

Softskills identiteitprofiel

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

Vertrouwelijk

Naam	Peter H
Datum/tijd begonnen	24-10-2006 10:00
Datum/tijd geëindigd	24-10-2006 10:21
Tijd verstreken	21 min.
Geslacht	M
Geboortedatum	24-12-1963
E-mailadres	Geanonimiseerd
Telefoon 1	Geanonimiseerd
Telefoon 2	
Naam van de huidige werkgever	Technisch Productiebedrijf
Huidige functie	Medewerker bedrijfsbureau
Tijd werkzaam in huidige functie	1 jaar
Tijd werkzaam bij huidige werkgever	1 jaar

Waarschuwing / disclaimer

- Dit rapport is bedoeld als basis voor een gesprek met een door Symfoia opgeleide coach. Het is een rapport dat voor de 'leek' niet zomaar te begrijpen is.
- 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 grafiekjes 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 uitvergroot.
- 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.

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 de bekwaamheden 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.



HET FUNDAMENT

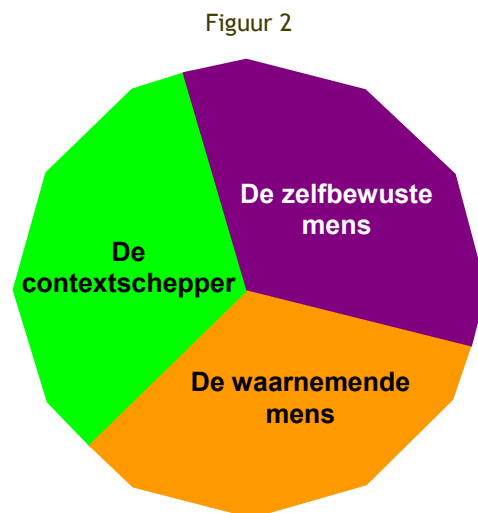
Het Symfoia-model bestaat uit drie kernbouwstenen.

HOUDING

Drie persoonlijkheden en dus drie ‘bewustzijn’ bepalen de houding van een mens. Dus wat iemand uitstraalt.

Deze ‘drie-eenheid van bewustzijn’ omvat tijdsbewustzijn, omgevingsbewustzijn en zelfbewustzijn (zie figuur 2).

- Met tijdsbewustzijn associëren we de waarnemer en de analyticus / strateeg die in elk mens aanwezig is.
- Met omgevingsbewustzijn associëren we de contextschepper die in elk mens aanwezig is.
- Met zelfbewustzijn associëren we ‘het gevoel van een zelf’ (dat ‘ik’ het ben die waarneemt en inricht).



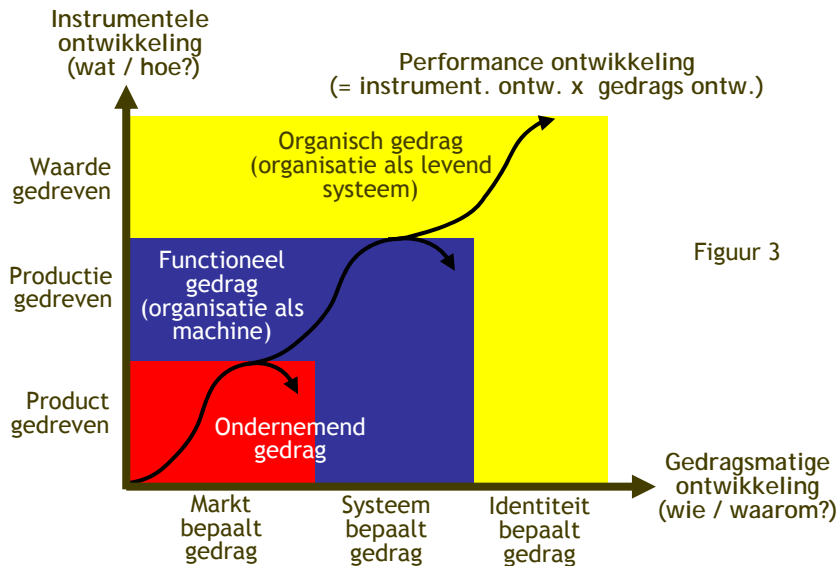
GEDRAG

Bewustzijn manifesteert zich onder meer in gedrag, dus wat iemand doet. Symfoia onderscheidt drie niveaus waarop gedrag zich ontwikkelt: ondernemend gedrag, systemisch of functioneel gedrag en organisch gedrag. Het derde niveau integreert de eerste twee niveaus.

- De ondernemende mens (rood in figuur 3) gedraagt zich proactief, neemt initiatief, is doenerig en daadkrachtig, gaat voor de kar staan.
- De functionele mens (blauw in figuur 3) zal tot structurele afspraken willen komen, is systematisch, denkt en handelt volgens vastgestelde of vast te stellen patronen, zoekt veiligheid in het systeem.
- De sensitieve of organische mens (geel in figuur 3) zal proberen te begrijpen wat er speelt, zal luisteren, is inlevend, kan goed alter ego centreren, kan goed relativeren. Op dit derde niveau staat de organisatie als levend geheel centraal. De sensitieve (of organische) mens integreert het ondernemende en het functionele niveau: om het geheel te laten groeien is én ondernemerschap én functioneel gedrag (het kunnen zijn van een radertje in de machine) én organisch gedrag nodig.

