

Bargraph
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op het gemiddelde van alle scores op: *FTM

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Deze bargraph wordt vergezeld door een *Synopsis*; een nadere uiteenzetting, die de belangrijkste karakteristieken verder toelicht.

Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zouden in de toekomst voor het team kenmerkend moeten zijn om zo effectief mogelijk te kunnen functioneren?**

Rapport voor: Sample Team

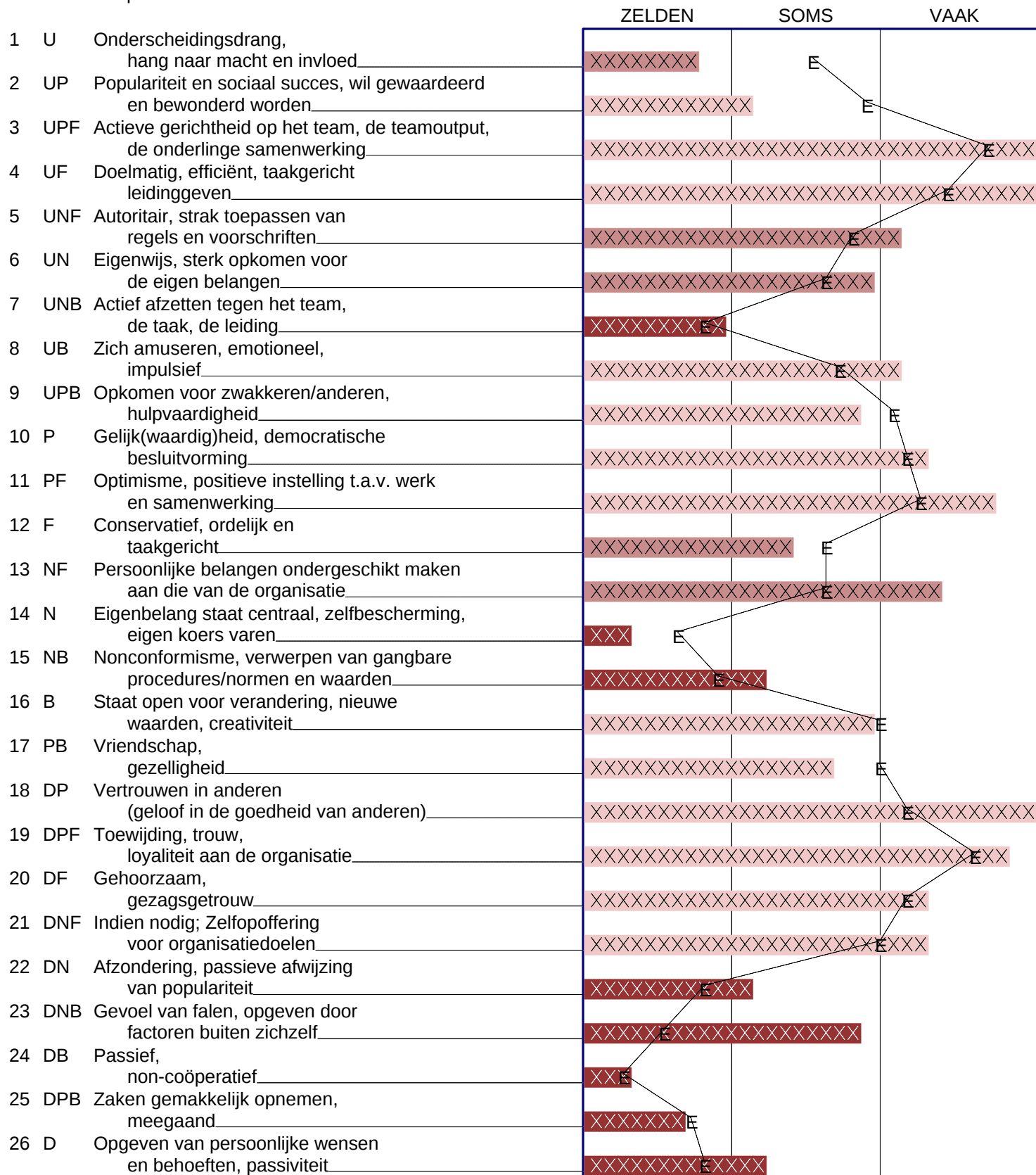
Type: PF

SYMLOG-Score: 0.9U 4.0P 7.7F

Respondenten: 10

De lijn met x-en = de gemiddelde score op ieder item

E = de optimale positie voor effectief teamwork



Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zouden in de toekomst voor het team kenmerkend moeten zijn om zo effectief mogelijk te kunnen functioneren?**

Bargraph Synopsis op: *FTM

In deze beschrijving worden de resultaten van de bargraph vergeleken met normen met betrekking tot de persoonlijke- en groepseffectiviteit in taakgerichte groepen binnen zowel de profit- als nonprofit sector. Deze normen zijn door Professor Robert F. Bales gebaseerd op studie en onderzoeksresultaten.

Bargraph Items

De lengte van de X-balken in de bargraph geeft aan hoe frequent -gemiddeld gezien- uw groep of organisatie werd gescoord op elk van de 26 items. De hierbij behorende waarden of intenties en het geassocieerde gedrag zijn van belang om na te kunnen gaan in welke mate iemand als teamlid een effectieve bijdrage levert aan teamwork.

Uw groep of organisatie scores gerelateerd aan het *optimumprofiel* voor Effectief Teamwork

= betekent: overeenkomstig het normprofiel. + betekent: te vaak. - betekent: te weinig.

