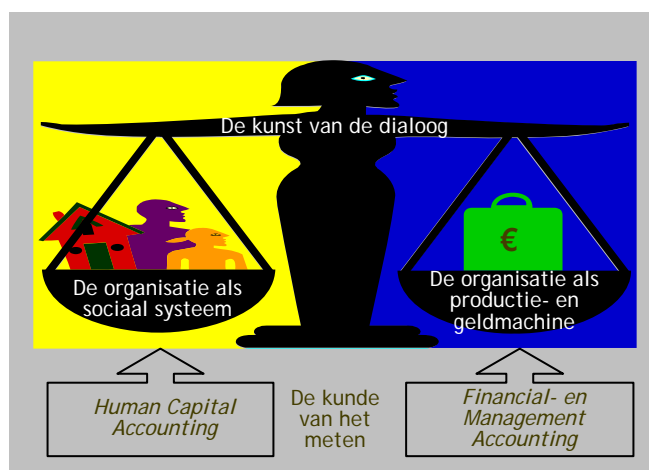


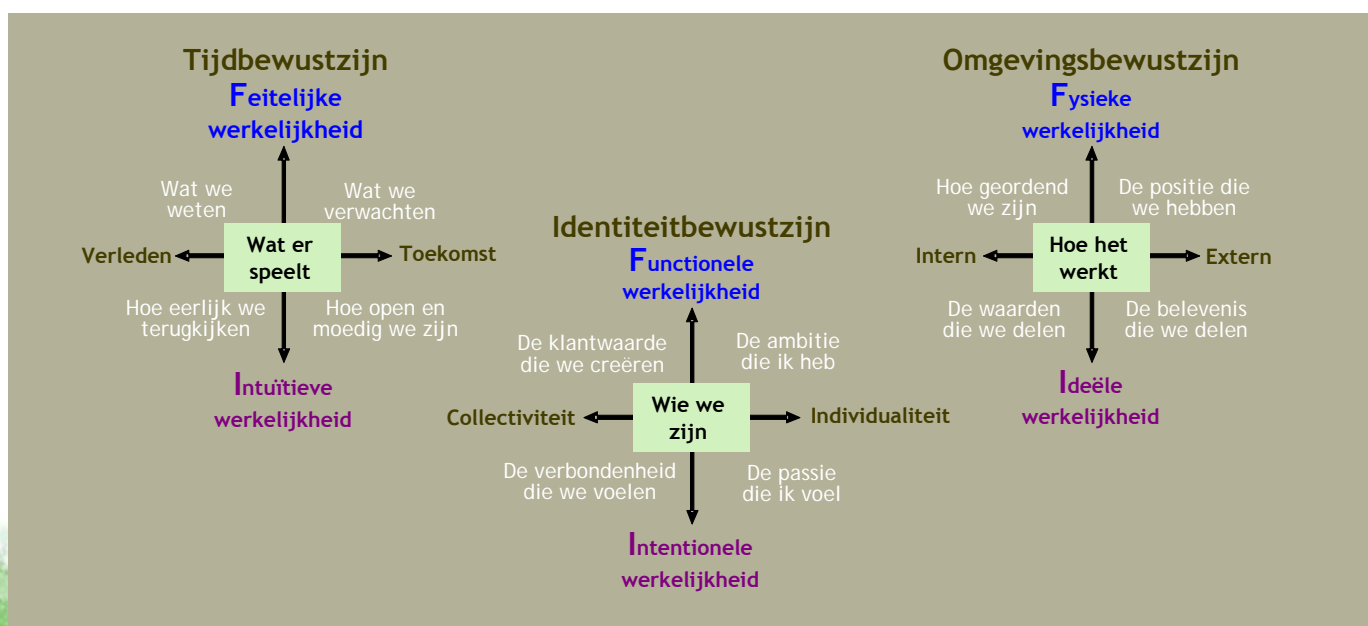
Het Symfoia-model

Een filosofie

- Organisaties zijn, naast maakbare productie- en geldmachines, óók 'levende' niet-maakbare sociale systemen
- Organisatieontwikkeling is óók een individueel en collectief bewustwordingsproces dat leiderschap vraagt
- Organisaties onderscheiden zich door cultuur en identiteit
- Cultuur en identiteit vormen de basis voor het creëren van (klant)waarde
- Organisaties overleven door mensen met de goede softskills aan te trekken en te behouden
- Strategisch HRM is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van cultuur en identiteit; Human Capital Accounting is de basis voor monitoring van cultuur en identiteit

