

Softskillsprofiel

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

Vertrouwelijk

Naam	Geanonimiseerd
Datum begonnen	10-10-2008 8:34
Datum voltooid	10-10-2008 9:07
Tijd verstreken	33 min.
Geslacht	M
Geboortedatum	26-5-1965
E-mailadres	Geanonimiseerd
Telefoon 1	Geanonimiseerd
Telefoon 2	
Organisatie	grote zorginstelling
Functie	manager
Afdeling	
Team	
Aantal jaren werkzaam bij organisatie	8
Aantal jaren werkzaam in deze functie	2

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.

BEWUSTZIJN EN ONDERBEWUSTZIJN

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:

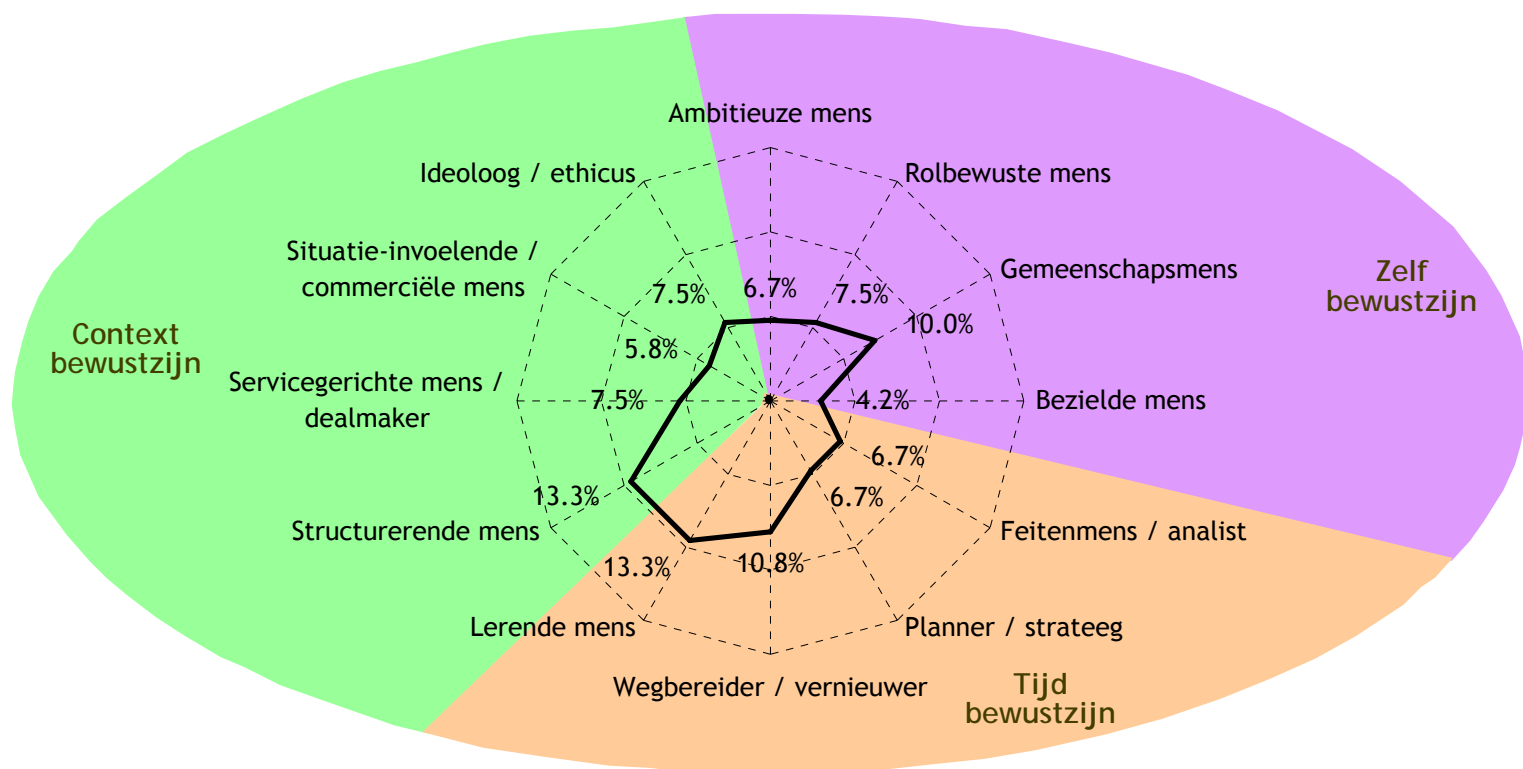
- Wat uw vraag is
- Waar u in uw gedachten het meest mee bezig bent op uw werk
- Welk probleem op uw werk u het meest bezig houdt
- Wat er met u beter gaat als dat probleem is opgelost.

Het antwoord van Geanonimiseerd:

*Hoe ziet de toekomst van geanonimiseerd en van mijzelf in geanonimiseerd er in de toekomst uit? * Hoe kunnen wij het personeel in deze tijd gemotiveerd houden en via duidelijke afspraken ook de mensen dezelfde richting in sturen. * Hoe kunnen wij na een vertrouwensbreuk toch verder en moet dit met dezelfde mensen? * De uitdaging om er iets van te maken wordt energiever aangegaan en hierdoor kunnen problemen beter worden opgelost doordat er dan waarschijnlijk weer beter gecommuniceerd wordt.