Item			=	+	-
Waarden of intenties die bijdragen aan Effectief Teamwork					
2	UP	Populariteit en sociaal succes, wil gewaardeerd en bewonderd worden			X
3	UPF	Actieve gerichtheid op het team, de teamoutput, de onderlinge samenwerking	X		
4	UF	Doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven		X	
8	UB	Zich amuseren, emotioneel, impulsief	X		
9	UPB	Opkomen voor zwakkeren/anderen, hulpvaardigheid	X		
10	P	Gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming	X		
11	PF	Optimisme, positieve instelling t.a.v. werk en samenwerking		X	
16	B	Staat open voor verandering, nieuwe waarden, creativiteit	X		
17	PB	Vriendschap, gezelligheid	X		
18	DP	Vertrouwen in anderen (geloof in de goedheid van anderen)		X	
19	DPF	Toewijding, trouw, loyaliteit aan de organisatie	X		
20	DF	Gehoorzaam, gezagsgetrouw	X		
21	DNF	Indien nodig; Zelfopoffering voor organisatiedoelen	X		

Waarden of intenties, waar vanuit het soms noodzakelijk - doch risicovol - is om te handelen

1	U	Onderscheidingsdrang, hang naar macht en invloed			X
5	UNF	Autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften	X		
6	UN	Eigenwijs, sterk opkomen voor de eigen belangen	X		
12	F	Conservatief, ordelijk en taakgericht	X		
13	NF	Persoonlijke belangen ondergeschikt maken aan die van de organisatie		X	

Waarden of intenties die doorgaans in strijd zijn met effectief teamwork

7	UNB	Actief afzetten tegen het team, de taak, de leiding	X		
14	N	Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen	X		
15	NB	Nonconformisme, verwerpen van gangbare procedures/normen en waarden	X		
22	DN	Afzondering, passieve afwijzing van populariteit	X		
23	DNB	Gevoel van falen, opgeven door factoren buiten zichzelf		X	
24	DB	Passief, non-coöperatief	X		
25	DPB	Zaken gemakkelijk opnemen, meegaand	X		
26	D	Opgeven van persoonlijke wensen en behoeften, passiviteit	X		

Bargraph
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op het gemiddelde van alle scores op: *LEP

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Deze bargraph wordt vergezeld door een *Synopsis*; een nadere uiteenzetting, die de belangrijkste karakteristieken verder toelicht.

Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zijn bepalend voor het gedrag binnen het team op het moment dat het team het *minst* productief is?**