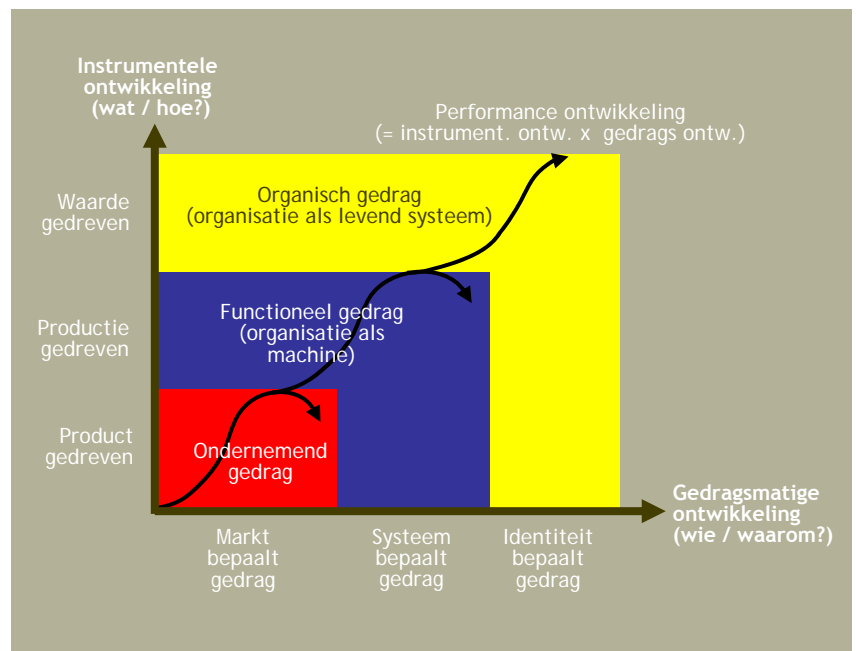


Een structureringsprincipe voor strategie, kennis en communicatie



Een beschrijvingskader voor fasering van mens- én organisatieontwikkeling

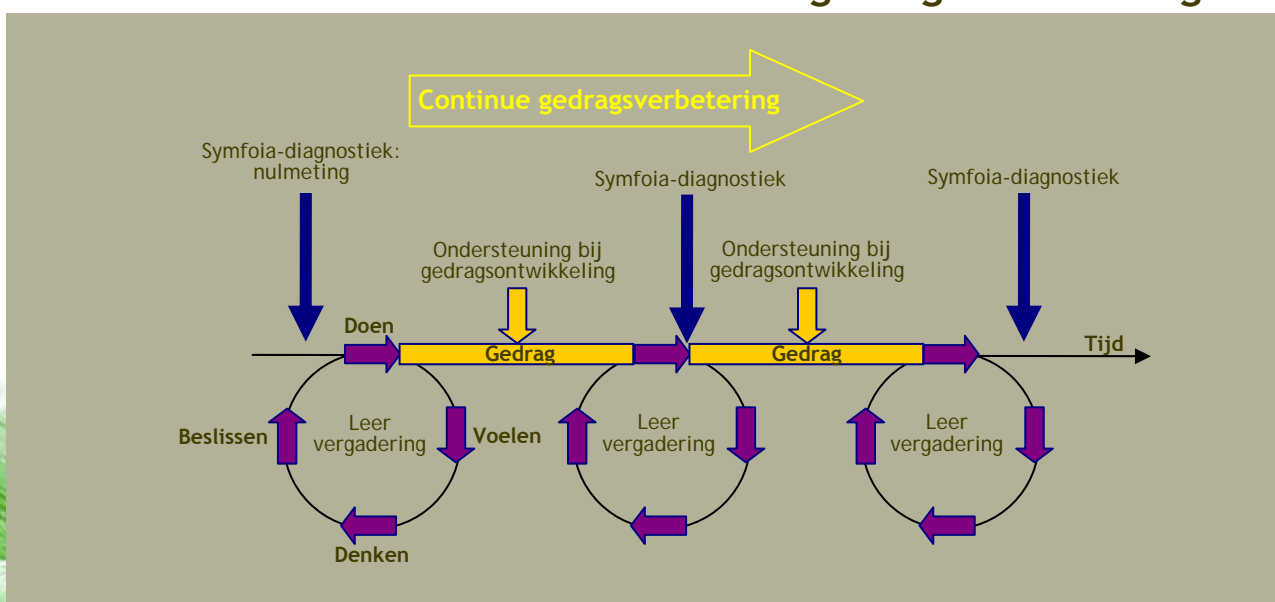
- De manager zal de ondernemer opvolgen als productie en efficiëntie centraal komen te staan
- De leider zal de manager opvolgen als cultuur, identiteit en het vermogen om waarde te creëren centraal komen te staan
- Met dominant 'blauw' zijn efficiënte 'menselijke machines' te bouwen met hoog aandeelhoudersrendement
- Dominant 'geel' is nodig om aandacht te kunnen geven aan de organisatie als niet-maakbaar sociaal systeem
- Voorbeelden van 'blauwe' systemen: ISO, INK, Six Sigma, individuele prestatiebeoordeling, management development
- Voorbeelden van 'gele' systemen: teambeloning, continue gedragsverandering, ontwikkeling 'natuurlijk leiderschap'



