

# Softskillsprofiel

*Een `sociaal-genetisch` profiel van houding, gedrag en denken*

## Vertrouwelijk

Naam	Anoniem
Datum begonnen	9-2-2012 1:19
Datum voltooid	9-2-2012 1:47
Tijd verstreken	27 min.
Geslacht	V
Geboortedatum	x-x-x
E-mailadres	
Telefoon 1	
Telefoon 2	
Organisatie	Zorginstelling
Functie	Project Coördinator
Afdeling	
Team	
Aantal jaren werkzaam bij organisatie	5,5
Aantal jaren werkzaam in deze functie	< 1

## Wat is de Symfoia-scan? Wat is het fundament?

We leggen u kort het bewustzijnsmodel uit waarop de Symfoia-scan is gebaseerd. Dit model is een Nederlandse vinding en uniek, omdat het een *integraal* model is. Denken en voelen, ratio en emotie, bewustzijn en onderbewustzijn, mens, team en organisatie worden erin vervat. Hierdoor is het een uniform model voor het meten van softskills, dat voor vele toepassingen op het vlak van Human Resources Management geschikt is.

### EEN MEETINSTRUMENT

Symfoia meet softskills. Softskills zijn aspecten van houding, gedrag, denken en voelen. Deze bepalen of iemand lekker in zijn vel zit in zijn werk, of iemand past in de cultuur van een organisatie, of in een team goed samenwerkt. Softskills zijn minstens zo belangrijk als hardskills. Competentie is het geheel van hardskills en softskills.

Het meetinstrument is de Symfoia-scan: een instrument dat “röntgenfoto’s” maakt van het bewustzijn van mensen, teams en organisaties. Het Symfoia-systeem zet de verkregen informatie om in een sterktezwakte analyse van de softskills van een medewerker, team of organisatie.

Symfoia meet geen hardskills. Hardskills zijn de hard aantoonbare kennis en vaardigheden die iemand heeft verkregen via werkervaring en opleiding. Het zijn deze hardskills die je leest in een CV.

### BEWUSTZIEN EN ONDERBEWUSTZIEN

Wat we zintuiglijk kunnen waarnemen van mensen qua gedrag, houding en communicatie, is het topje van de ijsberg. Het grootste deel van de ijsberg hangt onder water, is alleen intuïtief waarneembaar. Daar gaat het om onderbewustzijn, om gevoel, om denken, om motivaties en intenties. Bewustzijn van wat we met onze vijf zintuigen kunnen waarnemen én het onderbewustzijn samen, bepalen de softskills van een persoon. Softskills ontwikkelen is dus een proces van bewustwording.



## Vragen / aandachtspunten

Aan het begin van de Symfoia-scan wordt het volgende gevraagd:

U helpt u zelf en degene die de rapportage interpreteert, als u in onderstaand vakje in uw eigen woorden probeert aan te geven:

- Wat uw vraag is
- Waar u in uw gedachten het meest mee bezig bent op uw werk
- Welk probleem op uw werk u het meest bezig houdt
- Wat er met u beter gaat als dat probleem is opgelost.

Het antwoord van Anoniem:

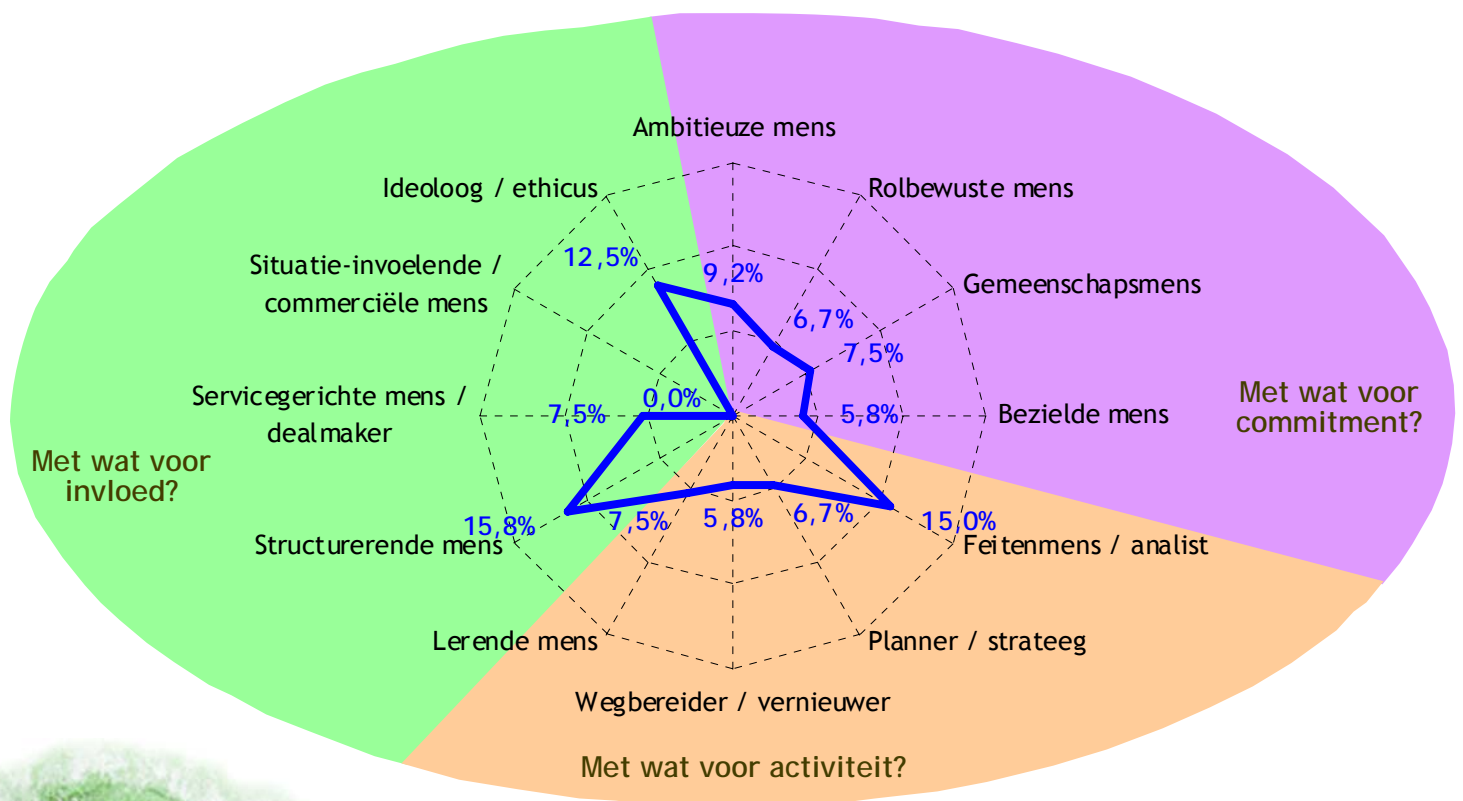
- Hoe leiderschap te tonen; met het aansturen van werknemers; projectsturing vorm te geven; rust in mijn hoofd.

## Uw eigen rollenprofiel

Elk mens heeft een eigen rollenprofiel: rollen die deze mens meer of minder gemakkelijk en met plezier kan spelen in de verschillende werkomstandigheden. In onderstaande grafiek:

- geeft de **blauwe lijn** in het 'spinnenweb' het eigen rollenprofiel aan. Hogere scores bij de blauwe lijn betreffen rollen die door jou 't meest effectief kunnen worden vervuld. Lagere scores bij rollen geven aan dat je in die rol minder ontwikkeld bent.
- geven de kleuren paars, groen en oranje van de ovaal de verschillende gebieden aan waarbinnen rollen vallen. Deze drie onderdelen zijn niet los van elkaar te zien:
  - » *Zelfbewustzijn* => hoe zit je er zelf in; met wat voor commitment?
  - » *Omgevingsbewustzijn* => wat trek jij je aan van je omgeving? Hoeveel invloed heb je op de omgeving?
  - » *Tijdsbewustzijn* => hoe bewust ben jij je van hoe situaties zich ontwikkelen? Wat weet je ervan? Hoe zet je deze informatie om in kennis en dus activiteiten?