Rapport voor: Sample Team

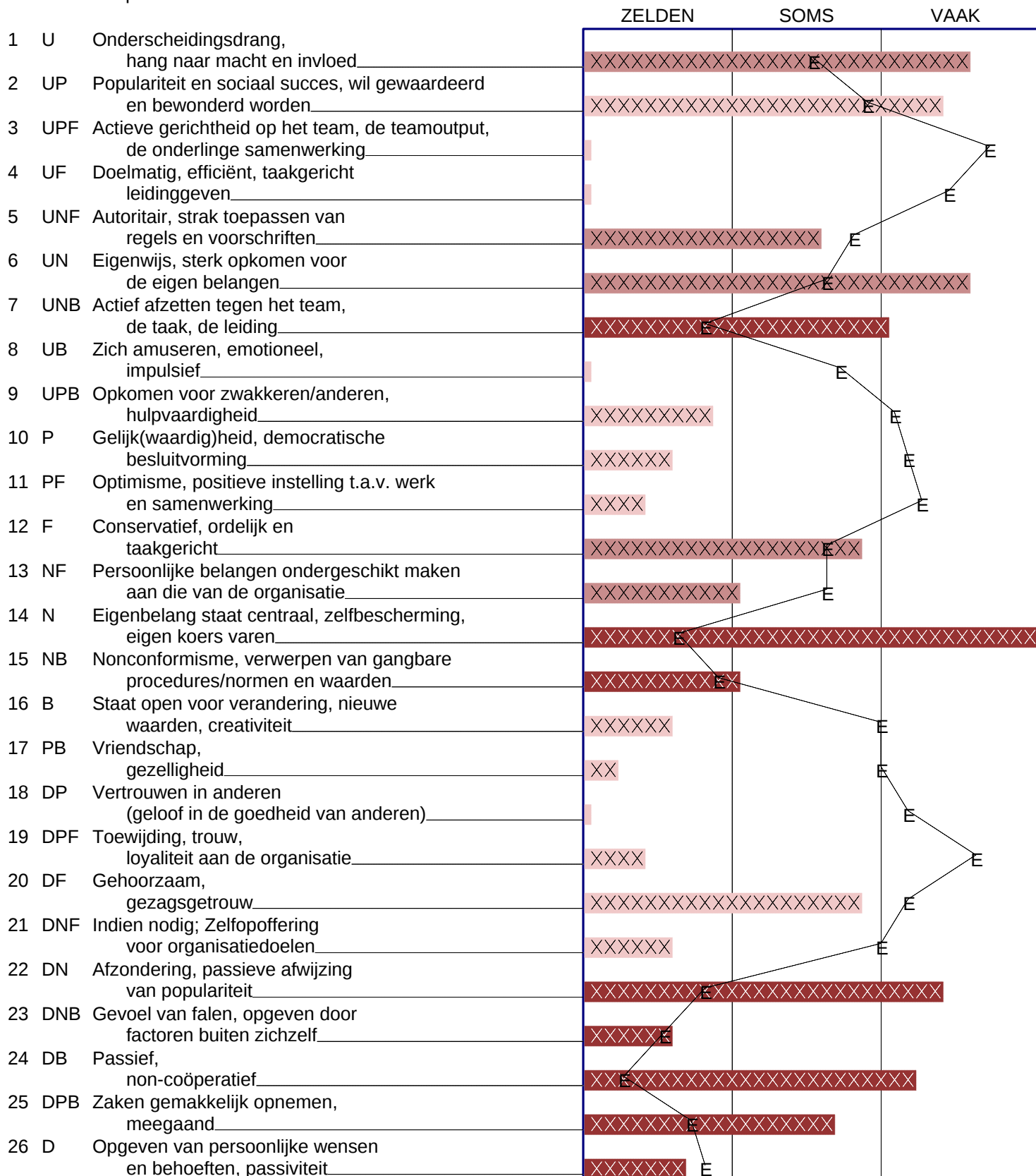
Type: N

SYMLOG-Score: 1.1U 6.5N 1.2B

De lijn met x-en = de gemiddelde score op ieder item

E = de optimale positie voor effectief teamwork

Respondenten: 9



Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zijn bepalend voor het gedrag binnen het team op het moment dat het team het *minst* productief is?**

Bargraph Synopsis op: *LEP

In deze beschrijving worden de resultaten van de bargraph vergeleken met normen met betrekking tot de persoonlijke- en groepseffectiviteit in taakgerichte groepen binnen zowel de profit- als non-profit sector. Deze normen zijn door Professor Robert F. Bales gebaseerd op studie en onderzoeksresultaten.

Bargraph Items

De lengte van de X-balken in de bargraph geeft aan hoe frequent -gemiddeld gezien- uw groep of organisatie werd gescoord op elk van de 26 items. De hierbij behorende waarden of intenties en het geassocieerde gedrag zijn van belang om na te kunnen gaan in welke mate iemand als teamlid een effectieve bijdrage levert aan teamwork.

Uw groep of organisatie scores gerelateerd aan het *optimumprofiel* voor Effectief Teamwork

= betekent: overeenkomstig het normprofiel. + betekent: te vaak. - betekent: te weinig.

Item		=	+	-
Waarden of intenties die bijdragen aan Effectief Teamwork				
2	UP	Populariteit en sociaal succes, wil gewaardeerd en bewonderd worden	X	
3	UPF	Actieve gerichtheid op het team, de teamoutput, de onderlinge samenwerking		X
4	UF	Doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven		X
8	UB	Zich amuseren, emotioneel, impulsief		X
9	UPB	Opkomen voor zwakkeren/anderen, hulpvaardigheid		X
10	P	Gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming		X
11	PF	Optimisme, positieve instelling t.a.v. werk en samenwerking		X
16	B	Staat open voor verandering, nieuwe waarden, creativiteit		X
17	PB	Vriendschap, gezelligheid		X
18	DP	Vertrouwen in anderen (geloof in de goedheid van anderen)		X
19	DPF	Toewijding, trouw, loyaliteit aan de organisatie		X
20	DF	Gehoorzaam, gezagsgetrouw	X	
21	DNF	Indien nodig; Zelfopoffering voor organisatiedoelen		X

Waarden of intenties, waar vanuit het soms noodzakelijk - doch risicovol - is om te handelen

1	U	Onderscheidingsdrang, hang naar macht en invloed		X
5	UNF	Autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften	X	
6	UN	Eigenwijs, sterk opkomen voor de eigen belangen		X
12	F	Conservatief, ordelijk en taakgericht	X	
13	NF	Persoonlijke belangen ondergeschikt maken aan die van de organisatie		X

Waarden of intenties die doorgaans in strijd zijn met effectief teamwork

7	UNB	Actief afzetten tegen het team, de taak, de leiding		X
14	N	Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen		X
15	NB	Nonconformisme, verwerpen van gangbare procedures/normen en waarden	X	
22	DN	Afzondering, passieve afwijzing van populariteit		X
23	DNB	Gevoel van falen, opgeven door factoren buiten zichzelf	X	
24	DB	Passief, non-coöperatief		X
25	DPB	Zaken gemakkelijk opnemen, meegaand		X
26	D	Opgeven van persoonlijke wensen en behoeften, passiviteit	X	

Bargraph
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op het gemiddelde van alle scores op: *EFF

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Deze bargraph wordt vergezeld door een *Synopsis*; een nadere uiteenzetting, die de belangrijkste karakteristieken verder toelicht.

Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zouden maatgevend moeten zijn voor uw gedrag om zo effectief mogelijk te functioneren?**