Een diagnosesysteem met de Symfoia-scan (15 min) als basis

- Gebaseerd op het Symfoia-model
- Volledig via Internet
- Mens- en organisatieontwikkeling geïntegreerd

De voorwaarde voor inrichten continue gedragsverandering



Toegevoegde waarde voor HRM

De functie 'Strategisch HRM'

Uitgangspunt: Strategisch HRM is verantwoordelijk voor de *gewenste* ontwikkeling van cultuur en identiteit om tot excellente performance naar klanten te komen. Daarmee ook voor de ontwikkeling van 'natuurlijk leiderschap'.

Het Symfoia-model levert een generiek beschrijvingskader voor de functie Strategisch HRM en typologieën leiderschap. De Symfoia-scan meet leiderschap in al z'n aspecten. In combinatie met het Symfoia-model zijn effectieve en simpele programma's voor leiderschapsontwikkeling mogelijk. Met Symfoia krijgt Strategisch HRM de beschikking over een denkmodel en technologie om leiding te kunnen geven aan continue gedragsverandering.

Snelle diagnostiek en Human Capital Accounting

Uitgangspunt: Human Capital Accounting is meten - dus weten - of mensen individueel en collectief in houding, gedrag en denken voldoende bijdragen aan business performance.

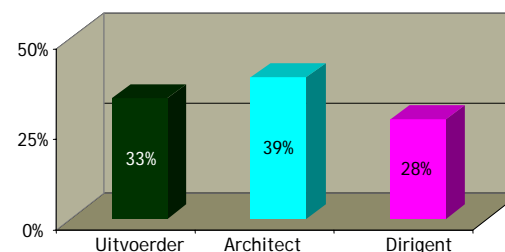
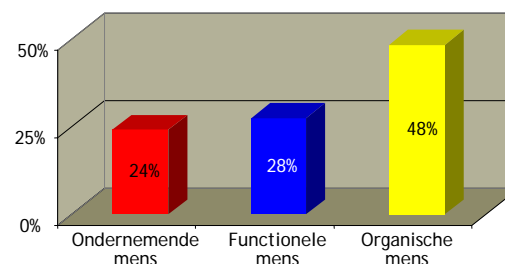
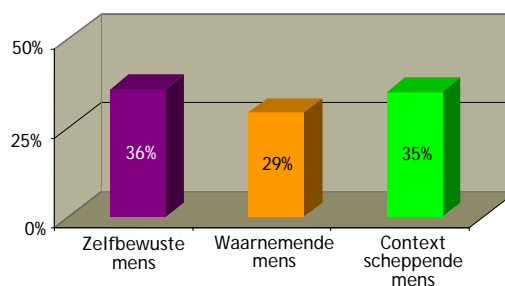
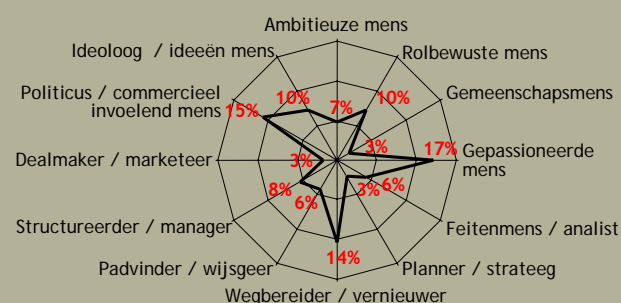
Symfoia-diagnostiek - inclusief statistiek - maakt het mogelijk snel en goedkoop te definiëren welke softskills een organisatie of team 'goed' maken. Periodieke managementrapportages geven gedetailleerd inzicht in de ontwikkeling van softskills. Mogelijke oorzaken van mentaal ziekteverzuim komen scherp in beeld. Evenals de effectiviteit waarmee managers leiding geven.