Houding en gedrag zijn wel te onderscheiden, maar niet te scheiden. Uit houding vloeit gedrag voort. En gedrag geeft houding. Houding is in een natuurkundige vertaling te vergelijken met ‘potentiaal’ en gedrag met ‘stroom’. Om de beroemde wet van Ohm te

completeren is er nog weerstand nodig. Die weerstand vinden we in de minder ontwikkelde domeinen van ons bewustzijn. Hoe groter de weerstand, hoe moeilijker gedrag zich zal ontwikkelen.



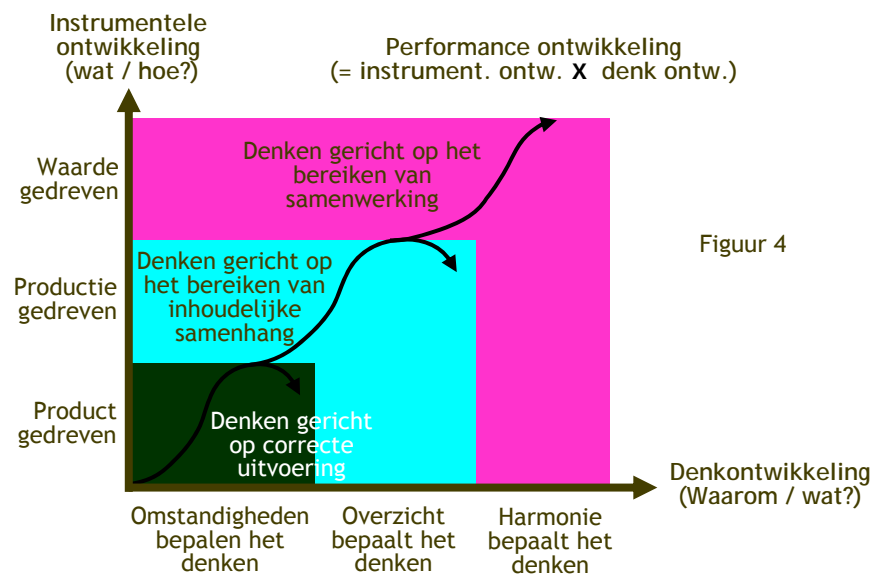
Figuur 3

DENKEN

Bewustzijn manifesteert zich ook in denken. Denken staat voor het proces waarin gegevens worden omgezet in informatie (concepten of beeldvorming) en kennis. Informatie wordt kennis als er direct handelen - doen / gedrag - mee verbonden wordt. Dus ook vaardigheden. Want om te 'doen' heb je vaardigheden nodig. Aan denkniveaus zijn dus categorieën vaardigheden verbonden. En omgedraaid.

Symfoia onderscheidt drie niveaus waarop het denken zich ontwikkelt. Het derde niveau integreert de eerste twee niveaus.

- 1^e niveau (donkergroen in figuur 4): denken gericht op correcte uitvoering, gedreven door de gebeurtenissen, basaal, doen wat je moet doen en kan doen, op je eigen schaal en op je eigen niveau van ambitie, in het moment zelf bezig zijn met waarde creëren.
- 2^e niveau (turkoois in figuur 4): denken gericht op het bereiken van samenhang, inzicht en overzicht gedreven, vakmatig met samenhang bezig zijn, vanuit die samenhang anderen informeren over die samenhang en hun plek in die samenhang.



Figuur 4

Het boven de enkelvoudigheid van gebeurtenissen, elementen, componenten uittillen van het inzicht. Zodat overzicht ontstaat. Die elementen kunnen van alles zijn: medewerkers, klanten, leveranciers, ict-systemen, een waardering, een contract. Op het 2^e niveau ga je richting, snelheid en versnelling van de stroom zien. Je gaat de complexiteit van de samenhang zien en of iets een lappendeken is of niet en wat daar erg aan is of niet. Je gaat begrijpen dat een belangrijk deel van de inside-out kracht van iedere organisatie ligt in het 'orchestreren' van deze samenhang (let op: dit is niet hetzelfde als 'beheersen'). Het 2^e niveau is een heel inhoudelijk niveau.

Professionaliteit en vakmanschap staan centraal.

- 3^e niveau (roze in figuur 4): denken gericht op het anderen leiden vanuit inzicht en overzicht. Nu staat niet meer het vakmatige, of het inhoudelijke inzicht en overzicht centraal, maar de vraag wat mensen collectief voor betekenis geven aan deze inhoudelijkheid. Waar leidt het toe? Op dit niveau krijgt leiderschap praktische betekenis in de manier waarop het 'plaatje' dat op het 2^e niveau is ontstaan, wordt ingezet om de dialoog te structureren. Gezamenlijk krijgt het plaatje betekenis en het plaatje 'groeit' omdat samenhang geen vast gegeven is. Samenhang is zoiets als 'de zich ontwikkelende partituur' in een jamsessie, 'het zich ontwikkelende script' bij experimenteel toneel. Het 3^e niveau wordt dus gekenmerkt door 'betekenisgeving te orchestreren'. Dat kan niet anders zijn dan een inspirerend proces. Op het derde niveau ben je dus ook de inspirator en draag je vakmanschap en professionaliteit over aan anderen.