Rapport voor: Sample Team

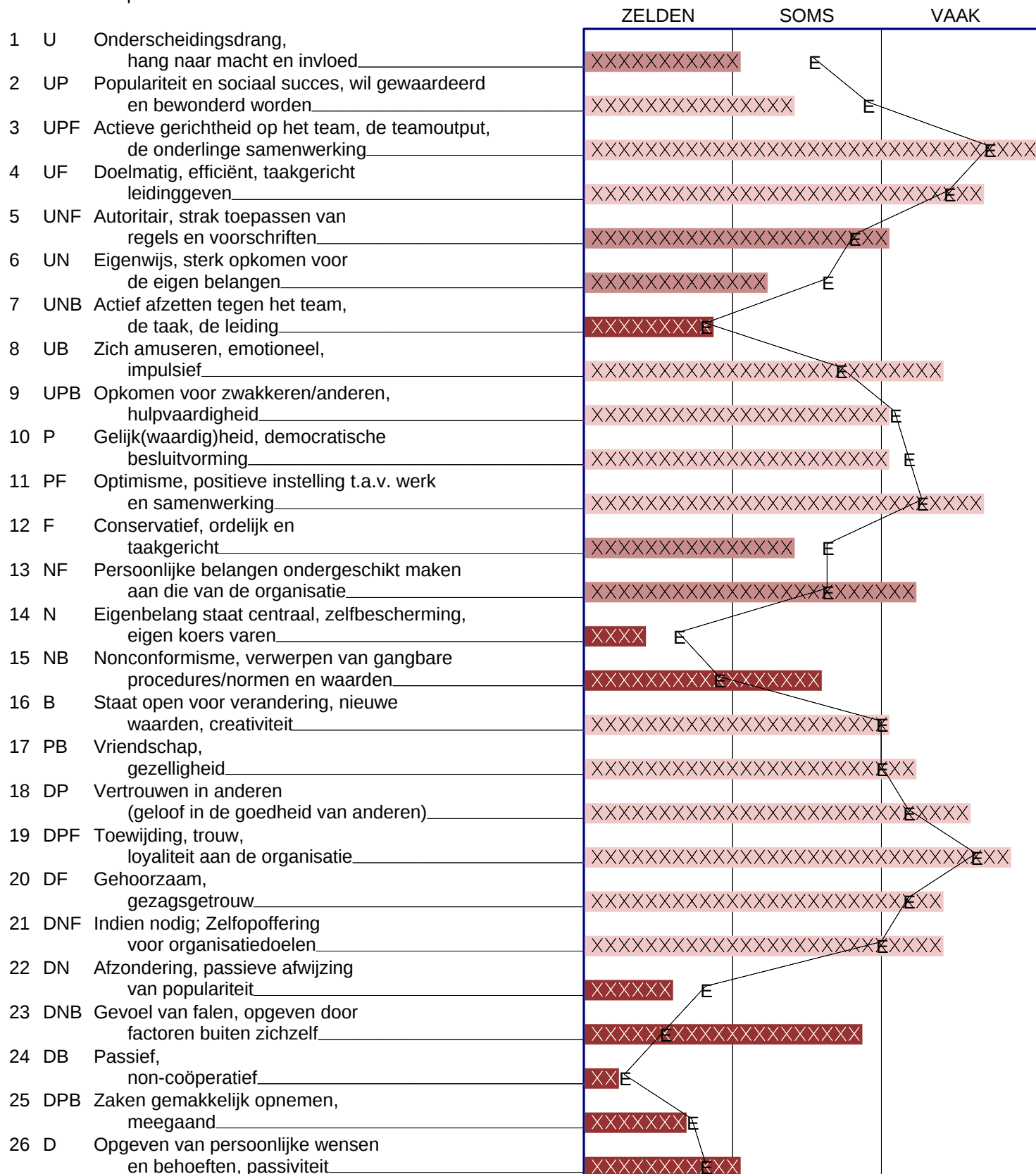
Type: PF

SYMLOG-Score: 1.4U 5.2P 6.3F

Respondenten: 9

De lijn met x-en = de gemiddelde score op ieder item

E = de optimale positie voor effectief teamwork



Vraag: **Algemeen gezien; welke waarden/intenties zouden maatgevend moeten zijn voor uw gedrag om zo effectief mogelijk te functioneren?**

Bargraph Synopsis op: *EFF

In deze beschrijving worden de resultaten van de bargraph vergeleken met normen met betrekking tot de persoonlijke- en groepseffectiviteit in taakgerichte groepen binnen zowel de profit- als non-profit sector. Deze normen zijn door Professor Robert F. Bales gebaseerd op studie en onderzoeksresultaten.

Bargraph Items

De lengte van de X-balken in de bargraph geeft aan hoe frequent -gemiddeld gezien- uw groep of organisatie werd gescoord op elk van de 26 items. De hierbij behorende waarden of intenties en het geassocieerde gedrag zijn van belang om na te kunnen gaan in welke mate iemand als teamlid een effectieve bijdrage levert aan teamwork.

Uw groep of organisatie scores gerelateerd aan het *optimumprofiel* voor Effectief Teamwork

= betekent: overeenkomstig het normprofiel. + betekent: te vaak. - betekent: te weinig.

Item			=	+	-
Waarden of intenties die bijdragen aan Effectief Teamwork					
2	UP	Populariteit en sociaal succes, wil gewaardeerd en bewonderd worden			X
3	UPF	Actieve gerichtheid op het team, de teamoutput, de onderlinge samenwerking	X		
4	UF	Doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven	X		
8	UB	Zich amuseren, emotioneel, impulsief		X	
9	UPB	Opkomen voor zwakkeren/anderen, hulpvaardigheid	X		
10	P	Gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming	X		
11	PF	Optimisme, positieve instelling t.a.v. werk en samenwerking	X		
16	B	Staat open voor verandering, nieuwe waarden, creativiteit	X		
17	PB	Vriendschap, gezelligheid	X		
18	DP	Vertrouwen in anderen (geloof in de goedheid van anderen)	X		
19	DPF	Toewijding, trouw, loyaliteit aan de organisatie	X		
20	DF	Gehoorzaam, gezagsgetrouw	X		
21	DNF	Indien nodig; Zelfopoffering voor organisatiedoelen	X		

Waarden of intenties, waar vanuit het soms noodzakelijk - doch risicovol - is om te handelen