Strategische Recruiting

Uitgangspunt: Strategische Recruiting is ervoor verantwoordelijk dat de mensen met 'de goede' softskills de organisatie makkelijk kunnen vinden en snel kunnen instromen.

Door gegevens uit de diagnostiek te koppelen aan functieprofielen kunnen sollicitanten simultaan en *real time* gematcht worden op reeksen van functies.

Voorbeelden van output van de Symfoia-scan



Competentiemanagement

Competenties zijn de organisatiespecifieke som van hardskills en softskills. Hardskills gaan om kennis en kunde, aantoonbaar via werkervaring, diploma's en fysieke eigenschappen (zoals kracht en stem). Softskills zijn aspecten van houding, gedrag en denken.

Het Symfoia-model maakt op een simpele manier genormeerde softskills-functieprofielen mogelijk. Door via de Symfoia-scan softskills te meten, kan geobjectiveerd worden in hoeverre iemand minder of meer aan het competentieprofiel voldoet.

Snelle en effectieve coaching

Individuele coaching wordt voor een organisatie effectief als het als instrument wordt ingezet in combinatie met team- en (eventueel) organisatiecoaching. Je wilt als organisatie immers de bijdragen van individuen en teams aan de ontwikkeling van een succesvolle cultuur en identiteit optimaliseren.

'Integrale' Symfoia-diagnostiek maakt snelle, goedkope en vooral effectieve coaching mogelijk. Face-to-face, maar ook via e-mail en telefoon.

Een gedeelte van de Symfoia-teamdiagnostiek (arcering op 1,5 maal standaarddeviatie: $p \leq 0.18$)

	Calculator	Medewerker bedrijfsbureau	Tekenaar/Werk voorbereider	hoofd bedrijfsbureau	directeur	Team gemiddelde
De zelfbewuste mens: het gevoel ontwikkelen dat 'ik' het ben	45%	22%	28%	23%	26%	29%
De basic doener	56%	54%	41%	33%	16%	42%
De professional	15%	31%	44%	44%	55%	35%
De missionaris	30%	15%	15%	22%	29%	23%
De waarnemende mens: er 'ons' moment van maken	28%	42%	41%	52%	39%	40%
De administrateur / rapporteur	36%	38%	41%	44%	28%	38%
De expert	45%	36%	31%	24%	38%	34%
De boodschapper	18%	26%	29%	32%	34%	29%
De contextscheppende mens: er 'onze' omgeving van maken	28%	37%	31%	26%	35%	31%
De zorgzame	45%	45%	27%	23%	36%	36%
De organisatie-architect	39%	30%	35%	29%	26%	32%
De communicator	15%	25%	38%	48%	38%	33%
De zelfbewuste mens: het gevoel ontwikkelen dat 'ik' het ben	45%	22%	28%	23%	26%	29%
Zich zelf neerzetten	28%	27%	15%	26%	35%	26%
Handelen vanuit systemen	37%	15%	32%	44%	32%	33%
Luisteren, intuïtief handelen	35%	58%	53%	30%	32%	41%
De waarnemende mens: er 'ons' moment van maken	28%	42%	41%	52%	39%	40%
Alert zijn	36%	42%	29%	34%	38%	36%
Patronen herkennen	33%	22%	49%	40%	30%	35%
Onderkennen van ontwikkelingen	30%	36%	22%	26%	32%	29%
De contextscheppende mens: er 'onze' omgeving van maken	28%	37%	31%	26%	35%	31%
Voorop lopen in organiseren	30%	41%	49%	39%	36%	39%
Syst. & Struct. willen creëren	27%	9%	22%	35%	29%	24%
Omgeving aanvoelen	42%	50%	30%	26%	36%	37%