TEAMROLLEN

Symfoia onderscheidt binnen tijdsbewustzijn, omgevingsbewustzijn en zelfbewustzijn, steeds vier domeinen van bewustwording. Zo ontstaan 12 domeinen van bewustwording en twaalf ‘rollen’ die we met elk domein van bewustwording associëren. Figuur 5 brengt dat in beeld. De tabel op de volgende bladzijde geeft een korte beschrijving van de teamrollen.



Ambitieuze mens	De mens die zich bewust is van wat hij wil bereiken in zijn maatschappelijke loopbaan. De mens die zich bewust is van z'n vakmanschap en professionaliteit. De mens die zich bewust is van wat hem aantrekt.
Rolbewuste mens	De mens die zich bewust is van de rol die hij speelt, of dat nou directeur is of portier. De mens die zich bewust is van wat zijn bijdrage is - in zijn rol - aan het resultaat dat team, afdeling, organisatie, projectgroep, behaalt.
Gemeenschapsmens	De mens die zich bewust is van de verborgen dynamiek van menselijke relaties en van zijn eigen bijdrage aan die verborgen dynamiek. De mens die zich bewust is van wat mensen met elkaar willen (of juist niet) en wat hij daaraan bijdraagt.
Bezielde mens	De mens die zich bewust is van wat hem van binnen uit drijft en van wat wel en niet bij hem hoort; die weet wat zijn passie is en zijn echte talent.
Analist / feitenmens	De mens die zich bewust is van wat zich feitelijk heeft afgespeeld in het verleden (historisch bewustzijn). De mens die zich bewust is van het kielzog. De mens die patronen herkent en waardeert.
Planner / strateeg	De mens die zich bewust is van wat van de toekomst wordt vastgelegd door besluiten die nú genomen worden of in het verleden genomen zijn. De mens die zich bewust is van wat de toekomst voor hem kan en eventueel zelfs zal brengen.
Wegbereider / vernieuwer	De mens die zich bewust is van - en open staat voor - de werkelijkheid die zich elke seconde weer ontvouwt. De mens die zich bewust is van de onvoorspelbaarheid van de werkelijkheid. De mens die zich bewust is van de kansen die daarin liggen.
Padvinder / wijsgeer	De lerende mens. De mens die zich bewust is van zijn eigen 'werkelijke' pad. De mens die zich bewust is van de toevalligheden die zijn pad hebben bepaald. De mens die eerlijk durft terug te kijken en ontdekt wat hem gemaakt heeft tot wat hij nu is.
Structureerder / manager	De mens die zich bewust is van zijn 'nest', van zijn eigen huis, van de interne organisatie, van de 'interne stakeholders' waarmee hij te maken heeft. De mens die vanuit dit bewustzijn wil onderhouden, (her)inrichten, ordenen, de dingen een olek geven
Dealmaker / marketeer	De mens die zich bewust is van wat zich buiten zijn eigen huis of op de markt afspeelt. De mens die zich bewust is van alle 'externe stakeholders' waarmee hij te maken heeft. De mens die vanuit dit bewustzijn onderhandelt, invloed probeert uit te oefenen, zijn positie probeert te versterken.
Politicus / mens met commercieel gevoel	De mens die zich bewust is van de samenhang en complexiteit van zijn buitenwereld. De mens die zich bewust is van het denken dat onderliggend is aan het praktische handelen van mensen in zijn omgeving.
Ideoloog / ideeënmens	De mens die zich bewust is van de interne waarden en normen. Van het denken en van de ideeën onderliggend aan het handelen van de mensen in de eigen organisatie.