1	U	Onderscheidingsdrang, hang naar macht en invloed			X
5	UNF	Autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften	X		
6	UN	Eigenwijs, sterk opkomen voor de eigen belangen			X
12	F	Conservatief, ordelijk en taakgericht	X		
13	NF	Persoonlijke belangen ondergeschikt maken aan die van de organisatie		X	

Waarden of intenties die doorgaans in strijd zijn met effectief teamwork

7	UNB	Actief afzetten tegen het team, de taak, de leiding	X		
14	N	Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen	X		
15	NB	Nonconformisme, verwerpen van gangbare procedures/normen en waarden		X	
22	DN	Afzondering, passieve afwijzing van populariteit	X		
23	DNB	Gevoel van falen, opgeven door factoren buiten zichzelf		X	
24	DB	Passief, non-coöperatief	X		
25	DPB	Zaken gemakkelijk opnemen, meegaand	X		
26	D	Opgeven van persoonlijke wensen en behoeften, passiviteit	X		

Velddiagram op basis van groepsgemiddelden
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores gemaakt door de team of groepsleden

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

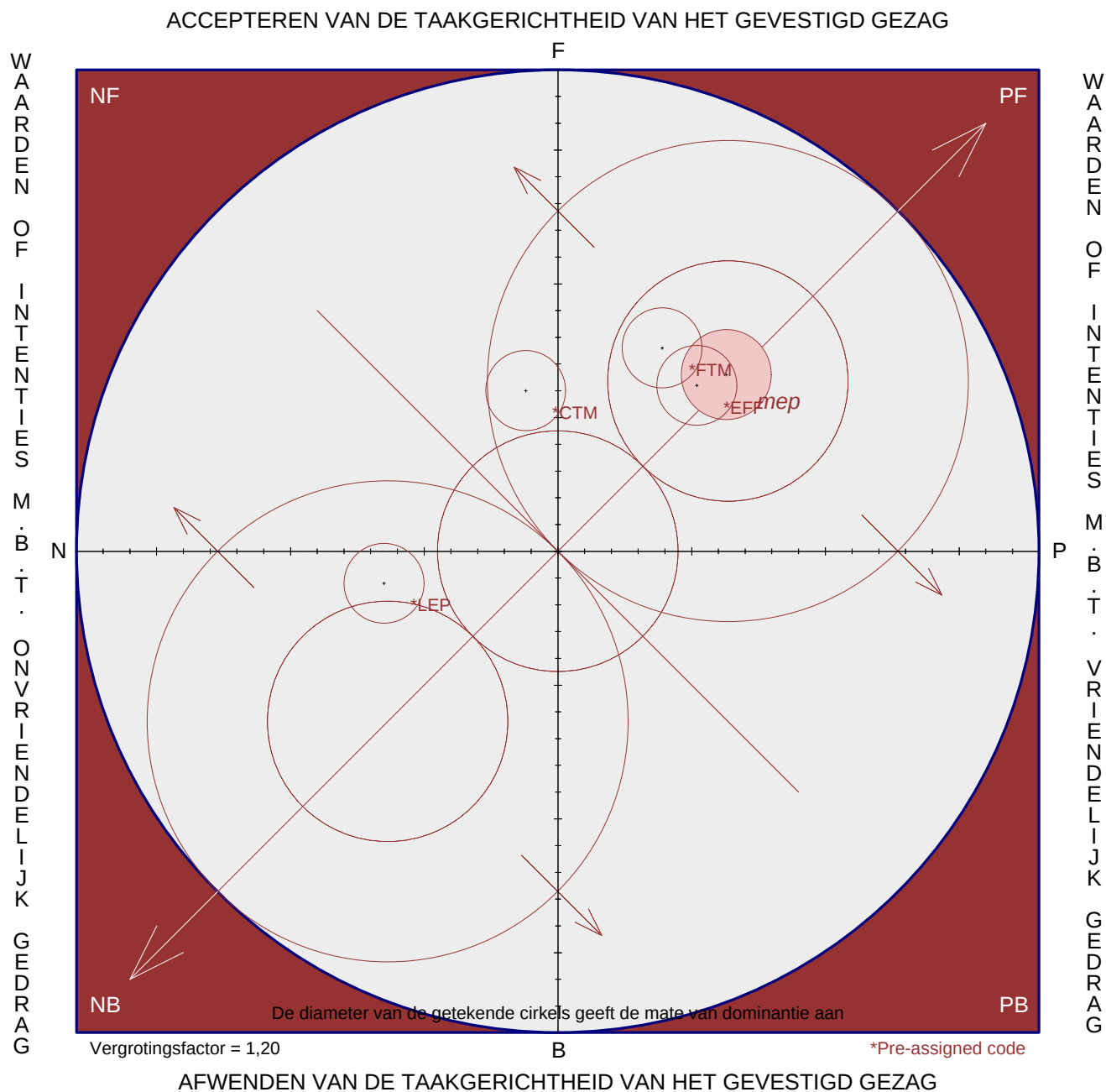
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

		SYMLOG-Score							
		Codenaam							
Concepten	*EFF	1.4	U	5.2	P	6.3	F		
	*LEP	1.1	U	6.5	N	1.2	B		
	*FTM	0.9	U	4.0	P	7.7	F		
	*CTM	0.5	U	1.2	N	6.0	F		
Personen									

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methodiek ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van Groepsleden

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Op grond van het gemiddelde standpunt van de respondenten uit het team zijn de meest typerende waarden of intenties: *Optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking.*