12 (team)rollen

Hoge scores bij rollen geven aan dat de persoon in die rol sterk ontwikkeld is. Lage scores bij rollen geven aan dat de persoon in die rol minder ontwikkeld is. De verdeling van de scores over de 12 rollen mag ook gelezen worden als een energieschema of vitaliteitoverzicht: hoge scores duiden erop dat een rol energie geeft en dat de persoon daar vitaliteit aan ontleent; lage scores duiden op het omgekeerde, dat een rol juist energie kost en dat aan die rol weinig vitaliteit wordt ontleend. Omdat de basis van de meting het bewustzijn betreft, omvatten de 12 rollen samen de persoon in zijn totaliteit: Symfoia is een integraal - of holistisch - meetmodel.



De som van de 12 waarden is 100%.

Rationeel bewustzijn		Intuitief bewustzijn	
Aantal gescoorde punten (norm = 60)	58	Aantal gescoorde punten (norm = 60)	62
Als % van het totaal van 120 punten	48.3%	Als % van het totaal van 120 punten	51.7%

Korte uitleg bij de vorige pagina

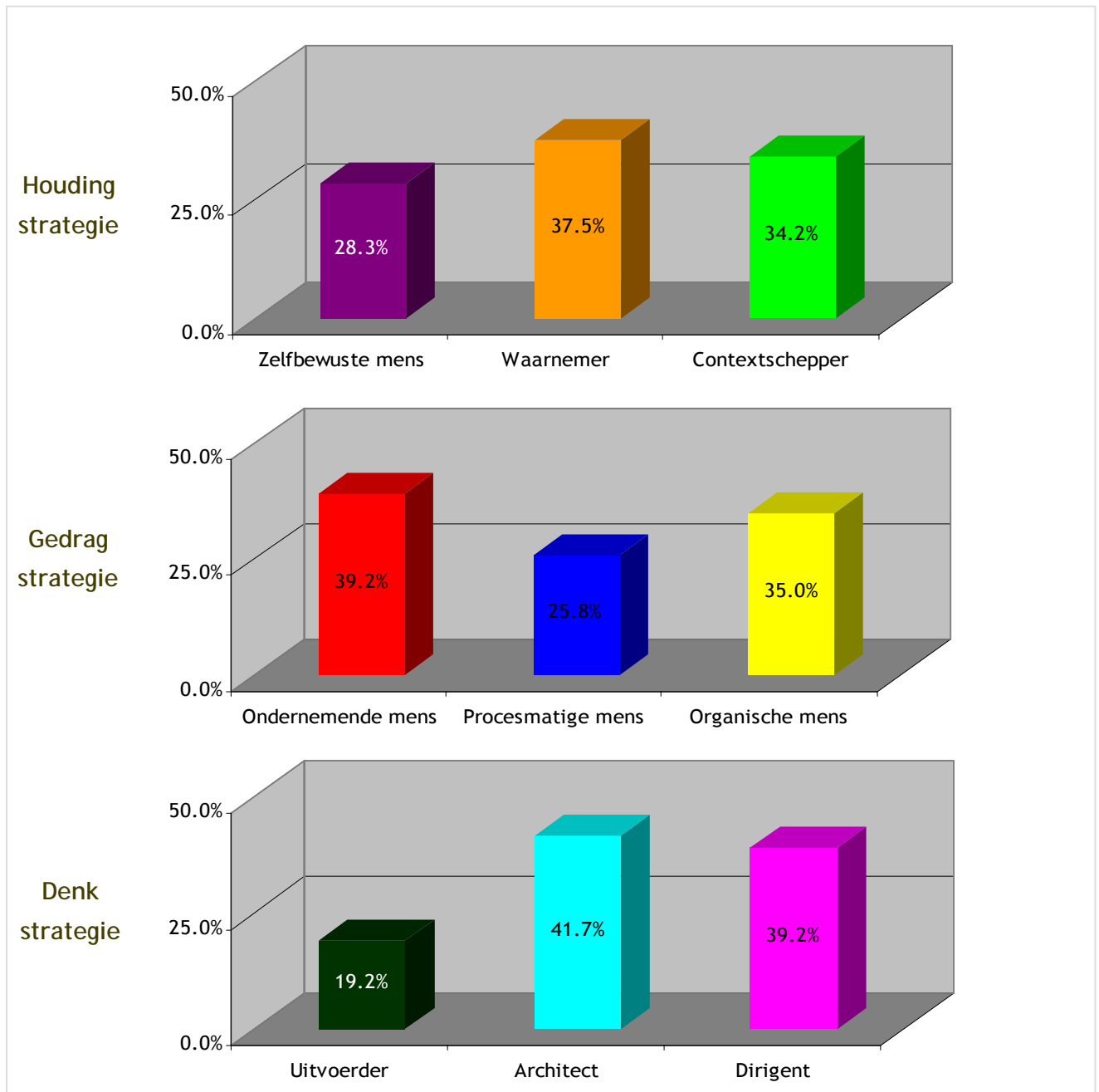
Rollen 'ontvouwen zich' als mensen zich persoonlijk ontwikkelen binnen het sociaal systeem dat mensen gezamenlijk opbouwen in een organisatie. Rollen verschillen van functies: functies - en dus taken en verantwoordelijkheden - worden 'gemaakt' en topdown toebedeeld in het productie- en prestatiesysteem dat een organisatie óók is. De 12 Symfoia-rollen zijn de basis om te komen tot rolverdelingen in bijvoorbeeld klantteams of directieteams. In combinatie met hardskills - kennis, vaardigheden en ervaring - ontstaat de mogelijkheid om ook functie-indelingen te maken. Met R respectievelijk I is aangegeven wanneer het om rationeel respectievelijk 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.

Drie strategieën voor houding, gedrag en denken

Elke mens ‘staat’ op een bepaalde manier in de ‘ware werkelijkheid’: houding. Ook heeft elke mens een bepaalde basisstrategie in gedrag en denken.