De 12 rollen samen omvatten u in uw totaliteit: de optelsom van alle scores op de rollen is altijd 100%.



## ACHTERGROND

De verdeling van de scores over de 12 rollen mag ook gelezen worden als een energieschema of vitaliteitoverzicht: hogere scores duiden erop dat een rol energie geeft en dat de persoon daar vitaliteit aan ontleent; lagere scores duiden op het omgekeerde, dat een rol juist energie kost en dat aan die rol weinig vitaliteit wordt ontleend.

Als mensen zich persoonlijk ontwikkelen in een organisatie, kunnen hun rollen veranderen.

Rollen verschillen van functies. Functies - en dus taken en verantwoordelijkheden - worden 'gemaakt' en topdown toebedeeld in het productie- en prestatiesysteem dat een organisatie ook is. Rollen 'ontstaan' in de samenwerking tussen mensen. Als rollen gekend worden, wordt er beter samengewerkt in een team: het team wordt intelligenter.

In onderstaand overzicht worden de 12 rollen gedefinieerd, waarbij R aangeeft wanneer het om rationeel bewustzijn gaat; en een I aangeeft wanneer het om intuïtief bewustzijn gaat.

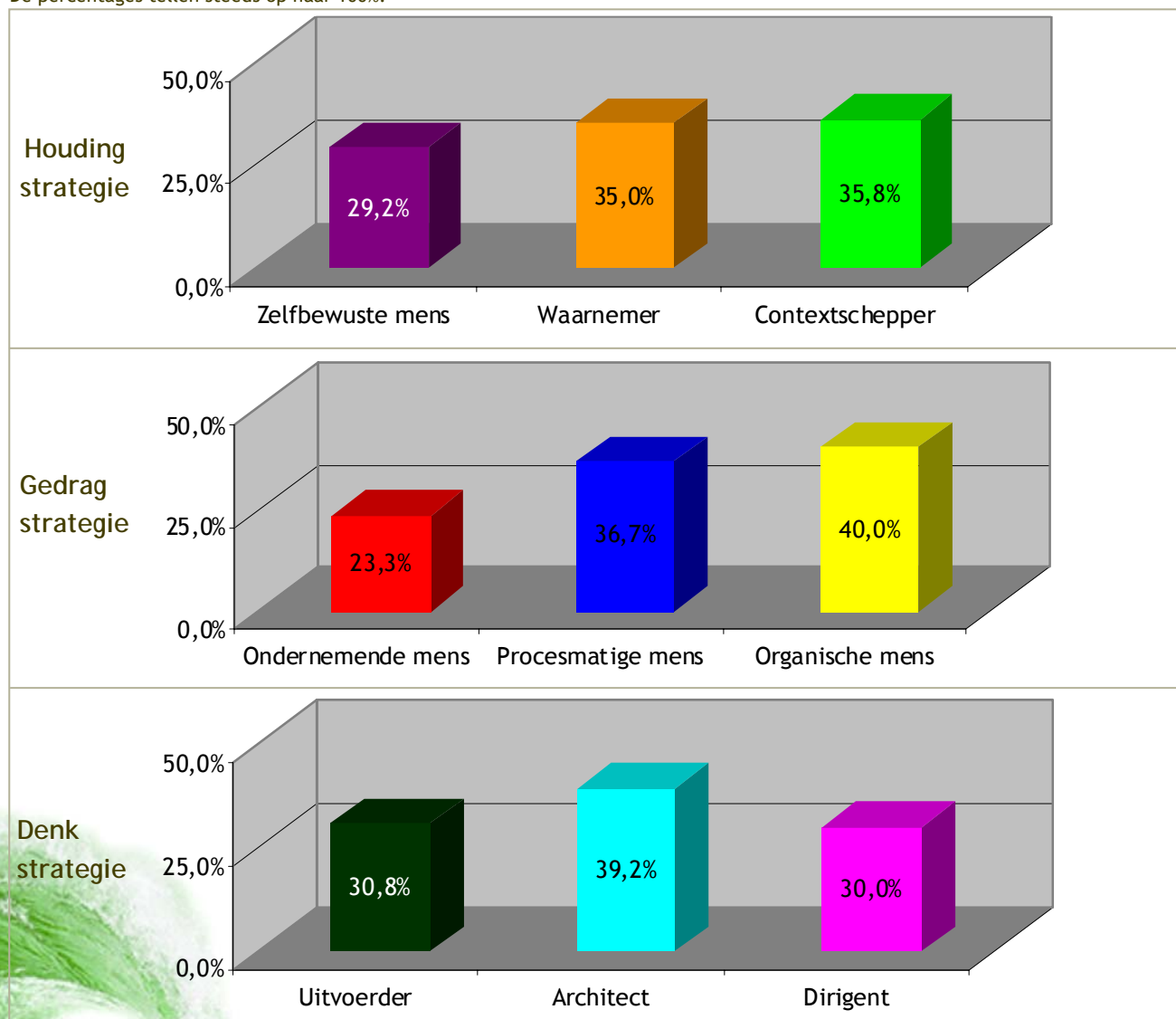
R	Ambitieuze mens	De mens die bewust bezig is met wat hij wil bereiken in zijn maatschappelijke loopbaan, en in zijn vakmanschap & professionaliteit.
	Rolbewuste mens	De mens die bewust bezig is met zijn formele én informele rol én functie in de organisatie en met zijn bijdrage aan het resultaat van team, afdeling, organisatie.
I	Gemeenschapsmens	De mens die zich een wezenlijk deel voelt van de gemeenschap waarin hij acteert. De mens die wil bijdragen aan gemeenschapsvorming en wij-gevoel.
	Bezielde mens	De mens die van binnenuit gedreven wordt, die weet wat wel en niet bij hem hoort.
R	Analist / feitenmens	De mens die graag de historische feiten op een rijtje heeft: wat zich heeft afgespeeld en wat de patronen/trends hierin zijn.
	Planner / strateeg	De mens die graag concreet met de toekomst bezig is: verwachtingen en visies heeft en die plannen maakt om die toekomst te realiseren.
I	Wegbereider / vernieuwer	De mens die zich intuïtief open stelt voor wat de toekomst aan onbekende mogelijkheden herbergt en aan kansen biedt.
	Lerende mens	De mens die eerlijk durft terug te kijken en ontdekt wat hem gemaakt heeft tot wat hij nu is.
R	Structurerende mens	De mens die bezig wil zijn om zijn eigen leef- en/of werkomgeving goed georganiseerd te krijgen en te houden.
	Servicegerichte mens / dealmaker	De mens die zichtbaar succesvol wil zijn in de relatie met zijn 'klanten' (consumenten, patiënten, leerlingen, burgers, etc.).
I	Situatie-invoelende / commerciële mens	De mens die intuïtief communiceert met zijn 'klanten' (consumenten, patiënten, leerlingen, burgers, etc.) en vooral in relaties en verbindingen denkt. De mens die begrijpt hoe de panelen schuiven, hoe de hazen lopen.
	Ideoloog / ethicus	De mens die op gevoelsniveau inzicht heeft in wat de eigen leef- en/of werkomgeving (ethisch en ideologisch) haar samenhang en fundament geeft. De mens met zijn mens- en wereldbeeld en met zijn kernwaarden.

## Uw eigen sociale strategieën

Elk mens heeft dominante sociale strategieën die bepalen hoe mensen met elkaar omgaan. Sociale strategieën zijn opgebouwd uit houding, gedrag en denken.