Mensen getypeerd in deze dimensie hebben een specifieke balans gevonden in de waarden of intenties die van belang zijn bij het bevorderen van teamwork. Doorgaans laten ze geen extreme vormen van dominant-dan wel ondergeschikt gedrag zien. Ze hebben in een gelijke mate de beschikking over praktische kwaliteiten om de taak- maar ook de sociale aspecten binnen het team te realiseren. Ze laten niet alleen een grote betrokkenheid, bezorgdheid zien ten aanzien van hun eigen teamgenoten, maar ook naar anderen en andere teams en groepen. Anderen benoemen deze mensen als 'goed'. Hun persoonlijke waarden of intenties komen in grote mate overeen met de voorwaarden voor effectief samenwerken binnen het eigen team of met ander teams, met een minimum aan ongewenste neveneffecten.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Op grond van het gemiddelde standpunt van de respondenten uit het team zijn de meest typerende waarden of intenties: *Conservatief, ordelijk en taakgericht, optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking.*

Teamleden die dit type benaderen zijn in eerst instantie bezorgd over het goed uitoefenen van hun functie. Ze zijn in hun doen en laten niet dominant noch ondergeschikt. Hechten weinig belang aan vriendschappelijke relaties met anderen. Ze zijn serieus, bedachtzaam, gecontroleerd en hebben weinig gevoel voor humor. In het algemeen identificeren ze zich met de eisen die het management aan hun werk stelt. Ze stellen zich normen waaraan hun werk moet voldoen, vaak zijn deze hetzelfde als die van het management. Alles volgens eer en geweten. Beslissingen nemen zien ze niet als individuele acties maar eerder als aspecten die nu eenmaal bij het werk horen. Ze geloven in samenwerking of eerder loyaliteit. Hun precieze, voorzichtige aanpak strekt zich ook uit naar de manier waarop ze met anderen omgaan, het bewaren van de goede, betrouwbare verhoudingen. Hun relaties zijn niet echt warm maar ook niet onverschillig.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Op grond van het gemiddelde standpunt van de respondenten uit het team zijn de meest typerende waarden of intenties: *Conservatief, ordelijk en taakgericht, persoonlijke belangen ondergeschikt maken.*

Deze waarden of intenties vinden we bij die medewerkers die op een of andere wijze proberen om in de relationele sfeer niet als prominent aanwezig over te komen. Doch de manier waarop ze volharden in het volgen van procedures, het stipt uitvoeren van opdrachten, geeft de indruk van inflexibiliteit die op zich dominant kan overkomen. Ze uiten voortdurend hun zorg ten aanzien van de uitvoering en kwaliteit van de taakopdracht. De zorg of de groep wel zal slagen om aan de verwachtingen van het management te voldoen en wat er allemaal wel niet kan gebeuren als ze als team zullen falen. Om zich in te dekken leggen ze veel nadruk op regelgeving, contracten, schriftelijke afspraken, e.d.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Op grond van het gemiddelde standpunt van de respondenten uit het team zijn de meest typerende waarden of intenties: *Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen.*

Het gedrag van deze mensen komt op een of andere manier onvriendelijk, negativistisch soms zelfs koppig over. Dit terwijl ze niet als dominant in een groep ervaren worden. Ze bekijken de wereld als gevaarlijk, competitief en dat mensen eerder bedreigd worden dan geholpen. Om zichzelf te beschermen moet je namelijk alert blijven, op je hoede zijn, altijd zorgen dat je weg kan komen. Niet afhankelijk zijn van anderen. Enkel op je zelf vertrouwen. Ze zijn nooit expliciet voor en nooit echt tegen een idee, voorstel of plan. In het contact met anderen geven ze zich nooit helemaal. In hun beeldvorming zijn anderen namelijk niet echt te vertrouwen. Daarom moet je er voor zorgen niet afhankelijk van anderen te worden. De eigen vrijheid beschermen, eigen belangen eerst en geen verplichtingen aangaan waardoor eisen aan je individuele onafhankelijkheid gesteld kunnen worden, met de daarbij behorende verplichtingen.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: PGM

