

Führungskräfte lernen
Diversität wertschätzen
und entwickeln ihre Teams



Das Lumina System



Das Lumina System fördert den Dialog für ein besseres Gruppenverständnis auf der Basis der Selbsterkenntnis. Es sorgt für eine effektive Zusammenarbeit und ein besseres Gesamtergebnis.

- Das innovative Persönlichkeitsinstrument ist eine persönliche Online Analyse
 - Ergebnis ist ein persönliches Portrait
 - Zum Portrait gibt es ein individuelles Begleitheft mit passenden Hintergrundinformationen und Übungen
 - Methodik und Auswertung sind wissenschaftlich fundiert und validiert
- Zielgruppen: Einzelpersonen und Teams
- Weitere Ebenen der Lumina Arbeit sind Führungsqualitäten und Emotionale Kompetenz

Die vier Lumina-Prinzipien

- Sich selbst kennen und andere einschätzen können
- Beziehungen aufbauen
- Vielfalt wertschätzen
- Gemeinsam Ergebnisse erzielen

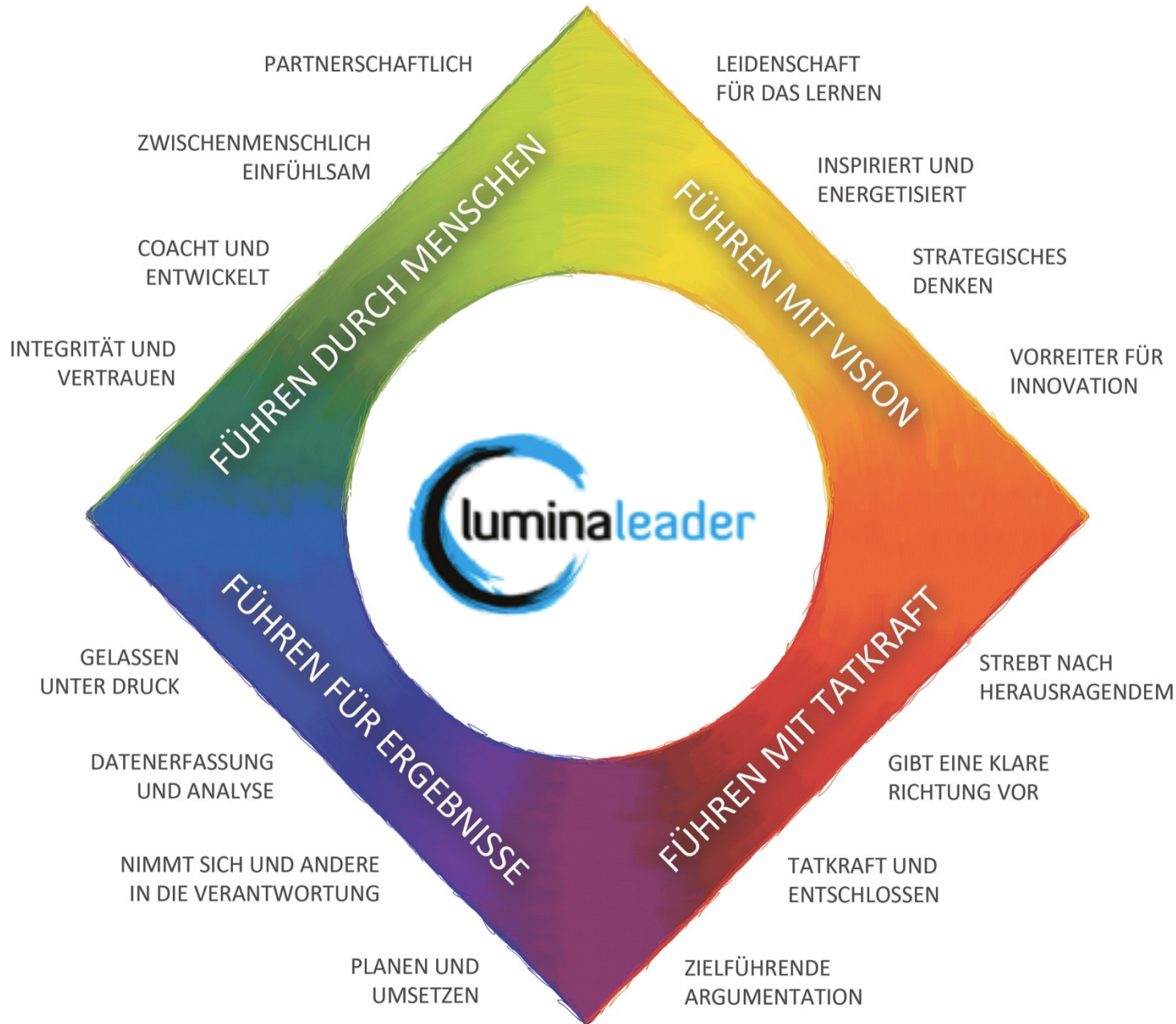


Das Lumina Leader Modell

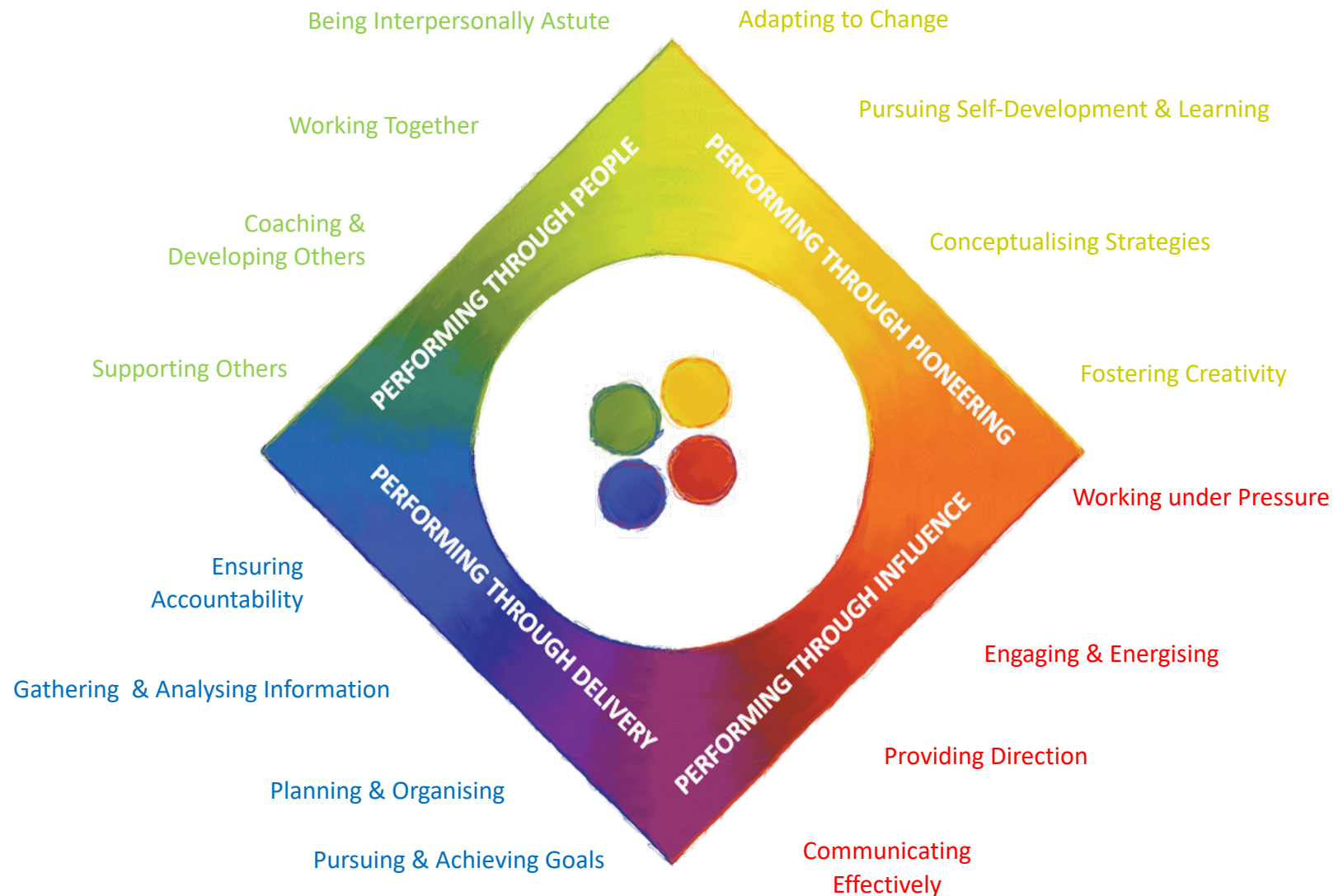


- Fokus auf 4 Führungsstile
- Abgedeckt durch 16 Führungsqualitäten
- Teilnehmer bekommen einzigartiges Führungsporträt:
 - Lumina Leader: mehr Selbstbewusstsein & tieferes Verständnis für individuelle Führungskompetenzen und Qualitäten im Arbeitsalltag und unter Druck
 - Lumina Leader 360 : inkl. Feedback von Kollegen
- Baut auf persönliches Verhalten Lumina Spark auf
- Farbenfrohe und praktische Sprache prägt sich ein

Das Lumina Leader Modell in 16 Qualitäten



Beispiel: Maßgeschneidertes Leader Kompetenzmodell für eine internationale Anwaltsgruppe



Unterschied zu anderen Persönlichkeitsinstrumenten

Ein individualisierter auf Qualitäten basierender Ansatz:

- Keine Raster, Typen, Boxen oder Etikettierung
- Prinzip: Bereichern statt reduzieren

Facettenreichtum der Persönlichkeit wird erfasst:

- „Sowohl/als auch“: Gegensätzliche Tendenzen in der Persönlichkeit werden zugelassen
- Jede Qualität kann übertrieben werden