De percentages in de drie grafieken tellen steeds op naar 100%.



Korte 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.

<p>Is de score het hoogst bij de zelfbewuste mens, dan is in de houdingstrategie het eigen "ego", de eigen persoonlijkheid, dominant aanwezig.</p>	<p>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'.</p>	<p>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.</p>
--	---	---

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.

<p>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.</p>	<p>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'.</p>	<p>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 centrerend, relativiserend, communicerend.</p>
--	--	---

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.

<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
---	--	---

Wat kan Symfoia nog meer voor u betekenen?

Symfoia 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 bijvoorbeeld van dienst zijn op de volgende manieren:

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 www.symfoia.com 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 moeilikers 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 u 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 de Symfoia-scan worden softskills op een objectieve manier gemeten. Het is immers de sollicitant zelf die de Symfoia-scan maakt.

Het voor u liggende Symfoia-softskillsprofiel 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 86% 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.

De Symfoia-diagnostiek biedt u keus uit 190 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.

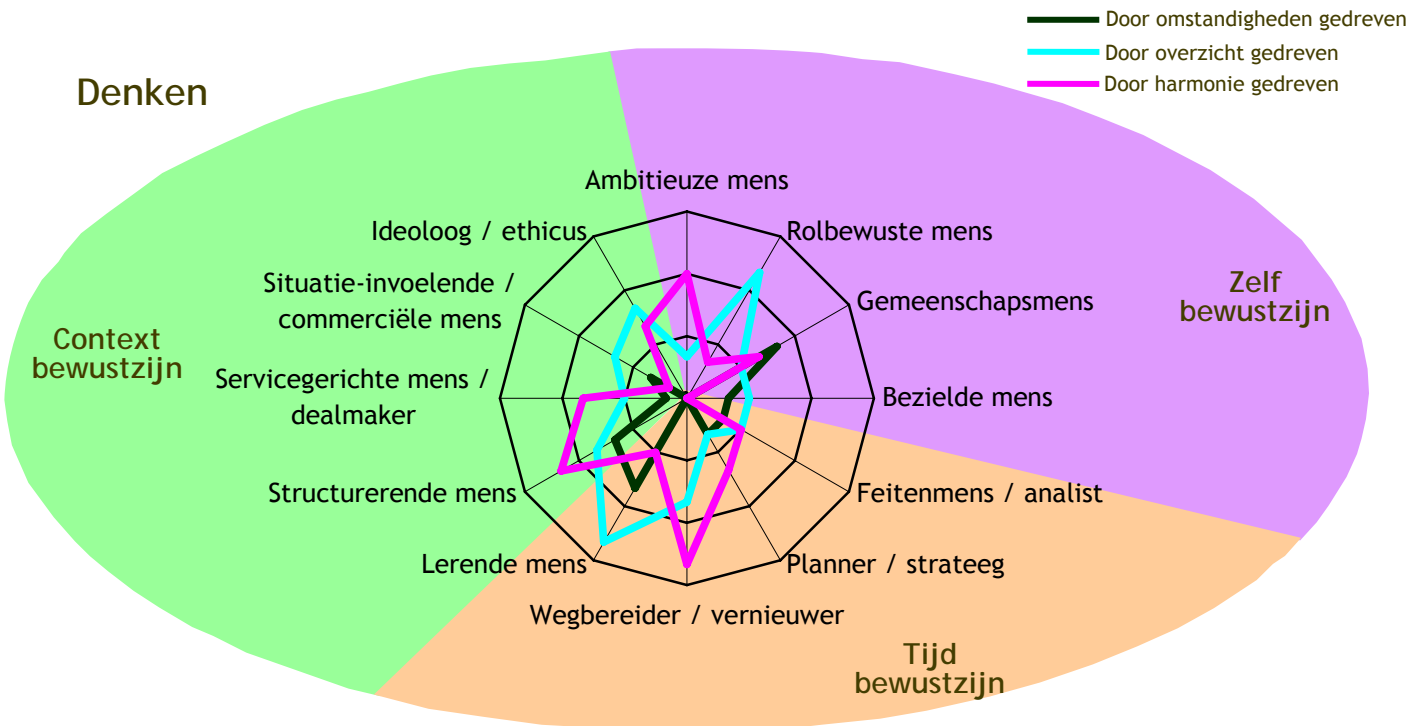
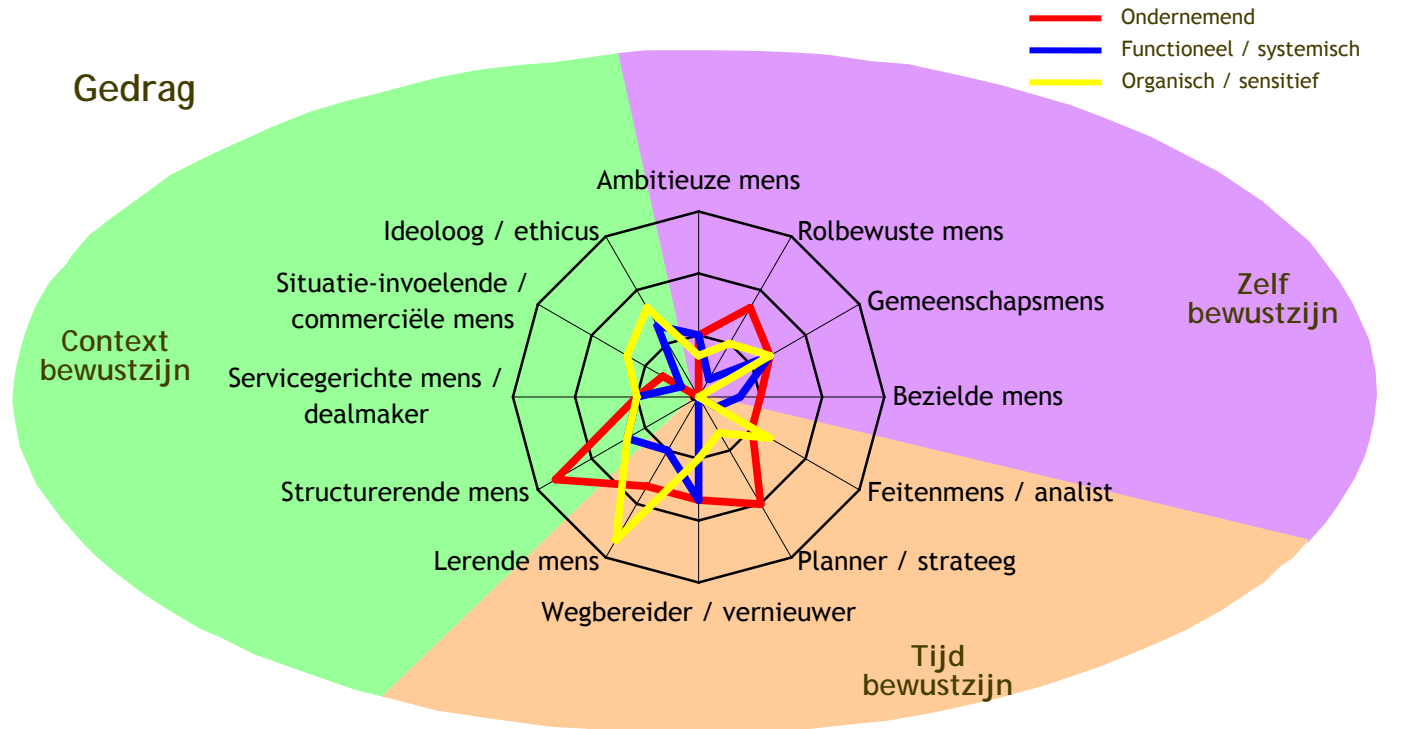
Sociale innovatie