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

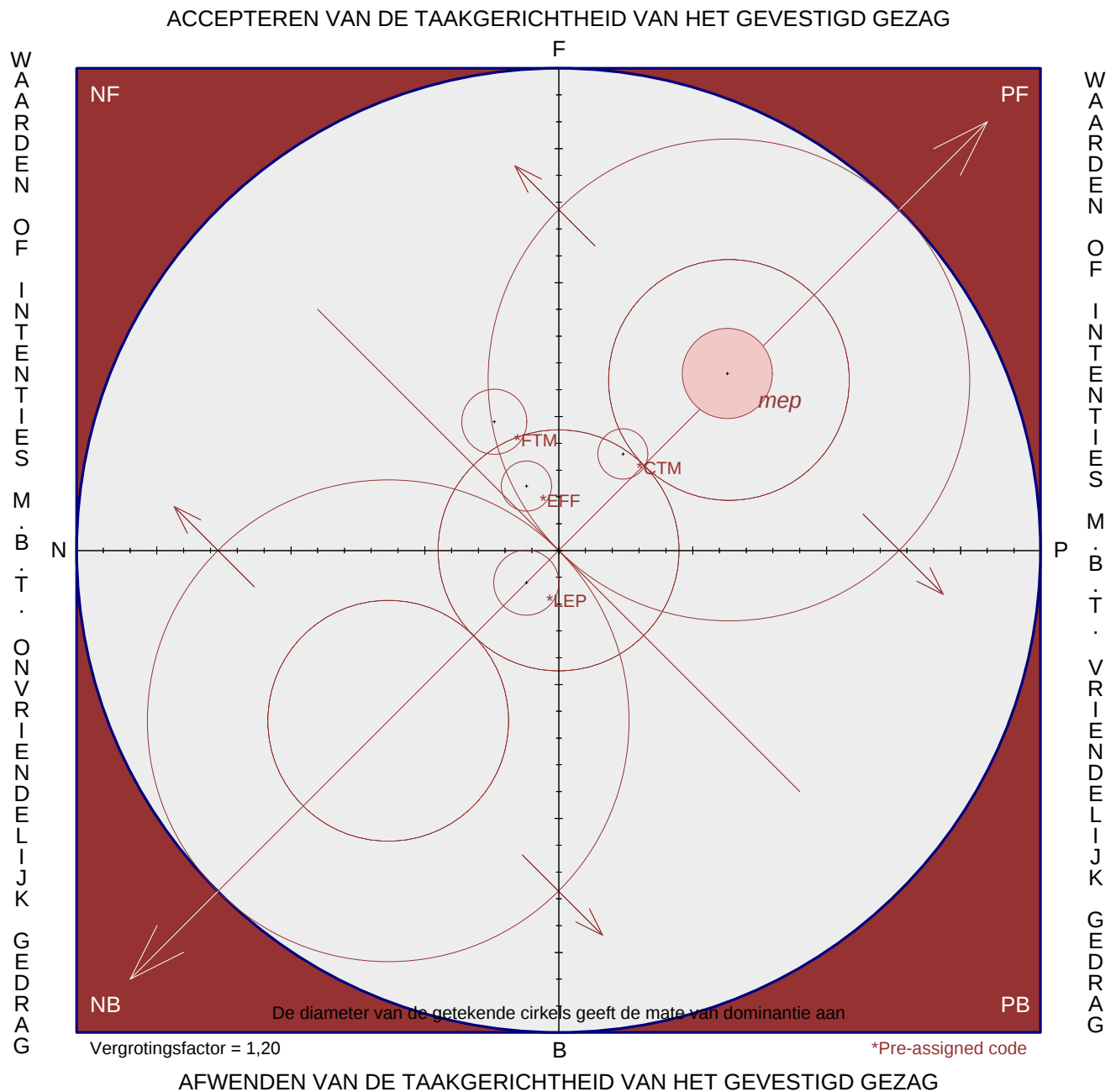
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

		SYMLOG-Score					
		Codenaam					
Concepten	*LEP	2.0	D	1.2	N	1.2	B
	*FTM	2.0	D	2.4	N	4.8	F
	*EFF	6.0	D	1.2	N	2.4	F
	*CTM	6.0	D	2.4	P	3.6	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methodiek ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van PGM

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF, *LEP, en *CTM

Algemene Beschrijving

Opgeven van persoonlijke wensen en behoeften, passiviteit.

De gedragskarakteristieken van deze waarde of intentie zijn bijvoorbeeld passiviteit, introvertheid, oncommunicatief, gesloten. De betrokken persoon vertoont bijna geen enkele vorm van participatie, weinig lichamelijke beweging, haast geen non-verbale signalen waaruit enige betrokkenheid of interesse is op te maken. Geen enkel initiatief met betrekking tot de taak of het sociale gebeuren binnen de groep.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Zelfopoffering voor organisatiedoelen.

Alhoewel het in ieder team wel eens nodig is dat de leden zichzelf soms wat opofferen om de gestelde taakdoelen te realiseren, hebben dit type medewerkers de neiging zich vrijwillig tot martelaar te promoveren. De wijze waarop zij telkens weer doorgaan, zichzelf overtreffen, eigen belang ondergeschikt maken, heeft het meest weg van zelfopoffering. Deze mensen werken hard, zo hard dat het eerder overkomt als een vorm van zelfkastijding. Ze doen alles heel gehoorzaam, terwijl ze wel klagen over het feit dat het belachelijk is om altijd maar gedwee te doen wat anderen zeggen. Bieden zich vrijwillig aan als er iets gedaan moet worden, maar voelen zich wel geëxploiteerd. Ze geven het beeld van zichzelf als afhankelijk, krachteloos, machteloos om hun situatie te verbeteren. Hierbij hebben ze veel medelijden met zichzelf over het onrecht wat hun steeds maar weer wordt aangedaan.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: PSF