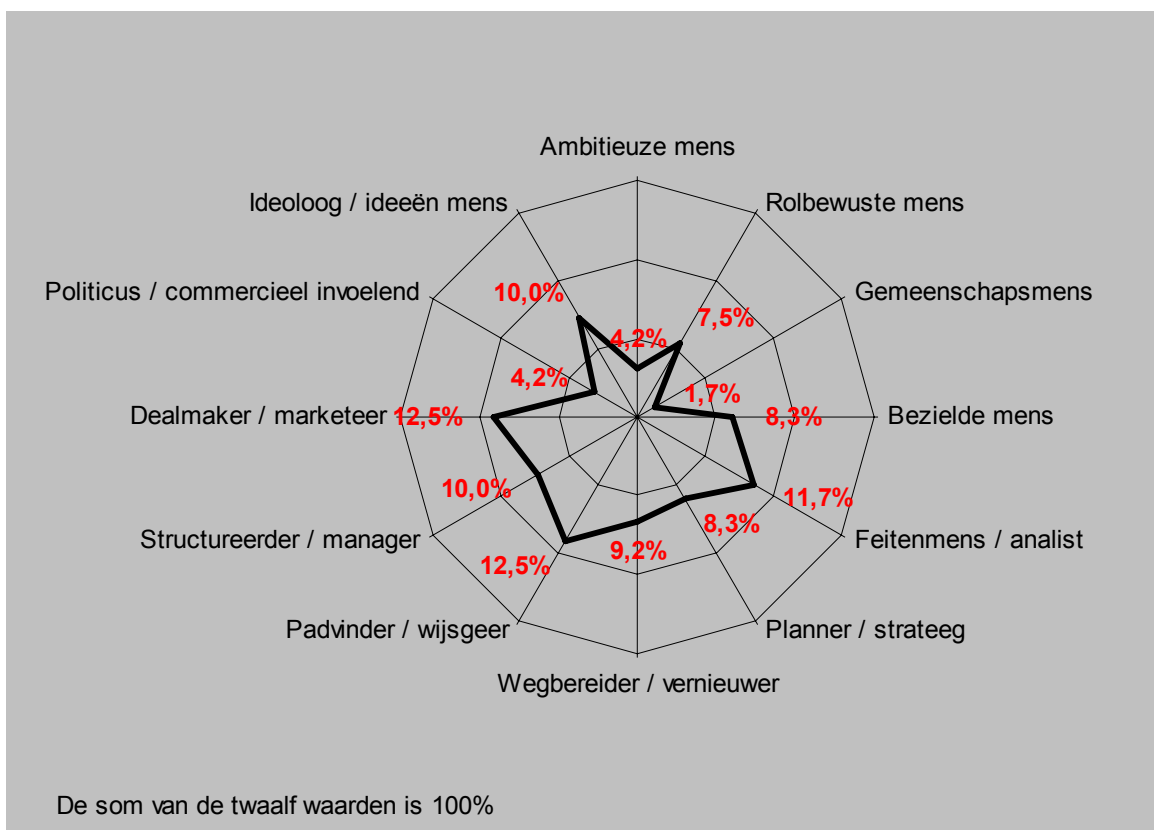
Uw eigen oordeel over uw bedrijf

U beantwoordde in de Symfoia-scan ook enkele vragen over de organisatie waar u nu werkt:

Het bedrijf waar ik nu werk:	Helemaal oneens	Oneens	Niet mee oneens / niet mee eens	Eens	Helemaal eens
heeft een duidelijke eigen 'kerncompetentie'			1		
is zich bewust van haar economische betekenis in de eigen sector				1	
is zich bewust van haar culturele betekenis in de eigen sector			1		
heeft intrinsiek gemotiveerde mensen in dienst (is een 'bezielde' organisatie)			1		
kent zich zelf erg goed				1	
heeft een duidelijke eigen visie					1
kan flexibel reageren op onverwachte ontwikkelingen			1		
is een lerende organisatie					1
heeft een heldere interne structuur				1	
is op een goed georganiseerde manier met markt en klant bezig				1	
snapt hoe de wereld verandert			1		
kent goed doorgesproken interne waarden & normen			1		

De tabel laat zien hoe u denkt over uw organisatie. Indien integer ingevuld, bevat de tabel voor coach, trainer en leidinggevende veel informatie. De maker van de scan maakt tijdens het invullen steeds de balans op tussen 'ik' en 'de organisatie'. Als in de eerste rij wordt gescoord op 'het bedrijf waar ik nu werk heeft een duidelijke eigen kerncompetentie', is de score een resultante van 'ik heb een duidelijke eigen kerncompetentie' en 'het bedrijf heeft een duidelijke eigen kerncompetentie'. Als laag wordt gescoord op 'is zich bewust van haar economische betekenis in de eigen sector', zegt dat ook iets over de ambitie van de maker van de scan. Het beeld van iemand over het bedrijf waar hij werkt, is daarom altijd ook een zelfbeeld.