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

Bijlage bedoeld voor coach

Effectiviteit & stress



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.

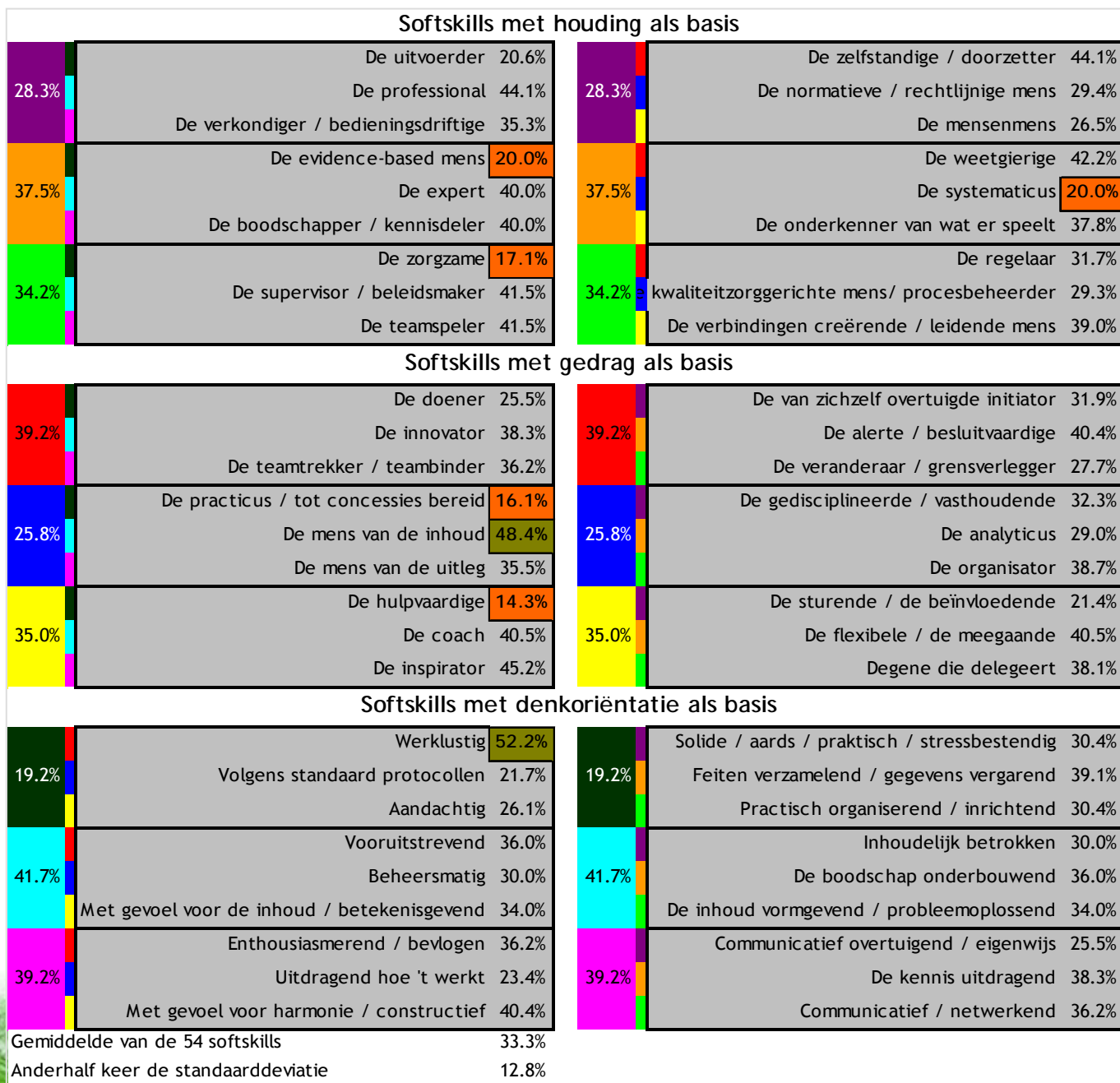
Denken. De donkergroene lijn laat zien in welke rollen sprake is van basaal/situationeel denken: liefdevol en met aandacht doen wat gedaan moet worden. De turkooise lijn laat zien in welke rollen iemand overzichtsdenken heeft. De roze lijn laat zien in welke rollen iemand harmoniedenken heeft. Ook hier 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.