Hoe je 'staat' in de werkelijkheid: houding. Houding is opgebouwd uit drie soorten bewustzijn:	Hoe bewustzijn zich manifesteert in gedrag. We onderscheiden drie ontwikkelniveaus:	Hoe bewustzijn zich manifesteert in denken. We onderscheiden drie ontwikkelniveaus:
zelfbewustzijn (de zelfbewuste mens)	ondernemend gedrag	situationeel denken (de uitvoerder)
tijdbewustzijn (de waarnemer)	procesmatig gedrag	overzichtdenken (de architect)
omgevingsbewustzijn (de contextschepper)	organisch (sociaal, inlevend) gedrag	harmoniedenken (de dirigent)

De percentages tellen steeds op naar 100%.





UITLEG BIJ DE VORIGE PAGINA

Houding. De basis van het Symfoia-model is de 'drie-eenheid van bewustzijn'. Zelfbewustzijn (paars) creëert 'het gevoel van een zelf' (dat 'ik' het ben die waarneemt en inricht). Tijdsbewustzijn (oranje) creëert de waarnemer in ons. Omgevingsbewustzijn (groen) creëert de contextschepper in ons. Geen enkele verhouding tussen deze drie zijnsvormen is goed of slecht. Elk mens heeft een dominante houdingstrategie, die bepaalt hoe iemand de 'ware werkelijkheid' tegemoet treedt, dus hoe iemand 'staat' in de werkelijkheid.

Is de score het hoogst bij de zelfbewuste mens, dan is in de houdingstrategie het eigen "ego", de eigen persoonlijkheid, dominant aanwezig.

Is de score het hoogst bij de waarnemer, dan is in de houdingstrategie het waarnemen, de toeschouwer, dominant: de persoon kijkt scherp, analyseert, kijkt 'de kat uit de boom'.

Bij een hoogste score op contextschepper, wordt de dominante houdingstrategie gekenmerkt door 'iets doen met de omgeving': de omgeving naar je hand zetten, de omgeving beïnvloeden.

Gedrag. Bewustzijn manifesteert zich in gedrag, dus wat iemand doet. Symfoia onderscheidt drie niveaus waarop gedrag zich ontwikkelt. Geen enkele verhouding tussen deze drie gedragsniveaus is goed of slecht. Elke verhouding vertegenwoordigt een gedragstrategie waarmee mensen de 'ware werkelijkheid' tegemoet treden.

Is de score het hoogst bij de ondernemende mens, dan is in de gedragstrategie dominant dat iemand zich proactief gedraagt: initiatief nemend, doenerig en daadkrachtig, voor de kar gaan staan.

Is de score het hoogst bij de procesmatige, functionele mens, dan is in de gedragstrategie dominant dat iemand tot structurele afspraken wil komen: systematisch, denken en handelen volgens vastgestelde of vast te stellen patronen, veiligheid zoekend in een 'systeem'.

Is de score het hoogst bij de sensitieve of organische mens, dan is in de gedragstrategie dominant: dienend proberen te zijn aan het sociale systeem / de gemeenschap waar deel van wordt uitmaakt, luisterend, inlevend, alter ego centreren, relativerend, communicerend.

Denken. Bewustzijn manifesteert zich ook in denken: het proces waarin gegevens worden omgezet in informatie (concepten of beeldvorming) en daarna kennis (als er gedrag mee verbonden wordt). Symfoia onderscheidt drie niveaus waarop het denken zich ontwikkelt. Mensen kunnen een bepaald denkniveau hebben, maar dat (nog) niet in bijbehorend gedrag hebben vertaald.

Is de score het hoogst bij de uitvoerder, dan is in de denkstrategie dominant: de situatie, de onmiddellijke, correcte en liefdevolle uitvoering van wat gedaan moet worden.

Is de score het hoogst bij de architect, dan is in de denkstrategie dominant: de waarom-vraag, het bereiken van inzicht en overzicht, het vakmatige, het professionele.

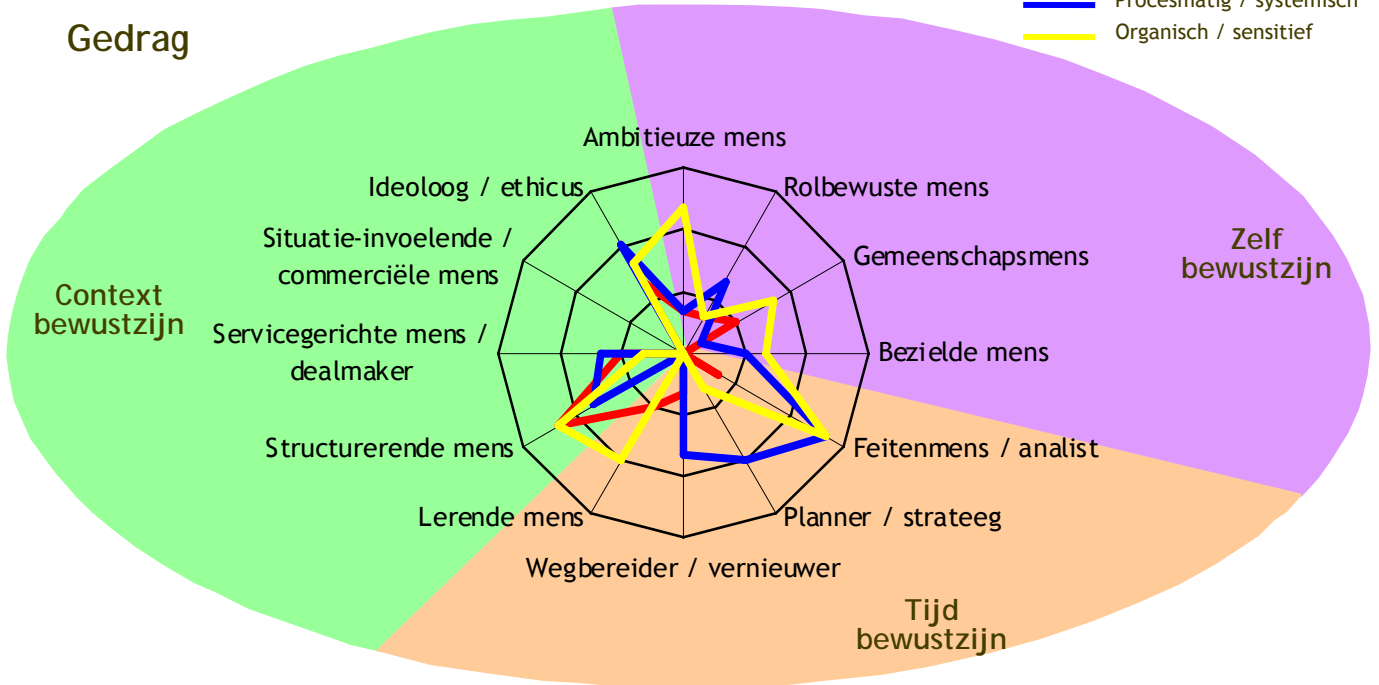
Is de score het hoogst bij de dirigent, dan is in de denkstrategie dominant: het delen van kennis en orkestreren van gemeenschappelijke betekenisgeving (harmonie-denken). De dirigent realiseert zich dat communicatie belangrijk is.