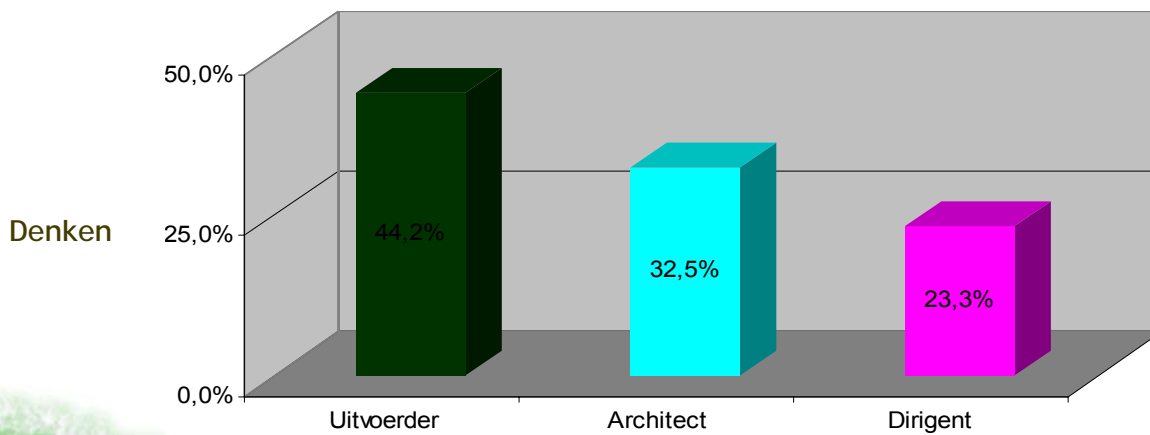
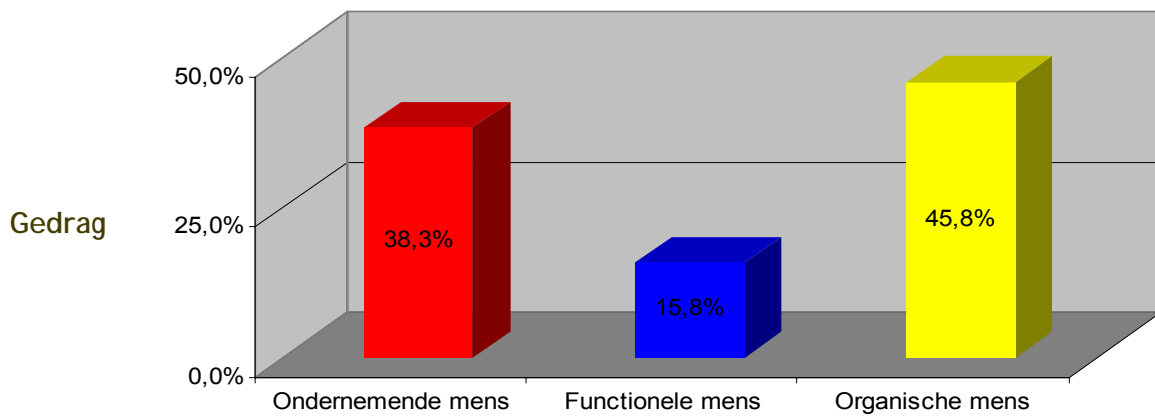
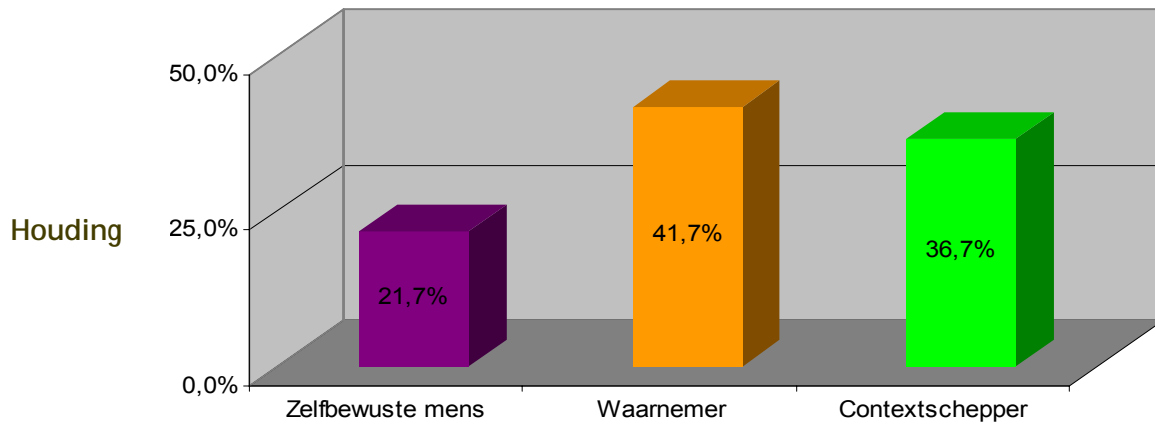
Totaalbeeld



Materieel bewustzijn / rationeel		Existentieel bewustzijn / emotioneel	
Aantal gescoorde punten		Aantal gescoorde punten	
Rationele waarnemer (norm = 20)	24	Intuïtieve waarnemer (norm = 20)	26
Rationele regisseur (norm = 20)	27	Ideële regisseur (norm = 20)	17
Rationele zelf (norm = 20)	14	Emotionele zelf (norm = 20)	12
	====		====
Totaal aantal gescoorde punten	65	Totaal aantal gescoorde punten	55
(norm = 60)		(norm = 60)	
Als % van het totaal van 120 punten	54,2%	Als % van het totaal van 120 punten	45,8%

De basisverdeling: houding, gedrag en denken

Voor respectievelijk houding, gedrag en denken, tellen de percentages steeds op naar 100%.



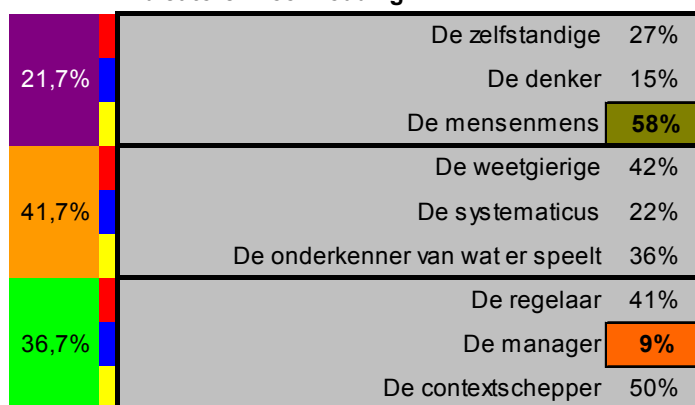
Het standaard profiel voor Softskills

In de onderstaande tabel worden in de kolom met percentages die waarden gemarkeerd die minstens anderhalve keer de standaard deviatie verschillen van de norm van 33%. Per blok van drie waarden in het grijze gebied, is de som van de drie waarden steeds 100%, met een toegestane afrondingsfout van maximaal 2%.

