



*Persbericht (5 september 2006)*

## **Symfoia: een kans voor strategisch Human Resource Management**

Het kersverse Symfoia BV heeft een unieke diagnose 'tool' ontwikkeld om mensen, teams en organisaties beter te laten functioneren. De diagnose 'tool' is voor iedereen gemakkelijk toegankelijk op Internet. Het bedrijf richt zich vooral op Human Resource managers, directies en bestuurders. Het instrument creëert een blauwdruk van iemands identiteit door bewustzijn te meten. Bewustzijn is een maat voor houding, gedrag en handelen. Het bedrijf focust op de toepassing van de 'tool' voor snelle en effectieve werving en selectie. Hoe beter de 'match' tussen een identiteitsprofiel en het functieprofiel, des te groter de r.o.i. (return on investment) van een medewerker is. Klanten positioneren Symfoia qua kwaliteit bovenaan de ladder van 'tools'. Toch is het product door zijn lage prijs breed toegankelijk voor alle organisaties.

Human Resource Management is langzaamaan aan het veranderen van administratief personeelsmanagement tot een strategische rol in de 'boardroom'. De toegevoegde waarde van de manager P&O oude stijl was een correcte personeelsadministratie, het operationeel afhandelen van instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers, vraagbaak zijn voor medewerkers en kennis van de actuele wetgeving. Deze elementen zijn natuurlijk nog steeds van belang, maar HRM begint steeds meer een rol te veroveren op strategisch niveau. Omdat de arbeidsmarkt krappere wordt door vergrijzing, veel laag opgeleiden en de aantrekkende economie, voelen organisaties de noodzaak om meer hun best te doen personeel aan te trekken en te behouden. De wetgever helpt een handje aan de uitstroomkant, want de verplichtingen van een werkgever op het gebied van reïntegratie zijn groter dan ooit.

Organisaties - of het nu MKB, grootbedrijf, instellingen of overheid betreft - geven veel geld uit aan werving en selectie van personeel. Primair wordt geselecteerd op opleiding, competenties en vaardigheden. Daarna dient steeds de vraag beantwoord te worden: 'Past de kandidaat in de cultuur, in het team, in de organisatie?' Ron Bakker, directeur HR bij SITEL Netherlands, zegt: 'De grootste hoofdpijn bij werving en selectie krijg ik altijd omdat ik niet weet welke goede mensen ik onterecht afwijs.'

Ondanks zorgvuldige sollicitatieprocedures, geldverslindende assessments en psychologische testen treden mismatches vaak op. Functioneert iemand echt niet, wordt hij wel ontslagen; maar ook een dergelijk traject heeft dan al veel gekost. Zeker, als er nog door de organisatie 'personal development' inspanningen zijn gedaan en de functionaris niet tot zijn recht blijft komen. Daarnaast is de ervaring, dat veel medewerkers minder productief zijn dan gewenst



en haalbaar is. Redenen hiervoor liggen op vele vlakken, van gebrekkige motivatie, slecht management tot 'je slechts een radertje in de machine' voelen en je niet 'thuis' voelen.

Symfoia BV heeft een radicaal nieuwe oplossing in het helpen HRM te professionaliseren. Symfoia staat voor: 'Systems methodology for organisational and individual awakening'. Het is een nieuw ordeningsprincipe dat vooral geschikt is om de 'sociaal-genetische' kant van mens en organisatie te matchen. Kort gezegd: Symfoia zorgt ervoor dat de juiste mensen op de juiste functiestoelen terecht komen. Zowel bij werving en selectie, als bij 'personal development', teambuilding, innovaties en veranderingsprocessen. Met andere woorden: Symfoia zorgt ervoor dat mensen in werksituaties zich beter in hun vel voelen. Daardoor neemt hun productiviteit toe. Dat hebben we in Nederland nodig, om de globalisering en de concurrentiestrijd met het Verre Oosten en Oost Europa aan te kunnen: personeel dat zich goed voelt, zelfvertrouwen heeft, de schouders eronder wil zetten, daadkracht en ondernemerschap toont.

Hoe is Symfoia in staat om een dergelijk belangrijke impact op mensen en organisaties te hebben? Chris Juta, één van de oprichters van Symfoia BV: 'Wij beschouwen mensen én organisaties als levende systemen. Deze levende systemen maken een logische ontwikkeling in fasen door. Doordat Symfoia in elke fase de 'blinde' vlekken van mens en organisatie diagnosticeert, dit bewustzijn meegeeft aan de medewerkers in een organisatie, zijn zowel de medewerkers als de organisatie in staat sprongen in performance te maken. Dit is de productiviteitsverbetering die we bedoelen. Hier gaan mens- en organisatieontwikkeling dus hand in hand'.

Collega-oprichter Peter-Paul Biermans vult aan: 'Het unieke van Symfoia is dat we een nieuw concept en ordeningsprincipe hebben weten te vertalen naar een praktische diagnostische 'tool'. Die 'tool' noemen we de Symfoia-scan. De scan kan iedereen via Internet invullen. Met de resulterende rapportages kan HRM zowel werving en selectie, alsook arbeidsmarktcommunicatie, management development, functioneringsgesprekken, teambuilding, persoonlijke coaching, enz. rationaliseren en professionaliseren. We bevelen het Symfoia Internetsysteem aan alle organisaties in Nederland aan. Door de grote schaal waarop het instrument kan worden ingezet, is de prijs laag. Dat is ook wat we willen: een brede toegankelijkheid, impact op het welbevinden van werknemers en bijdragen aan een verhoging van de productiviteit van bedrijven, instellingen en overheid.'

Voor HRM bestaan vele 'tools', testen en software. Welke van deze is nu echt doorgebroken? De belangrijkste beperking van deze tests en instrumenten ligt in de beperkte toepasbaarheid ervan. Dat komt, omdat steeds een deelaspect van mens of organisatie wordt ondersteund.



Symfoia onderscheidt zich omdat het een geïntegreerde aanpak van mens en organisatie ondersteunt. Geen deelaspecten, maar maatwerk vanuit een geheel nieuwe visie.

Symfoia BV levert ook een concreet toepasbare bijdrage aan sociale innovatie bij organisaties. Het nieuwe Centrum voor Sociale Innovatie richt zich op 'dynamisch managen, flexibel organiseren en slimmer werken'. Het centrum is een initiatief van drie ministeries. Kortweg gezegd: Symfoia is hét instrument om sociale innovatie te meten.

Bovendien is Symfoia een methode die inhoud geeft aan de aanpak 'Appreciative Inquiry' bij veranderingsprocessen in organisaties. Deze aanpak gaat namelijk uit van de aanwezige kwaliteiten van de medewerkers en het optimaal benutten ervan. De tegengestelde benadering is die van competentie management: hierbij moeten medewerkers nieuwe competenties leren ten behoeve van veranderingsprocessen. Het zal duidelijk zijn dat Symfoia met 'Appreciative Inquiry' veel minder geld en energie kost en weerstand ondervindt dan het klassieke management denken vanuit competentie management.



De oprichters van Symfoia BV: Peter-Paul Biermans (L) en Chris Juta  
(foto: Studio 67)