**Bijlage bedoeld voor coach, adviseur, recruiter**

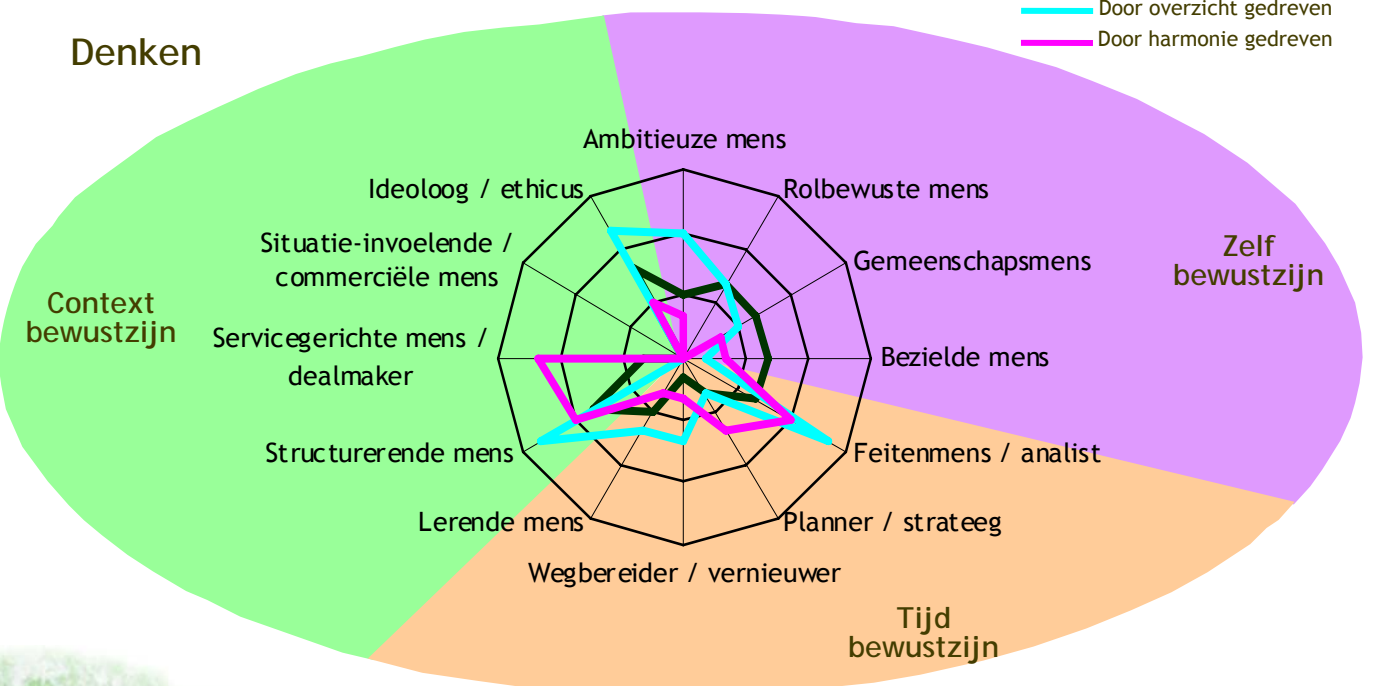


## Effectiviteit & stress

- Ondernemend
- Procesmatig / systemisch
- Organisch / sensitief



- Door omstandigheden gedreven
- Door overzicht gedreven
- Door harmonie gedreven



### Korte uitleg bij de vorige pagina

In het algemeen. De grafieken zijn een soort röntgenfoto's. Ze laten de rollen op blz. 4 in meer detail zien: zowel de som [gedrag: rood+blauw+geel] als de som [denken: donkergroen+turkoois+roze] geeft het spinnenweb op blz. 4 terug.

Omgedraaid: van de 9 basiskleuren op blz. 6, is in bovenstaande grafiek te zien hoe ze zijn opgebouwd. Bijvoorbeeld: van de ondernemende score op blz. 6 is in bovenstaande grafiek te zien in welke rollen ondernemendheid zich manifesteert.

Alle uitslagen zijn even relevant. Hoge scores vertellen net zo veel als lage scores.

Er is geen goed of fout. De coach onderzoekt samen met de coachee in hoeverre de context, de werk- en leefomgeving, aanleiding is om aan een bepaalde uitslag een waardering te geven.

Gedrag. De rode lijn laat zien in welke rollen van ondernemend en initiatiefrijk gedrag sprake is. De blauwe lijn laat zien in welke rollen sprake is van georganiseerdheid: gedrag dat erop gericht is om 'systeem' te brengen in hoe mensen zich individueel en collectief ontwikkelen en in hoe mensen individueel en samen tot prestaties komen. De gele lijn laat zien in welke rollen iemand zich lekker voelt: gedrag dat gemakkelijk wordt opgebracht (niet 'moet'), wat je 'eigen ding' is. Op blz. 7 staan wat uitgebreidere beschrijvingen van deze kleurcodes.

Waar je naar kijkt als coach zijn twee dingen: (1) pieken/dalen en (2) hoe de kleuren elkaar bij een rol wel of niet aanvullen. Van dat laatste een voorbeeld.

Als **geel** duidelijk boven rood en blauw uitsteekt, krijgt geel de betekenis van 'te' gemakkelijk. Er is dan bij zo'n rol geen activiteit (rood) en ook geen georganiseerdheid (blauw) betrokken. Dat is een luiheid die iemand zich misschien kan permitteren, maar misschien ook niet. Als geel juist achterblijft bij de andere twee kleuren zou dat het signaal kunnen zijn dat de rolvulling in dat domein juist niet vanzelf, dus moeizaam, gaat.

Als **blauw** duidelijk boven geel en rood uitsteekt, krijgt blauw de betekenis van zekerheid zoeken in afspraken en systemen. Iemand met een duidelijke carrière voor ogen zal blauw ontwikkelen bij ambitie, bijvoorbeeld. Een lage rode score wijst er dan op dat iemand in die rol niets onderneemt. Een lage gele score lijkt dan te zeggen dat iemand zich in die rol niet echt lekker voelt. Als blauw zo leidend wordt, raakt de mens ondergeschikt aan het systeem. En speelt soms ook angst of bezorgdheid een rol. Als blauw juist achterblijft bij de andere twee kleuren, kan dat een signaal zijn dat de rol te weinig georganiseerd is, met risico's voor stabiliteit, continuïteit en kwaliteitsbesef.

Als **rood** duidelijk boven geel en blauw uitsteekt, krijgt rood de betekenis van 'moeten'. De lage blauwe score wijst dan op lage georganiseerdheid en de lage gele score op niet lekker 'in de rol zitten'. Als rood zo alleen komt te staan, krijgt rood iets 'branderigs'. Als rood juist achterblijft bij de andere twee kleuren, kan dat een signaal zijn dat de in de rol te weinig dynamiek zit, waardoor de rol iets saais krijgt.

Denken. De donkergroene lijn laat zien in welke rollen sprake is van basaal/situationeel denken: liefdevol en met aandacht doen wat gedaan moet worden. De turkooise lijn laat zien in welke rollen iemand overzichtsdenken heeft. De roze lijn laat zien in welke rollen iemand harmoniedenken heeft. Ook hier geldt hetzelfde interpretatieschema als hierboven. Als **roze** sterk boven turkoois en donkergroen uitstijgt, krijgt roze de betekenis van lucht verplaatsen. Noch basaal/situationeel denken, noch overzichtsdenken flankeert dan dit orkestreren van betekenisgeving. Als roze juist achterblijft bij de andere twee kleuren kan dat een signaal zijn dat de rol met weinig enthousiasme wordt gespeeld.

Als **turkoois** sterk boven donkergroen en roze uitstijgt, krijgt turkoois de betekenis van eigenwijs. De mens die het weet. Noch basaal/situationeel denken, noch harmonieus denken flankeert dan dit professionalisme. Als turkoois juist achterblijft bij de andere twee kleuren, kan dat een signaal zijn voor oppervlakkigheid.

Als **donkergroen** sterk boven turkoois en roze uitstijgt, krijgt donkergroen de betekenis van 'in jezelf gekeerd'. De mens die weliswaar doet wat (hij denkt dat) van hem gevraagd wordt, dat liefdevol en met aandacht doet, maar zonder dat daar de behoefte aan inzicht en overzicht mee gepaard gaat. En zonder dat hij de behoefte voelt om er met anderen over te communiceren. Als donkergroen juist achterblijft bij de andere twee kleuren, kan dat een signaal zijn dat de rol los staat van de dagelijkse operationele werkelijkheid.