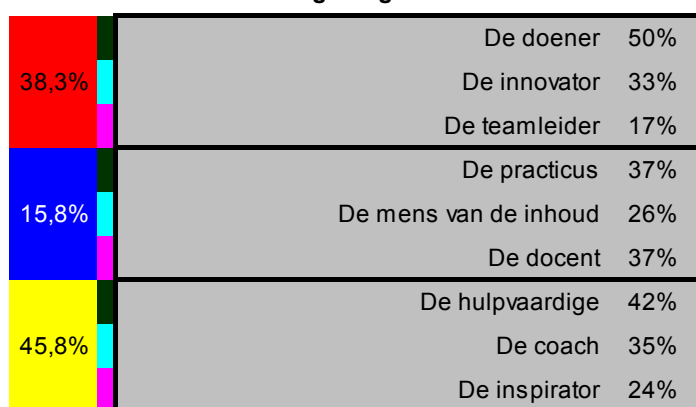
Indicatoren voor houding



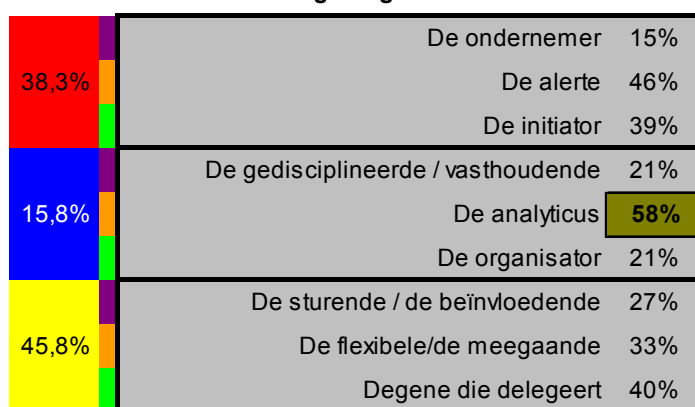
Indicatoren voor houding



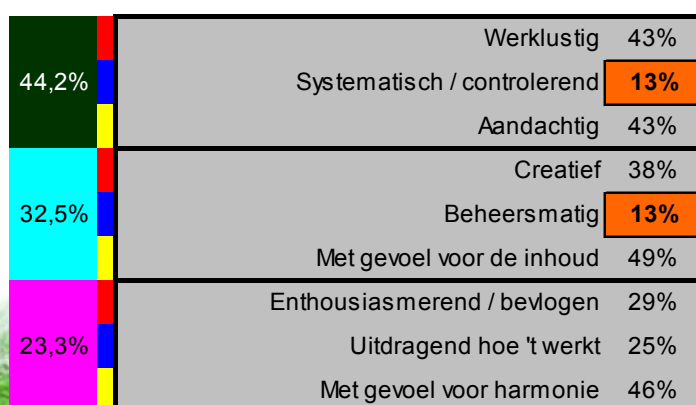
Indicatoren voor gedrag



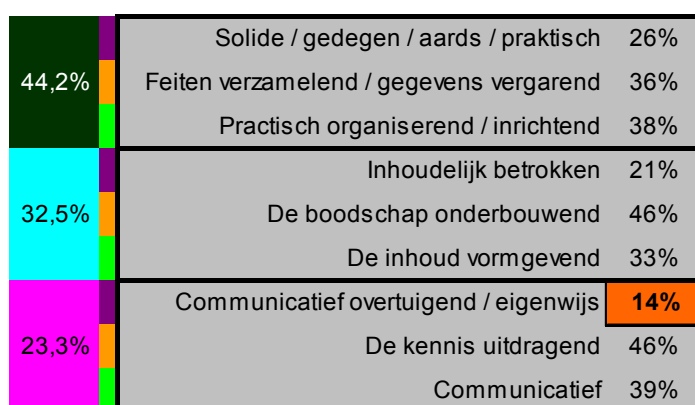
Indicatoren voor gedrag



Indicatoren voor denken



Indicatoren voor denken

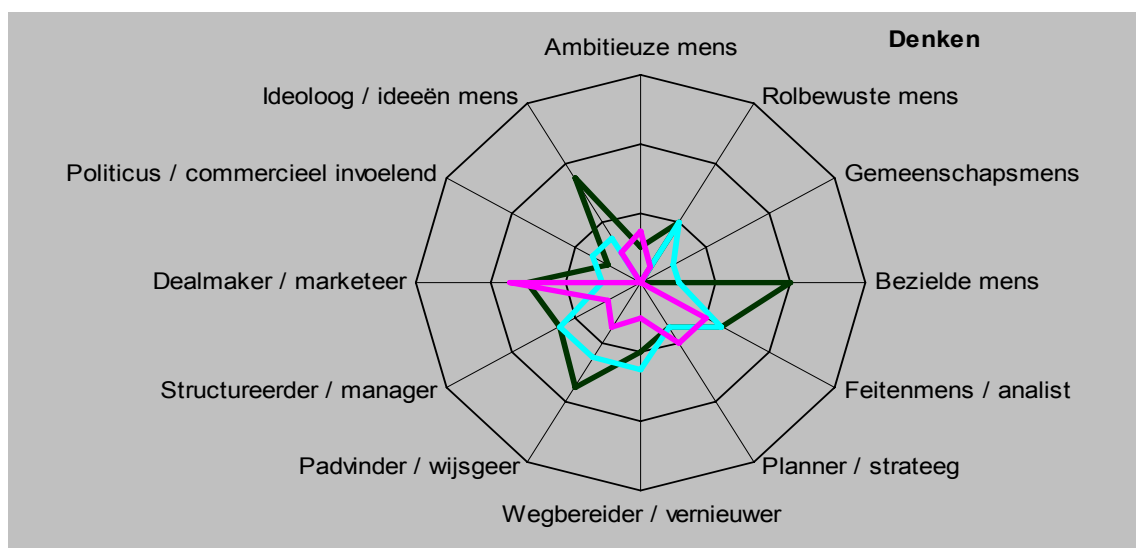
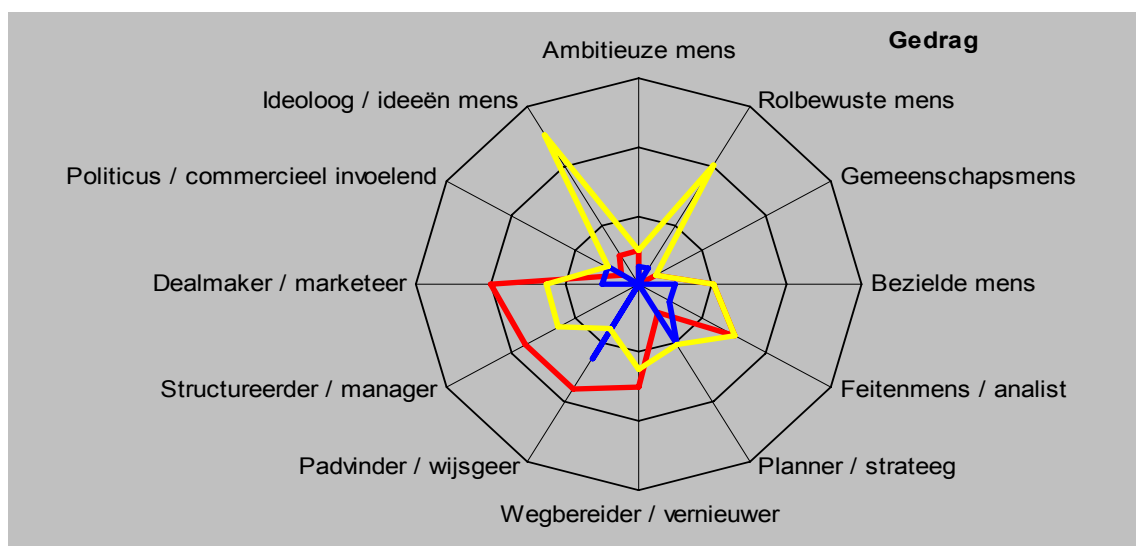


Gemarkeerde velden: groen indien celwaarde \geq gemiddelde plus anderhalf keer de standaarddeviatie; oranje indien celwaarde \leq gemiddelde minus anderhalf keer de standaarddeviatie

Gemiddelde van de celwaarden 33,3%

Anderhalf keer de standaarddeviatie 18,4%

Gedetailleerder:



Opmerking: de spinnenwebgrafieken hierboven kunnen het beste samen met een door Symfoia opgeleide coach besproken worden. Er zijn veel combinaties te maken die allemaal hun eigen betekenis hebben.

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:

1)Hoe deze scan kan bijdragen in het systematisch uitvoeren van mijn taken- en werkzaamheden. 2)In de hectiek alles proberen op een zo goed mogelijke volgorde en/of manier uit te voeren. 3)Het overgrote deel kan niet ineens afgewerkt worden. 4)Voor een ieder prettiger, zowel bedrijfsmatig als wel persoonlijk.

Wat kan Symfoia nog meer voor u betekenen?

Symfoia BV is met haar professionals en een revolutionaire aanpak en technologie in staat om individuele en collectieve gedragsverandering sneller, goedkoper - en vooral succesvoller - te realiseren.