Talenten

Per blok van 3 talenten tellen de percentages op naar 100%. Groene arceringen laten talenten zien die met een waarschijnlijkheid van 86% betekenisvol zijn (celwaarde \geq gemiddelde + anderhalve standaarddeviatie). Oranje arceringen laten moeilijker te ontwikkelen eigenschappen zien, ook hier weer met een statistische betrouwbaarheid van 86% dat de uitslag betekenisvol is (celwaarde \leq gemiddelde - anderhalve standaarddeviatie).



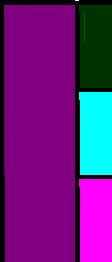
Uitleg bij de vorige pagina:

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?		

Het overzicht telt 18 blokken met steeds drie scores. De 18 blokken vormen samen één systeem van communicerende vaten: het is een ‘geheel’. Ook elk afzonderlijk blok is zo’n geheel: de drie scores in zo’n blok tellen op tot 100%. Voorbeeld (eerste blok linksboven):

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

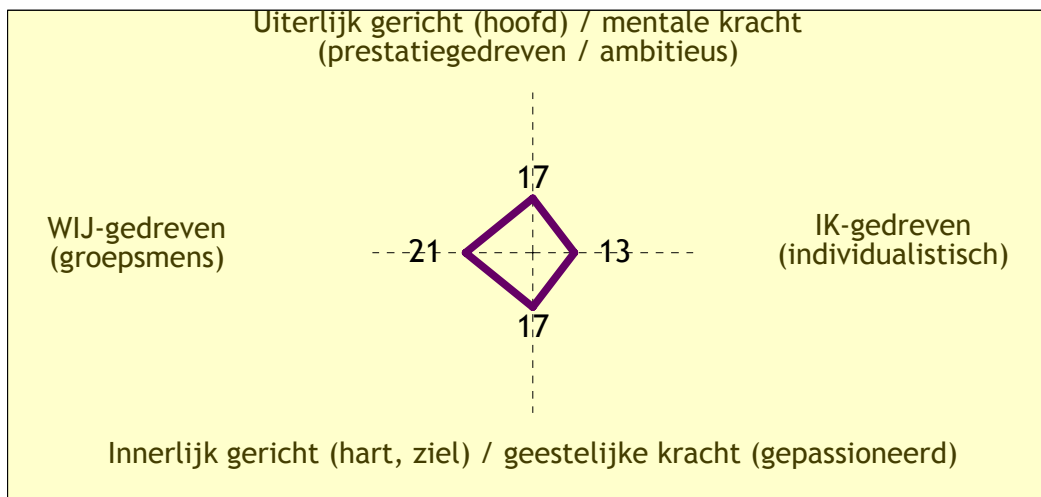
De basisvraag - Met welk denken gaat mijn zelfbewustzijn gepaard? - kan worden ontleed in drie componenten die *in hun samenhang* het antwoord geven.

Als zelfbewustzijn (paars) samengaat met basaal denken (donkergroen), typeren we deze softskill als ‘de uitvoerder’. Als zelfbewustzijn (paars) samengaat met overzichtsdenken (turkoois), typeren we deze softskill als ‘de professional’. Als 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%].*

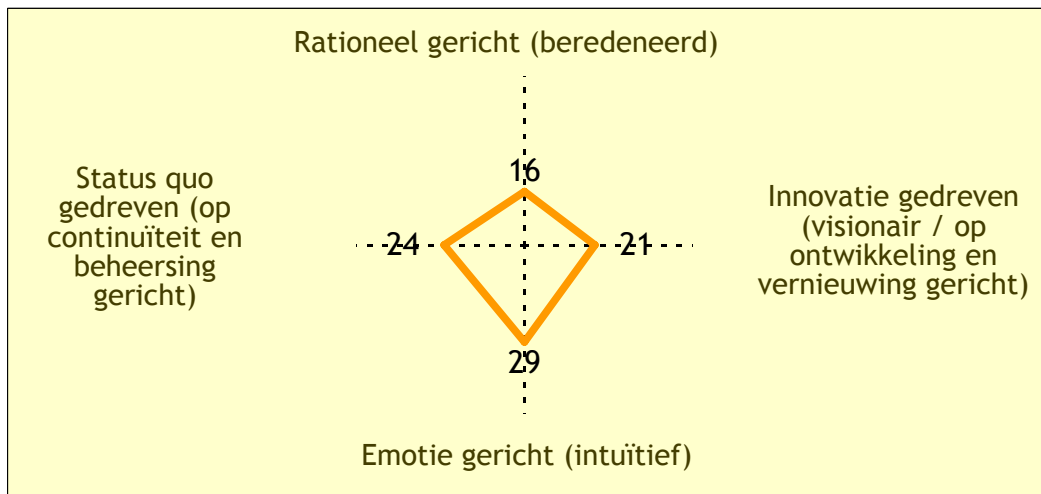
Een softskill binnen zo’n blok van drie softskills wordt een talent als het bijbehorende percentage duidelijk boven de 33,33% uitkomt. Gearceerde velden geven deze uitschieters in de scores aan. Groene arceringen markeren de softskills die met een kans van minstens 86% als talent kunnen worden aangemerkt. Oranje arceringen markeren op dezelfde manier softskills die moeilijk ontwikkelbaar lijken.