## Uw talenten

Elk mens heeft talenten en een talent kun u ontwikkelen! Er twee soorten talenten - of bekwaamheden:

- 'harde talenten' gebaseerd op kennis, vaardigheden en werkervaring;
- 'zachte talenten' die moeilijker te meten zijn en ook lastiger te veranderen. Het Symfoia-softskillsprofiel kijkt alleen naar 'zachte' talenten (softskills): specifieke combinaties van *houding, gedrag* en *denken* die sterk ontwikkeld zijn.

In de onderstaande tabel markeren de groen gearceerde waarden uw 'zachte' talenten. De oranje velden geven aan welke zachte talenten lastiger te ontwikkelen zijn.

### Softskills met houding als basis

29,2%	De uitvoerder	42,9%	De zelfstandige / doorzetter	20,0%
	De professional	40,0%	De geordende mens	28,6%
	De verkondiger / bedieningsdriftige	17,1%	De mensenmens	51,4%
35,0%	De moment-gedreven mens	23,8%	De weetgierige	16,7%
	De expert	42,9%	De systematicus	45,2%
	De boodschapper / kennisdeler	33,3%	De onderkenner van wat er speelt	38,1%
35,8%	De zorgzame	27,9%	De regelaar	32,6%
	De supervisor / beleidsmaker	34,9%	De kwaliteitzorggerichte mens/ procesbeheerder	34,9%
	De teamspeler	37,2%	De verbindingen creërende / leidende mens	32,6%

### Softskills met gedrag als basis

23,3%	De doener	25,0%	De van zichzelf overtuigde initiator	25,0%
	De innovator	46,4%	De alerte / besluitvaardige	25,0%
	De teamtrekker / teambinder	28,6%	De veranderaar / grensverlegger	50,0%
36,7%	De practicus / tot concessies bereid	27,3%	De gedisciplineerde / vasthoudende	22,7%
	De mens van de inhoud	43,2%	De analyticus	43,2%
	De mens van de uitleg	29,5%	De organisator	34,1%
40,0%	De hulpvaardige	37,5%	De sturende / de beïnvloedende	37,5%
	De coach	31,3%	De flexibele / de meegaande	33,3%
	De inspirator	31,3%	Degene die delegeert	29,2%

### Softskills met denkoriëntatie als basis

30,8%	Werklustig	18,9%	Solide / aards / praktisch / stressbestendig	40,5%
	Volgens standaard protocollen	32,4%	Feiten verzamelend / gegevens vergarend	27,0%
	Aandachtig	48,6%	Practisch organiserend / inrichtend	32,4%
39,2%	Vooruitstrevend	27,7%	Inhoudelijk betrokken	29,8%
	Beheersmatig	40,4%	De boodschap onderbouwend	38,3%
	Met gevoel voor de inhoud / betekenisgevend	31,9%	De inhoud vormgevend / probleemoplossend	31,9%
30,0%	Enthousiasmerend / bevlogen	22,2%	Communicatief overtuigend / eigenwijs	16,7%
	Uitdragend hoe 't werkt	36,1%	De kennis uitdragend	38,9%
	Met gevoel voor harmonie / constructief	41,7%	Communicatief / netwerkend	44,4%

Gemiddelde van de 54 softskills 33,3%  
 Anderhalf keer de standaarddeviatie 13,0%

UITLEG BIJ DE VORIGE PAGINA:

De tabel op de vorige pagina laat alle denkbare combinaties van houding, gedrag en denken zien die talent kunnen zijn of worden:

- bovenste kader: basis is houding, uitsplitsingen betreffende denken en gedrag
- middelste kader: basis is gedrag, uitsplitsingen betreffende denken en houding
- onderste kader: basis is denken, uitsplitsingen betreffende gedrag en houding

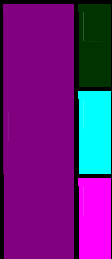
De drie kaders samen omvatten 18 blokken met steeds drie scores. De 18 blokken samen vormen één systeem van communicerende vaten. Elk afzonderlijk blok is ook een geheel: de drie scores in zo'n blok tellen op tot 100%. Elk kader afzonderlijk omvat 6 blokken. Je kunt elk blok met z'n drie uitsplitsingen definiëren met een vraag.

Talenten gebaseerd op de drie dimensies van houding: zelfbewustzijn, tijdbewustzijn en omgevingsbewustzijn							
	Met welk denken gaat mijn zelfbewustzijn gepaard?	---	---		Met welk gedrag gaat mijn zelfbewustzijn gepaard?	---	---
	Met welk denken gaat mijn waarnemen/analyseren gepaard?	---	---		Met welk gedrag gaat mijn waarnemen/analyseren gepaard?	---	---
	Met welk denken gaat het invloed hebben op mijn omgeving gepaard?	---	---		Met welk gedrag gaat het invloed hebben op mijn omgeving gepaard?	---	---

Talenten gebaseerd op de drie niveaus waarop gedrag zich ontwikkelt: ondernemend-, functioneel en organisch gedrag							
	Met welk denken gaat mijn ondernemend gedrag gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn ondernemend gedrag gepaard?	---	---
	Met welk denken gaat mijn procesmatig gedrag gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn procesmatig gedrag gepaard?	---	---
	Met welk denken gaat mijn organisch gedrag gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn organisch gedrag gepaard?	---	---

Talenten gebaseerd op de drie niveaus waarop denken zich ontwikkelt: basaal-, overzichts- en harmonisch denken							
	Met welk gedrag gaat mijn basaal/situationeel denken gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn basaal/situationeel denken gepaard?	---	---
	Met welk gedrag gaat mijn overzichtsdenken gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn overzichtsdenken gepaard?	---	---
	Met welk gedrag gaat mijn harmonisch denken gepaard?	---	---		Met welke houding gaat mijn harmonisch denken gepaard?	---	---

Een voorbeeld (eerste blok linksboven in de tabel):

	Basisvraag: Met welk denken gaat mijn zelfbewustzijn gepaard?	De uitvoerder	x %
		De professional	y %
		De verkondiger / bedieningsdriftige	z %
			100%