Neu für Persönlichkeitsinstrumente: das „Sowohl als auch“



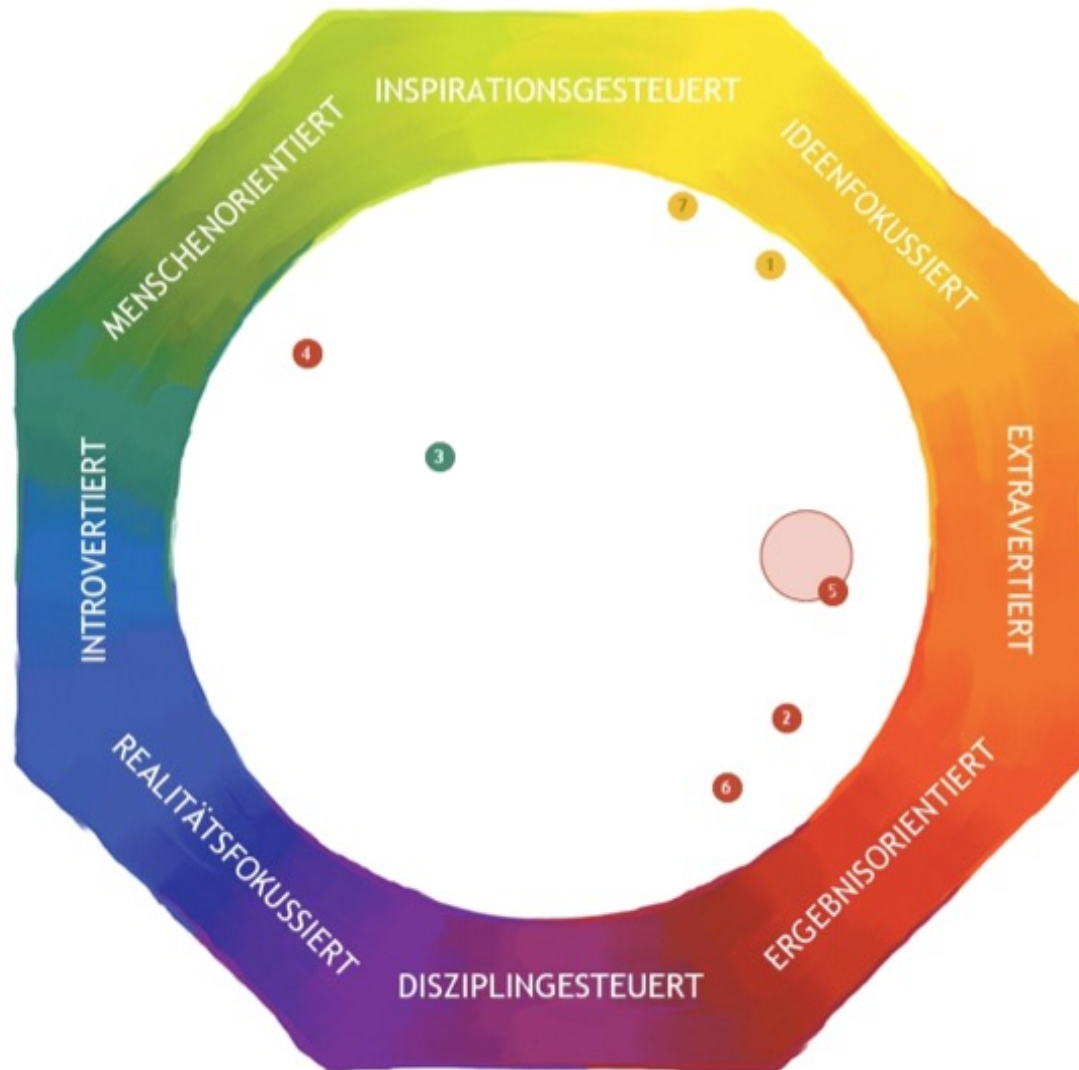
Persönlichkeits-Wissenschaftler haben in Bezug auf scheinbar gegensätzliche menschliche Eigenschaften eine Normalverteilung festgestellt:

- Manche Personen beanspruchen eine Eigenschaft sehr stark und andere Personen nur sehr wenig. Die meisten Personen verfügen jedoch über eine Mischung von scheinbar gegensätzlichen Eigenschaften.

Ein „entweder oder“ in Form von Typen, Boxen, Rastern und Etiketten ist oft nicht hilfreich, denn diese Vereinfachung passt nicht zu den meisten Personen.

Wenn sich viele Personen innerhalb eines Spektrums irgendwo in der Mitte befinden, dann sollten wir beide Seiten des Spektrums messen, um auch Interaktionen auf beiden Spektralseiten besser verstehen zu können.

Mit Lumina Verschiedenheit im Team wertschätzen



- Teams bestehen aus vielen verschiedenen Individuen
- Was trägt jedes Mitglied zur Leistungsfähigkeit des Teams bei?
- Teams haben auch ihre eigene Identität (großer Kreis)
- Wie funktioniert das Team unter Druck?
- Was braucht das Team, wo sind die Stärken?

Kontakt



PELZER

& Associated Partners

CHANGE EXPERTS

• Inspire • Lead • Change

Breckwoldtstrasse 2 / Strandtreppe

D-22587 Hamburg

Phone +49 40 86 60-450

bernhard.pelzer@pelzerap.de

www.pelzerap.de