De kleurcodes vormen een metataal. Het voordeel van het beschikken over zo’n metataal is dat als een coachee zich niet in een woord - de beschrijving van een softskill - herkent, gezamenlijk op zoek kan worden gegaan naar het woord dat het beste past bij die kleurcombinatie, gegeven de context.

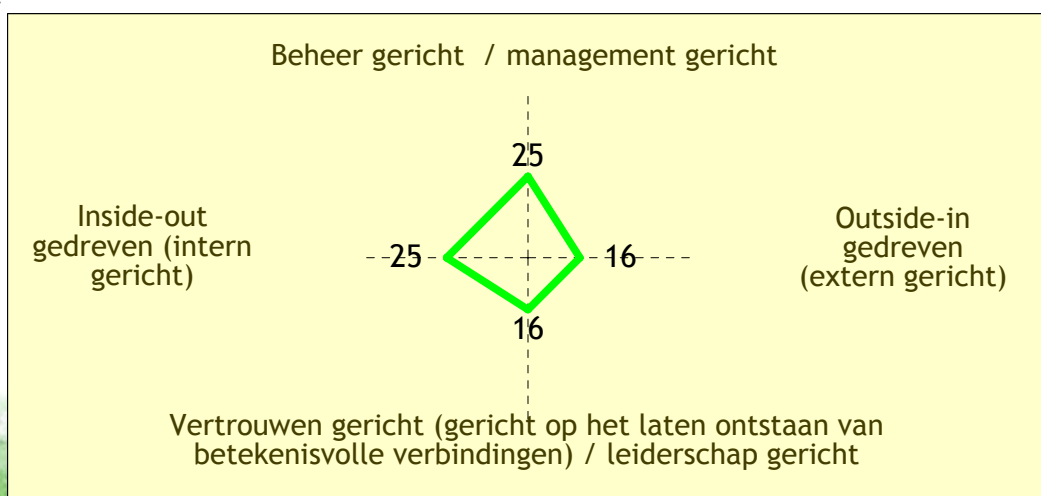
Dominante oriëntaties in 3 domeinen van het bewustzijn