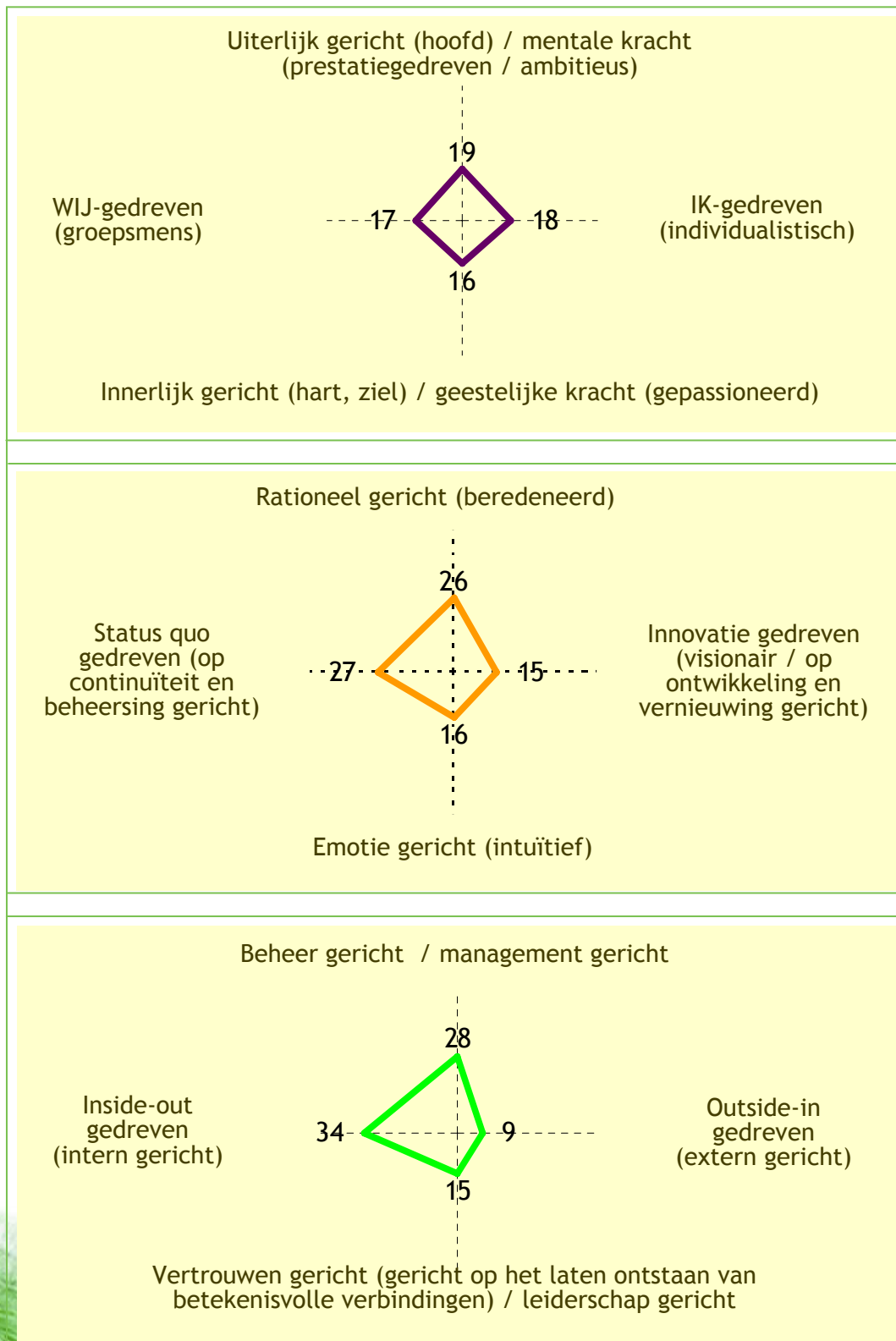
De basisvraag - Met welk denken gaat mijn zelfbewustzijn gepaard? - kan worden ontleed in drie componenten die *in hun samenhang* het antwoord geven.

Wanneer zelfbewustzijn (paars) samengaat met basaal denken (donkergroen), typeren we deze softskill als ‘de uitvoerder’. Wanneer zelfbewustzijn (paars) samengaat met overzichtsdenken (turkoois), typeren we deze softskill als ‘de professional’. Wanneer zelfbewustzijn (paars) samengaat met harmonisch denken (roze), typeren we deze softskill als ‘de verkondiger / bedieningsdriftige’. *Het antwoord op de basisvraag is een profiel [x% , y% , z%].*

Een softskill binnen zo’n blok van drie softskills is een talent als het bijbehorende percentage duidelijk boven de 33,3% uitkomt. Groene arceringen markeren de softskills die met een statistische kans van minstens 86% als talent kunnen worden aangemerkt. Oranje arceringen markeren op dezelfde manier softskills die moeilijk ontwikkelbaar lijken.



## Dominante oriëntaties in 3 domeinen van het bewustzijn / werkstijlen / leiderschapstijlen

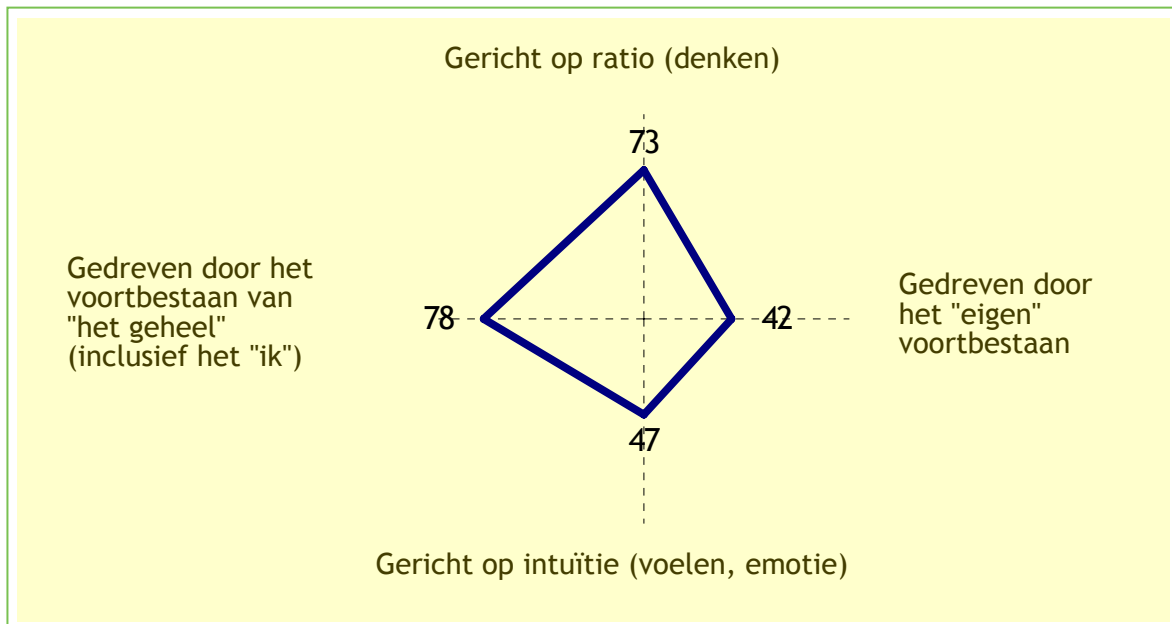


Zelf  
bewustzijn

Tijd  
bewustzijn

Omgeving  
bewustzijn

Als we de drie grafieken op de vorige pagina samenvoegen, ontstaat het volgende totaalbeeld:



**Korte verklaring bij deze en de vorige pagina**

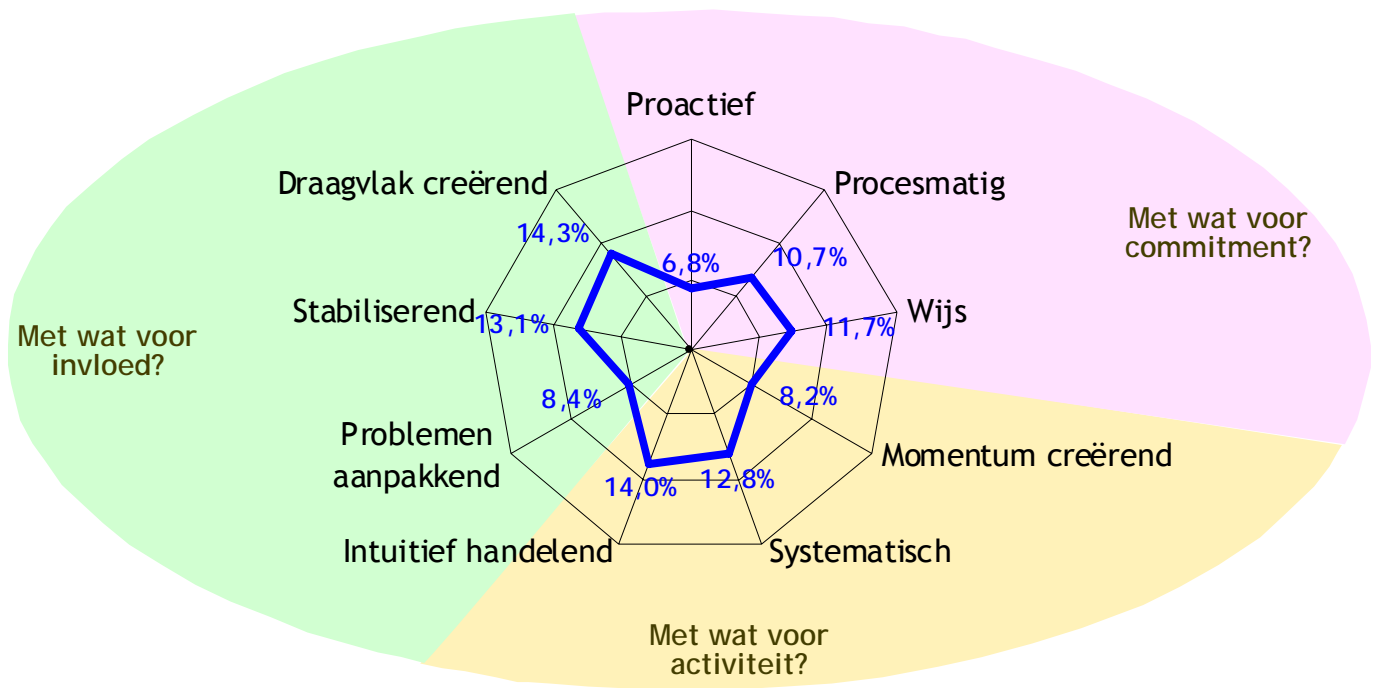
Bovenstaande grafiek geeft zicht op twee fundamentele polariteiten. De horizontale as laat de balans zien tussen individueel bewustzijn ('ik') en collectief bewustzijn ('wij'). Het is de as die laat zien hoe mensen bewust 'zijn'. De verticale as laat zien hoe mensen waarnemen: de manier waarop de werkelijkheid wordt waargenomen is altijd een balans tussen wat de mens kan 'zien' en wat de mens kan voelen. 'Zien' heeft betrekking op de materiële, fysieke werkelijkheid. Voelen heeft betrekking op de immateriële werkelijkheid. Dat laatste wordt ook wel eens onderbewustzijn genoemd.

De drie grafieken op de vorige pagina laten zien hoe we de bovenstaande grafiek kunnen uitsplitsen in haar drie componenten. Bewustzijn heeft altijd de dimensies 'zelf', tijd en context. Het zijn als het ware drie rollen. Zelfbewustzijn gaat over 'mij', over wie 'ik' ben in rationale en emotionele zin. Tijdbewustzijn is het bewustzijn van de waarnemer/toeschouwer die feitelijk waarneemt, maar ook intuïtief aanvoelt. De verticale as geeft die balans weer. Omgevingbewustzijn is het bewustzijn van de contextschepper in ons, de mens die de omgeving wil creëren waarin hij zelf het best tot z'n recht komt. De verticale as brengt weer de balans in beeld tussen beïnvloeding van de omgeving in materiële en immateriële zin.

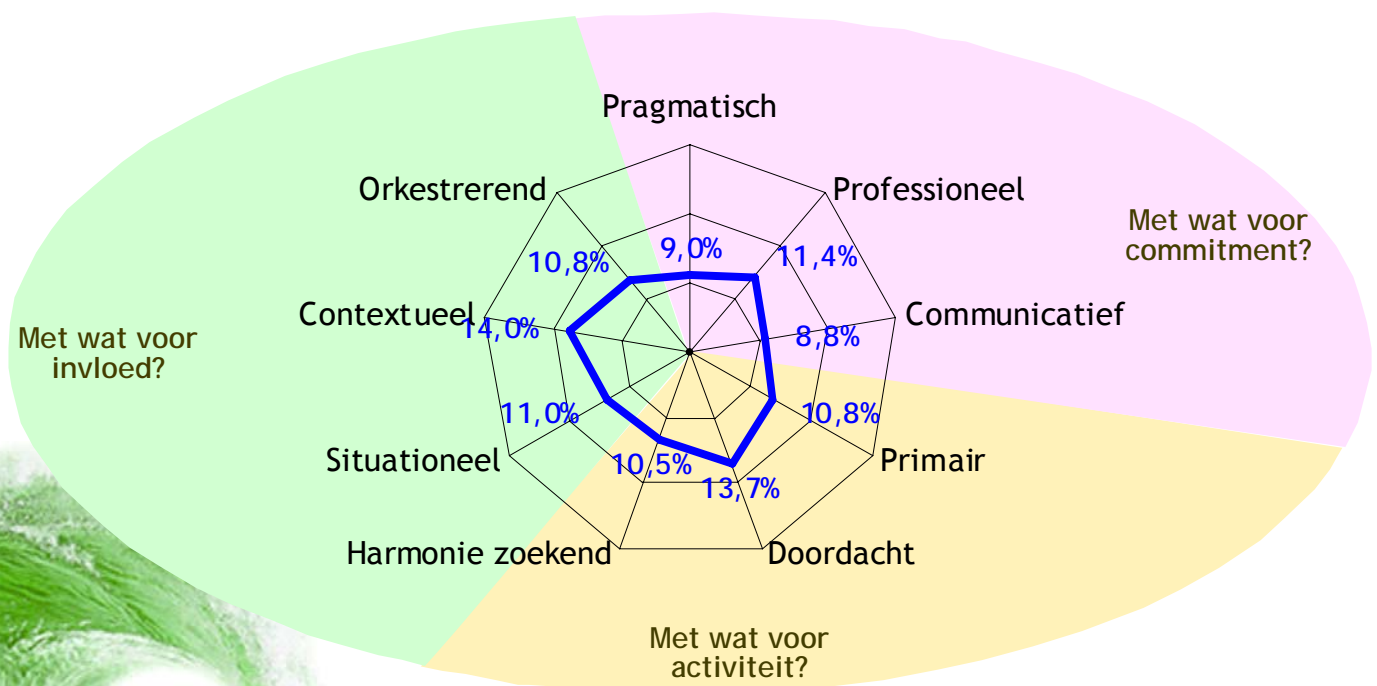
## Uw eigenwaarden

De percentages tellen steeds op naar 100%.

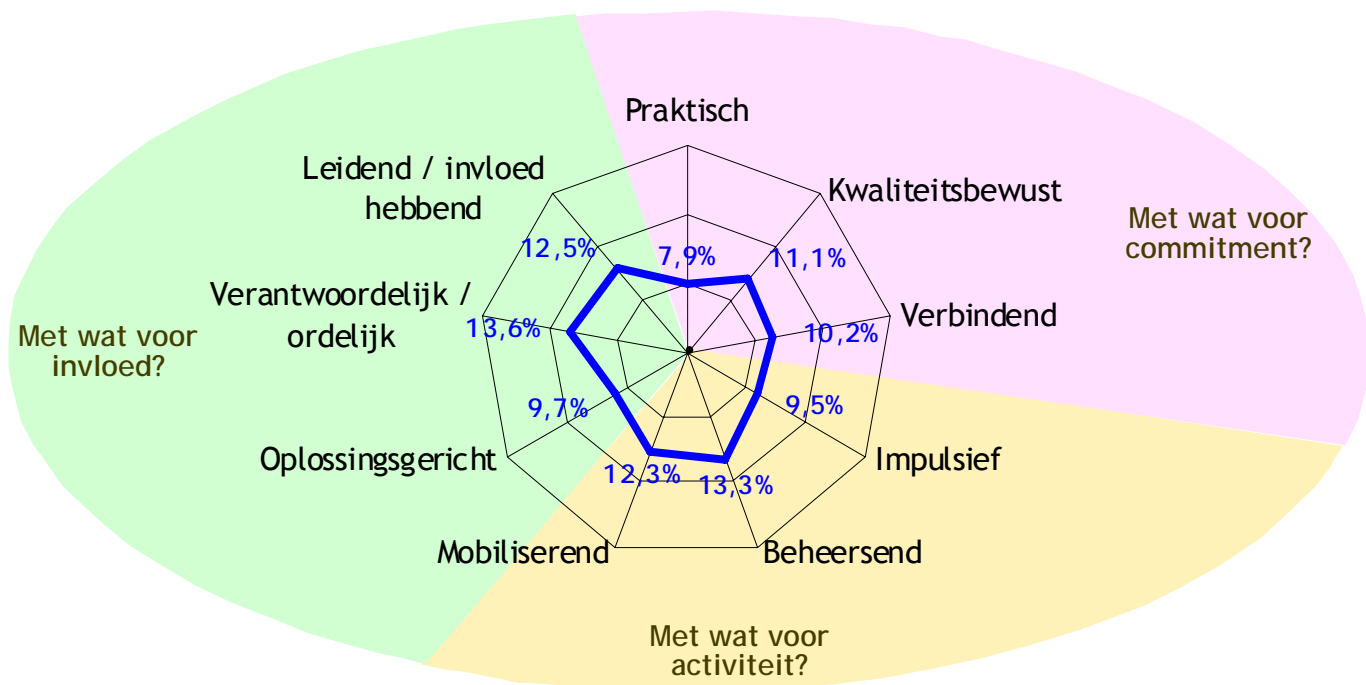
Waarden die de richting van mijn daadkracht aangeven:



