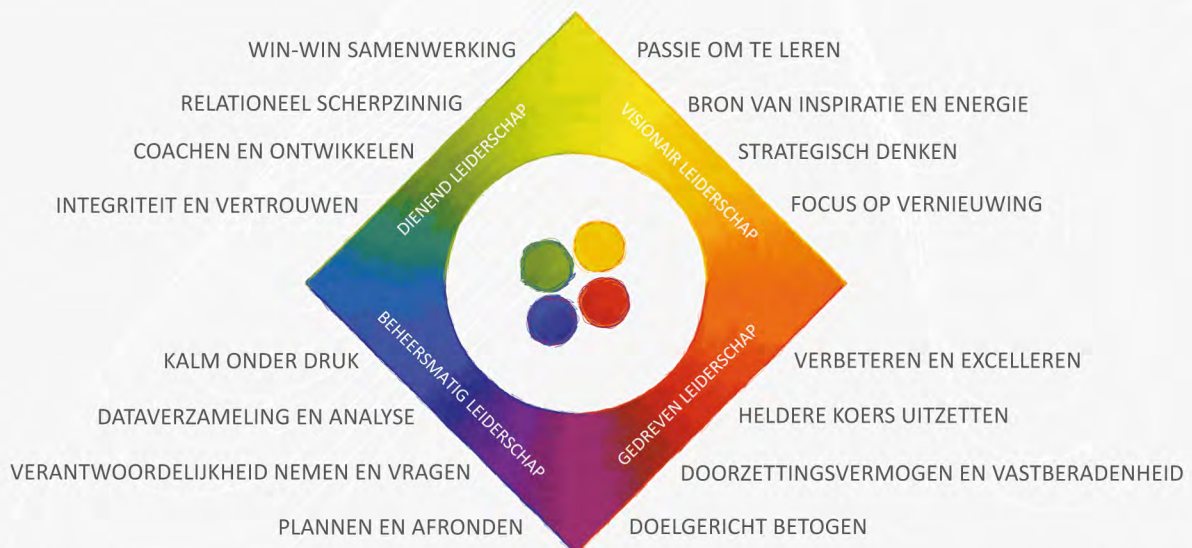
De online vragenlijst toetst 16 leiderschapskwaliteiten in vier leiderschapsdomeinen. De test biedt daarmee objectief zicht op persoonlijke leiderschapskwaliteiten. Enerzijds door de stijl van leiderschap te doorgronden, anderzijds door het aanvoelen van de behoeften van teamleden.

Vier domeinen van leiderschap:

- Visionair
- Gedreven
- Beheersmatig
- Dienend

Effectief leiderschap

Lumina Leader genereert een persoonsgebonden profielschets voor leidinggevenden. Hierop volgt een maatwerk programma om leidinggevende kwaliteiten te ontwikkelen. Het doel is begrip voor elkaar te kweken om daarmee het teamverband te versterken. Hierbij gaat het vooral over de vraag wat het effect van individueel leiderschap is op het functioneren van groepsleden. Deze kennis leidt tot effectief leiderschap.





Twee varianten

De profielschets bestaat in de varianten Lumina Leader en Lumina Leader 360.

De eerste toetst de persoonlijke leiderschapsstijl, de tweede voegt daar inzicht in de perceptie van leidinggevenden, collega's en teamleden aan toe.

Toepassing

Lumina Leader biedt leidinggevenden zicht op het omgaan met:

- Nieuwe of onbekende ervaringen en situaties
- Ruis op de lijn in communicatie
- Stimuleren en motiveren van een gedeelde visie
- Gebrek aan focus
- Vertrouwen kweken
- Coördineren en delegeren
- Voorbeeldgedrag effectief inzetten
- Goede feedback genereren

Toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde van Lumina Leader is helder. Leidinggevenden ontwikkelen nieuwe vaardigheden in het omgaan met situaties die in het verleden tot problemen hebben geleid.

Dit gebeurt door:

- Ideeën en suggesties aan te dragen over leiderschapsstijl bij specifieke situaties
- Toekomstgerichte doelstellingen te formuleren
- Teamleden bewust te maken van aandachtsgebieden voor ontwikkeling