Zelf
bewustzijn

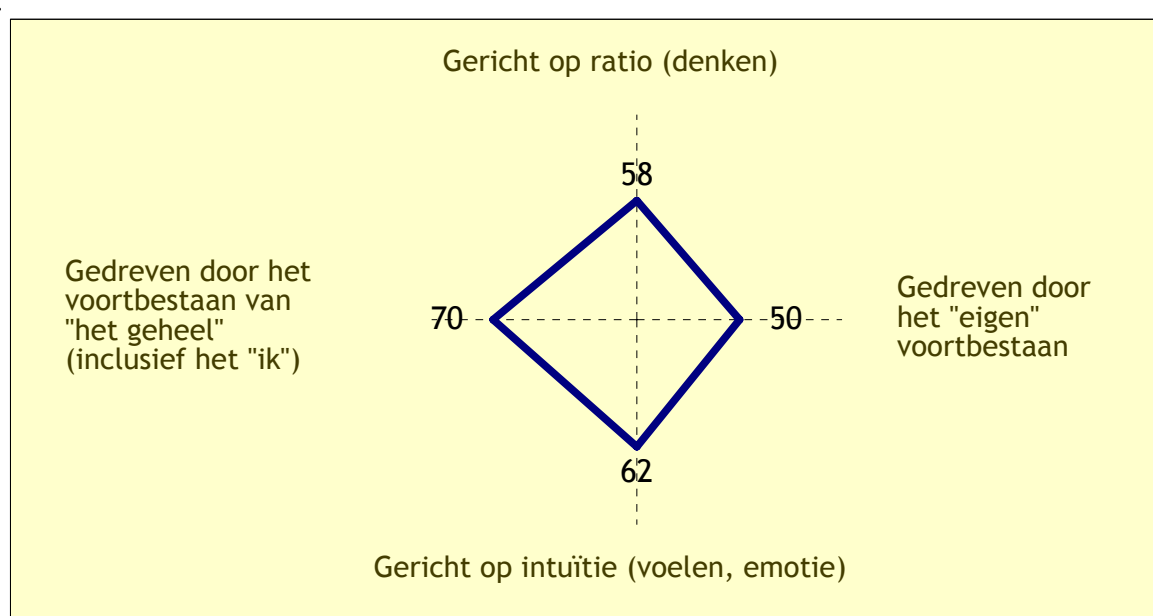


Tijd
bewustzijn



Omgeving
bewustzijn

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



Korte verklaring bij deze en de vorige pagina

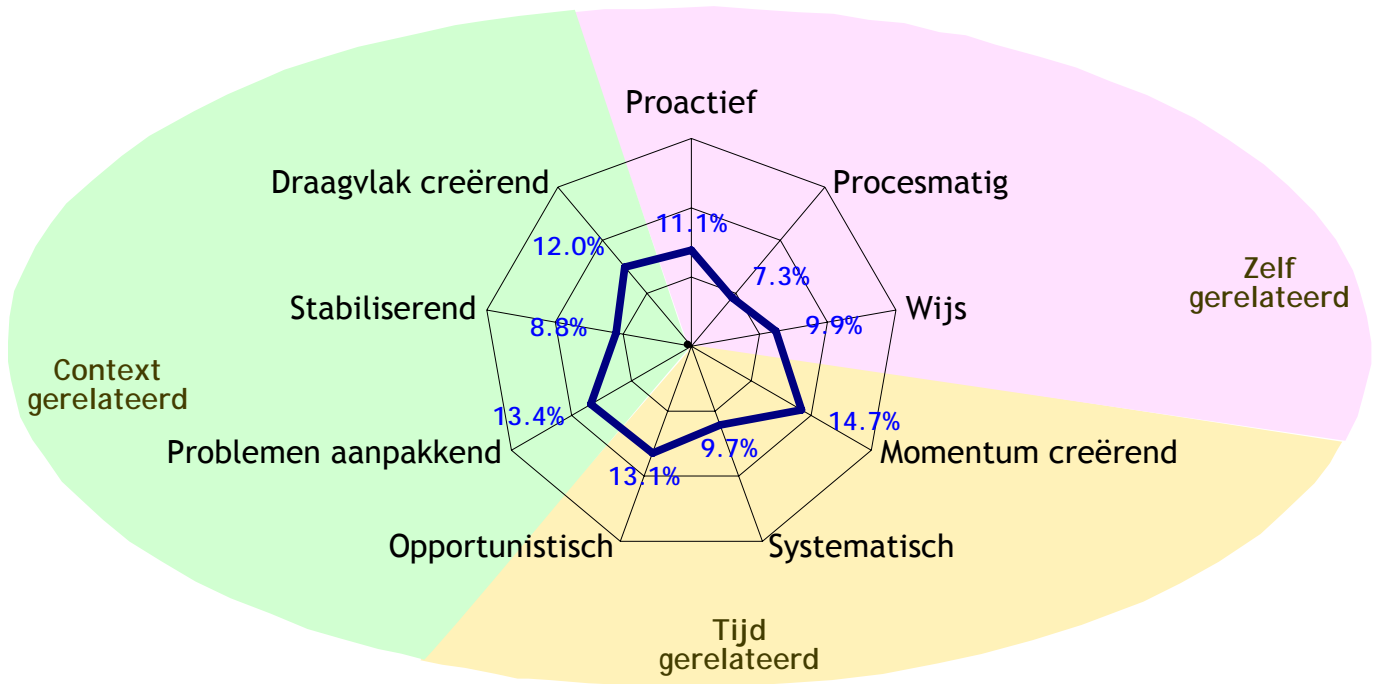
Bovenstaande grafiek geeft zicht op twee fundamentele polariteiten. De horizontale as laat de balans zien tussen individueel bewustzijn ('ik') en collectief bewustzijn ('wij'). Het is de as die laat zien hoe mensen bewust 'zijn'. De verticale as laat zien hoe mensen waarnemen: de manier waarop de werkelijkheid 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 rationele 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.

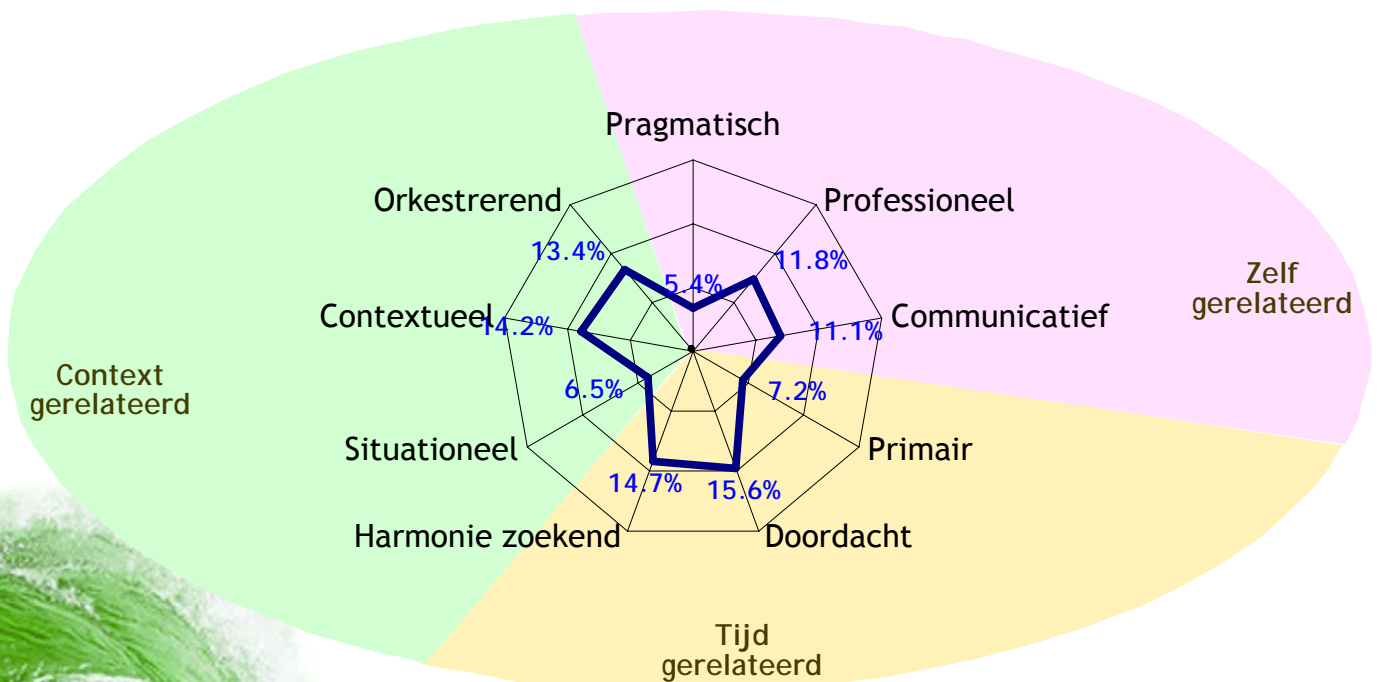
Impulsiviteit: waar stop ik mijn energie als eerste in?