Waarden die de richting van mijn denkkraft aangeven:



Kernwaarden (de som van beide voorgaande waarden) geven richting aan uw handelen, ze geven aan wat u in uw actuele denken en doen het meest belangrijk vindt:



Korte verklaring van de grafieken op deze en de vorige pagina:

Eigenwaarden geven aan wat u belangrijk vindt, waar u zich door laat leiden als u tot handelingen - tot actie - overgaat. We onderscheiden drie segmenten:

- *Zelfbewustzijn* => hoe zit je er zelf in; met wat voor commitment?
- *Omgevingsbewustzijn* => wat trek jij je aan van je omgeving? Hoeveel invloed heb je op de omgeving?
- *Tijdsbewustzijn* => hoe bewust ben jij je van hoe situaties zich ontwikkelen? Wat weet je ervan? Hoe zet je deze informatie om in activiteiten?

Steeds hebben drie waarden in één segment een bepaalde volgorde. Die volgorde ontstaat 'logisch' door de drie niveaus die in het Symfoia-model bij de ontwikkeling van gedrag en denken worden onderscheiden. Bijvoorbeeld bij de 'zelf'gerelateerde waarden (het soort commitment): praktisch → kwaliteitsbewust → verbindend. De betekenis 'praktisch' ontstaat als zelfbewustzijn wordt gecombineerd met ondernemend gedrag en basaal denken. De volgende trap ontstaat als zelfbewustzijn wordt gecombineerd met procesmatig gedrag en overzichtsdenken. De laatste trap ontstaat als zelfbewustzijn wordt gecombineerd met organisch gedrag en harmonisch denken.

Op dezelfde wijze ontstaan de andere 6 kernwaarden.

De grafieken op de vorige pagina zijn uitsplitsingen van hierboven getoonde grafiek en kennen dezelfde opbouw.

## Uw werkbeleving

U beantwoordde in de Symfoia-scan - op een vijfpuntenschaal - ook enkele vragen over uw werkbeleving in de organisatie waar u nú werkt:

			Rationeel	Emotioneel
<b>Overall werkbeleving</b>	<b>3,6</b>		<b>3,3</b>	<b>3,8</b>
<b>Ik vind:</b>				
Dat ik mij als mens en als professional uitstekend ontwikkel in deze organisatie	4	Hoe goed doe ik het - in mijn eigen beleving - zelf?	3,5	4,0
Dat ik uitstekende bijdragen lever aan het meetbare, economische resultaat van de organisatie	3			
Dat ik uitstekende bijdragen lever aan teamgeest en gemeenschapszin binnen deze organisatie	4			
Dat ik met passie en bezieling aan het werk ben	4			
Dat deze organisatie alle voor haar relevante feiten goed op een rij heeft	3	Hoe sterk staat de organisatie?	3,5	4,0
Dat deze organisatie een duidelijke eigen visie heeft	4			
Dat deze organisatie flexibel kan reageren op onverwachte ontwikkelingen	4			
Dat deze organisatie eerlijk achterom durft te kijken en zich de goede vragen durft te stellen	4			
Dat deze organisatie het eigen huis goed op orde heeft (intern goed is georganiseerd)	3	Hoeveel grip heeft de organisatie op haar performance?	3,0	3,5
Dat deze organisatie op een goed georganiseerde manier met markt en klant bezig is	3			
Dat deze organisatie echt voeling heeft met haar omgeving	4			
Dat deze organisatie een heldere ideologie / goed doorgesproken interne waarden & normen - kent	3			

Helemaal mee oneens=1, mee oneens=2, niet mee oneens/niet mee eens=3, mee eens=4, helemaal mee eens=5

## Waarschuwing / disclaimer

- Dit rapport is bedoeld als basis voor een gesprek met een door Symfoia opgeleide coach. Het eerste deel van het rapport (pag. 1-10) is bedoeld om mee te geven aan de coachee/respondent.
- Alle persoonlijke gegevens worden uiterst vertrouwelijk behandeld conform de Wet Bescherming Persoonsgegevens, dus nimmer aan derden ter beschikking gesteld.
- Niets van deze uitgave mag anders worden gebruikt dan waarvoor bedoeld: een vertrouwelijke, individuele terugkoppeling op een aan Symfoia of Associated Partner van Symfoia gestelde vraag van de op de voorpagina beschreven persoon. Niets van deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Symfoia. We zullen steeds vervolgen bij ongeoorloofde overname van materiaal waar onze auteursrechten op rusten. Associated Partners van Symfoia hebben automatisch toestemming de Symfoia-rapportages te gebruiken ten behoeve van hun eigen klanten.
- Deze rapportage is gebaseerd op een uitermate zorgvuldig samengestelde lijst met stellingen die gescoord moet worden. Aan deze lijst met stellingen ligt een bewustzijnstheorie ten grondslag. De resultaten zoals in dit rapport vermeld zijn dan ook alleen maar valide binnen de theoretische kaders van dit bewustzijnsmodel.
- Altijd zal bij de interpretatie van de grafieken en tabellen die Symfoia produceert, rekening gehouden moeten worden met de subjectieve invulling en de condities die bij het invullen golden. Altijd zal het zelfbeeld, de integriteit en het retrospectieve vermogen van de respondent bepalend zijn voor de betrouwbaarheid van het beeld dat de test genereert van de respondent.
- Doordat de respondent binnen een nauwsluitend keurslijf tot keuzes móet komen, wordt de werkelijkheid veel geweld aangedaan. Het forceren van keuzes - dus van een prioriteitenstelling - betekent onverbiddelijk dat u sommige uitslagen van deze scan niet zult herkennen. Of dat sommige aspecten van uw persoonlijkheid naar uw eigen mening te veel worden uitvergroet.
- Bedenkt u voortdurend dat de Symfoia-scan een middel is en geen doel. De Symfoia-scan geeft geen 'oplossingen'. De Symfoia-scan zegt bijvoorbeeld niet: "deze persoon heeft daar en daar last van en daar moet je dat en dat aan doen." Wat deze scan beoogt is om u te helpen uw eigen groeipad te vinden. De Symfoia-scan is daarmee een instrument voor mensen die het lot in eigen hand willen nemen. Voor mensen die bereid zijn wat dieper te kijken naar de eigen ontwikkeling en naar de ontwikkeling van de context waarin ze een rol vervullen.
- Als deze rapportage wordt gebruikt om beslissingen op te baseren, zal altijd aanvullende informatie nodig zijn.
- Symfoia BV neemt geen verantwoordelijkheid voor besluiten en is niet aansprakelijk voor gevolgen van interpretaties, die op basis van deze rapportage worden genomen respectievelijk gegeven.