Wij kunnen u en uw organisatie op verschillende manieren van dienst zijn:

Snelle en inspirerende individuele begeleiding

Coaching, hulp bij functionerings- en loopbaanvragen, bij outplacement en re-integratie.

Snelle en krachtige analyse van teamperformance en teamrollen

Teamleden maken de Symfoia-scan via de website van Symfoia en binnen een week heeft u de teamanalyse in de bus. De analyse geeft onmiddellijk grip op teamprestatie, teamrollen en teambuilding.

Integreren van culturen

Als bedrijven fuseren of afdelingen worden samengevoegd, draait het succes van dat project maar om één ding: cultuur. Er is niets moeilijkers dan het integreren - laten samenwerken - van culturen. Het commando 'gij zult integreren' werkt niet. Net zo min als je een plant kan laten groeien door aan die plant te gaan trekken; je trekt 'm alleen maar de grond uit. Symfoia biedt een prachtige manier om in kaart te brengen wat cultuur eigenlijk is, wat culturen specifiek maakt, waar de grootste spanningsbogen liggen als culturen moeten samenwerken en uiteindelijk integreren. Zonder 'diagnostiek' is het integreren van culturen een proces van proberen wat goed gaat. Van toeval en van de toevallige aanwezigheid van talenten die de goede dingen doen. Als je zekerder wilt zijn van je zaak - sneller wilt zijn en vooral effectiever - dan is een goede diagnostiek een absolute voorwaarde.