De percentages tellen steeds op naar 100%.

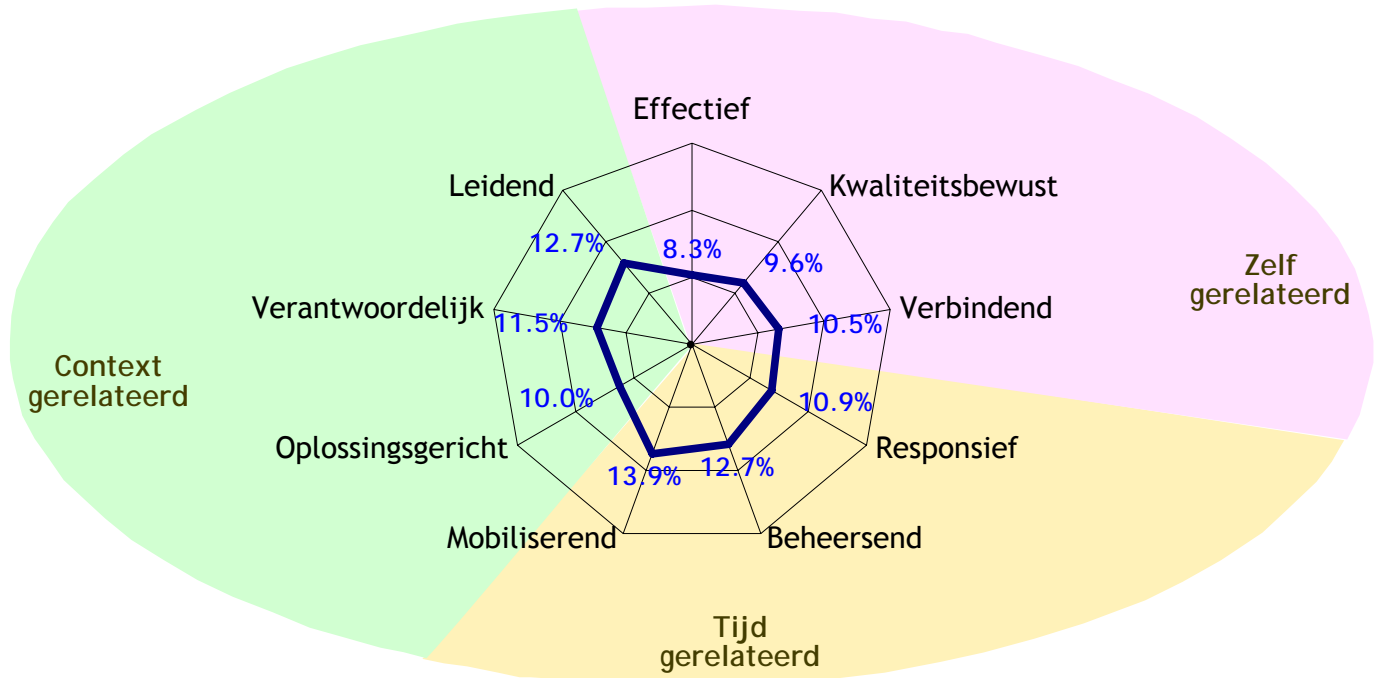
Qua daadkracht ben ik:



Qua denkkraft ben ik:



Voor wat betreft mijn kernwaarden ben ik:



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

Impulsiviteit staat voor gedrag en denken volgens plotselinge opwellingen en niet volgens weloverwogen plannen. De bovenstaande grafiek laat zien welke ‘waarden’, welke intrinsieke gemotiveerdheid, achter deze plotselinge opwellingen zitten. Dus wat mensen belangrijk vinden als spontaan gehandeld en gedacht wordt.

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 zelfgerelateerde waarden effectief → kwaliteitsbewust → verbindend. Effectiviteit 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
Overall werkbeleving	2.7		2.2	3.0
Ik vind:				
Dat ik mij als mens en als professional uitstekend ontwikkel in deze organisatie	3	Hoe goed doe ik het - in mijn eigen beleving - zelf?	2.5	4.5
Dat ik uitstekende bijdragen lever aan het meetbare, economische resultaat van de organisatie	2			
Dat ik uitstekende bijdragen lever aan teamgeest en gezamenlijkheid binnen deze organisatie	4			
Dat ik met passie en bezieling aan het werk ben	5			
Dat deze organisatie alle voor haar relevante feiten goed op een rij heeft	2	Hoe sterk staat de organisatie?	2.0	2.5
Dat deze organisatie een duidelijke eigen visie heeft	2			
Dat deze organisatie flexibel kan reageren op onverwachte ontwikkelingen	3			
Dat deze organisatie eerlijk achterom durft te kijken en zich de goede vragen durft te stellen	2			
Dat deze organisatie het eigen huis goed op orde heeft (intern goed is georganiseerd)	2	Hoeveel grip heeft de organisatie op haar performance?	2.5	2.0
Dat deze organisatie op een goed georganiseerde manier met markt en klant bezig is	3			
Dat deze organisatie echt voeling heeft met haar omgeving	2			
Dat deze organisatie een heldere ideologie / goed doorgesproken interne waarden & normen - kent	2			

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.