Daar helpen wij u graag bij. Om vervolgens samen met u een 'plan' te maken en uit te voeren.

Werving & Selectie

Hardskills - de contextonafhankelijke, meetbare, objectief vast te stellen, kennis, vaardigheden en werkervaring van een mens die we vaak in een 'CV' beschreven zien - zullen altijd belangrijk blijven. Toch het zijn de softskills - houding, leergedrag, denken en voelen - van mensen die de doorslag geven. Het zijn softskills die maken dat mensen succesvol samenwerken. Als softskills niet matchen wordt het nooit wat met een team.

Doordat het op de arbeidsmarkt steeds moeilijker wordt om aan de goede hardskills te komen, worden softskills nog eens extra belangrijk. Want organisaties en bedrijven zullen worden gedwongen om hun werknemers in nieuwe categorieën te zoeken: jongeren, ouderen, moeders, allochtonen. Maar dan moet je zeker weten dat zo'n werknemer 'past'. Elke investering in een medewerker die niet past, is weggegooid geld.

Het probleem met softskills tot nu toe was dat die softskills alleen subjectief meetbaar waren. Als we een oordeel geven over de softskills van iemand, doen we dat met onze eigen 'bril' op. Met Symfoia worden softskills op een objectieve manier gemeten. Het is immers de sollicitant zelf die de Symfoia-scan maakt.

Het voor u liggende Symfoia Softskills Profiel is een uitstekend hulpmiddel om van de kandidaat vast te stellen wat hij of zij in termen van houding, gedrag en denken gaat bijdragen aan organisatie of team. Of wat er bij de sollicitant mist aan softskills die in een bepaalde functie wel worden gevraagd. Dit inzicht in de softskills van een kandidaat, completeert het inzicht in de hardskills van de kandidaat.

Symfoia helpt u graag bij het professionaliseren van uw werving & selectie.

Automatisch , via uw website, matchen op softskills

Met Symfoia kan het matchen van gevraagde en aangeboden softskills verder worden geobjectiveerd en geautomatiseerd. Belangrijk voor bijvoorbeeld organisaties met veel flexwerk en/of een hoge omloopsnelheid van het personeel. Minimaal 25 medewerkers per functie of werkgebied - die dus al werkzaam zijn in uw bedrijf of organisatie - maken in dat geval de Symfoia-scan. Een standaard statistische routine creëert referentieprofielen waarin een koppeling wordt gelegd tussen aspecten van houding, gedrag en denken enerzijds en de performance in een specifieke functie of werkgebied anderzijds. Haarscherp wordt duidelijk wat mensen in een bepaald werkgebied succesvol maakt.

Deze routine is technisch eenvoudig en dus snel gerealiseerd.

Matching op softskills - simultaan voor alle functies of werkgebieden waarvoor statistische referentieprofielen zijn gemaakt - is de volgende stap. En ook die stap is technisch eenvoudig en snel te realiseren. Sollicitanten maken via uw eigen website de Symfoia-scan. De scanresultaten worden automatisch vergeleken met de referentieprofielen. Op continue basis verschijnt bij uw personeelsfunctionaris of extern wervingsbureau in beeld, hoe de - via uw website solliciterende kandidaten - scoren op softskills op de verschillende functies of werkgebieden. Het instrument heet de Symfoia Profile Match™. De statistische betrouwbaarheid ligt tussen 82% en 99%. De validiteit (face validity) is in orde.

Human Capital Accounting

Een ander instrument dat Symfoia bij u kan helpen installeren, is de Symfoia Human Capital Monitor™. Je zou het een 'HRM-dashboard' kunnen noemen. Op dat dashboard wijzen 'meters' aan hoe het gaat met de ontwikkeling van het 'mentale kapitaal' van uw organisatie. Voorbeelden van die meters: motivatie, ambitie, klantgerichtheid, gestructureerdheid, planmatigheid, ondernemendheid.

Symfoia biedt u keus uit 147 factoren die u kunt monitoren. U bepaalt welke factoren u belangrijk vindt. Een hulpmiddel daarbij is statistiek: dan wordt via een korte, standaard procedure bepaald, welke softskills in uw organisatie bepalend zijn voor een goede performance of in negatieve zin voor een hoog ziekteverzuim. Het zijn die factoren die u vervolgens gaat monitoren.

Om te kunnen monitoren moet u regelmatig meten. Dat kan op allerlei manieren. Voor grotere organisaties hoeft niet iedereen de Symfoia-scan te maken. Steekproeven zijn voldoende. Voor u is belangrijk dat het allemaal simpel en snel is uit te voeren. En dat het goedkoop is. Symfoia legt u graag uit wat uw mogelijkheden zijn.

Sociale innovatie

Tot keuzes komen op basis van softskills - hardskills zijn noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarden - maakt dat mensen samen slimmer worden en samen tot betere, intelligentere, keuzes komen. Voor teams en de organisatie als geheel betekent dat: een hogere productiviteit en effectiviteit. Met onverbiddelijk een positief effect in termen van winstgevendheid. Dat is in essentie waar we u mee kunnen helpen: mensen niet alleen de dingen goed laten doen (hardskills), maar vooral ook de goede dingen doen (softskills).

Symfoia BV