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

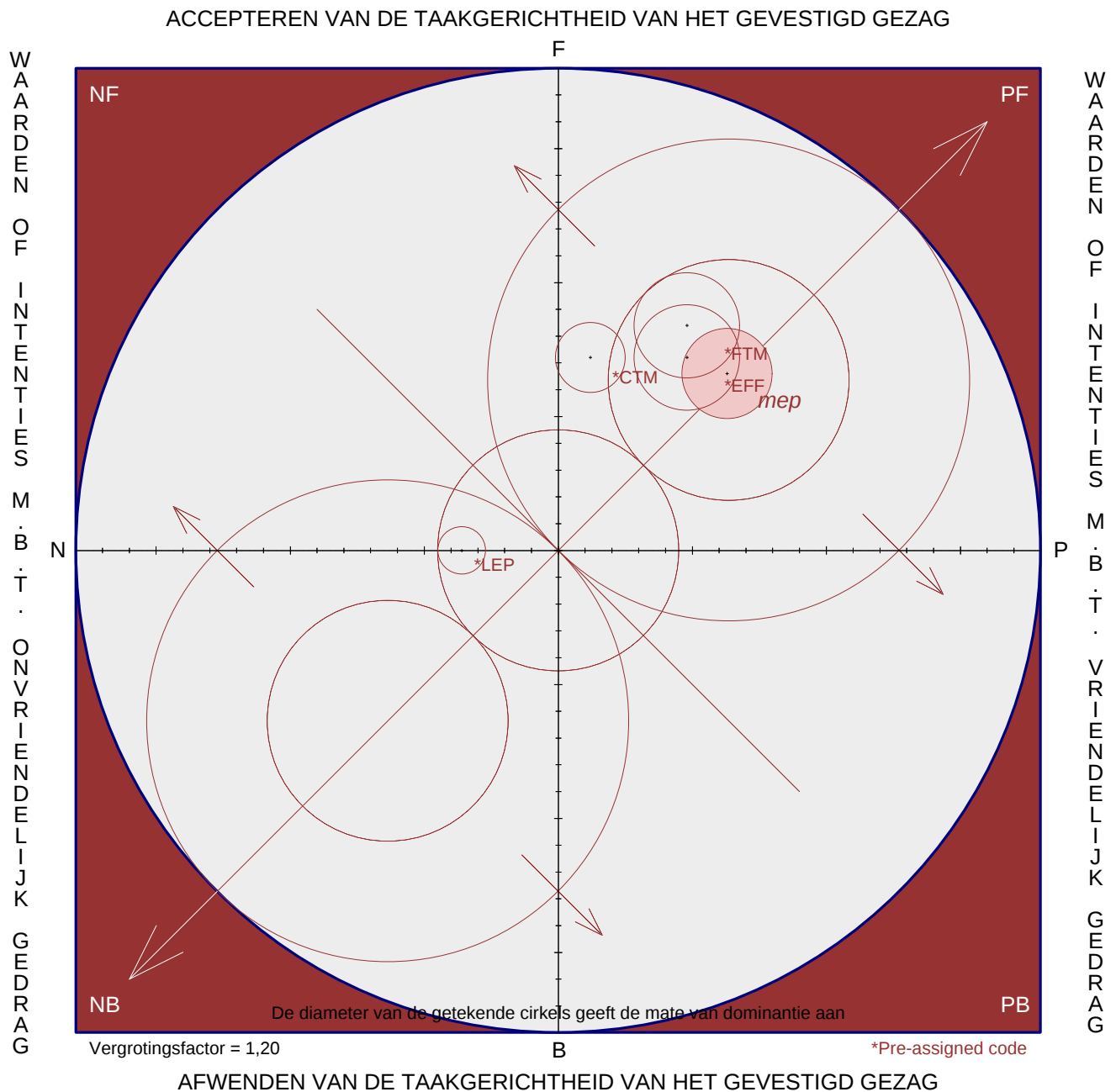
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*EFF	6.0	U	4.8	P	7.2	F
	*FTM	6.0	U	4.8	P	8.4	F
	*CTM	1.0	D	1.2	P	7.2	F
	*LEP	7.0	D	3.6	N	0.0	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van PSF

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF, en *FTM

Algemene Beschrijving

Actieve gerichtheid de teamoutput, doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven.

Teamleden gescoord met deze typering worden vaak gezien als taakleiders, waarschijnlijk niet als sympathieke maar wel als actief en prominent aanwezig. Laten de groep als collectief werken. Dit type leiders werken als een soort van meld- en regelkamer, ze coördineren de werkzaamheden van anderen, bij conflictsituaties baseren zij hun oordeel vaak op prioriteitsaspecten. In situatie waarin het nodig is om doortastend op te treden, en waarin datgene wat telt de team-output is, is hun gedrag zeer effectief. Ze maken zich doorgaans weinig zorgen over de effecten van hun gedrag op de persoon, of ze wel dan niet aardig gevonden worden en zullen -als het niet direct met werk te maken heeft weinig interesse tonen in de (privé) zaken van hun medewerkers.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Conservatief, ordelijk en taakgericht.

Het hierbij behorende gedrag wordt door mensen vormgegeven op een wijze die overkomt als afgedwongen. Ze zien hun taken als opdracht van hogerhand die kritiekloos uitgevoerd dient te worden, zonder enig gevoel van praktische-, theoretische- of sociale relevantie en wat de eventuele gevolgen of effecten zouden kunnen zijn. Opdracht is opdracht. Hun gedrag komt over als analytisch, zeer taakgericht, volhardend en onpersoonlijk. Weinig gevoel voor humor, niet of nauwelijks in staat om de effecten van het eigen gedrag in te schatten, zichzelf te evalueren. Mensen, waarvan je zegt dat ze hun werk niet doen; ze *zijn* het. Alles tot in de puntjes geregeld, volledig georganiseerd en alles onder alle omstandigheden onder controle. Dit alles op zodanige wijze dat als hun functioneren ter sprake komt, wat volgens hun zeker gebeurt, er geen enkele fout in hun doen en laten te vinden zal zijn.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Opgeven van persoonlijke wensen en behoeften, passiviteit.

De gedragskarakteristieken van deze waarde of intentie zijn bijvoorbeeld passiviteit, introvertheid, oncommunicatief, gesloten. De betrokken persoon vertoont bijna geen enkele vorm van participatie, weinig lichamelijke beweging, haast geen non-verbale signalen waaruit enige betrokkenheid of interesse is op te maken. Geen enkel initiatief met betrekking tot de taak of het sociale gebeuren binnen de groep.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: LLY

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

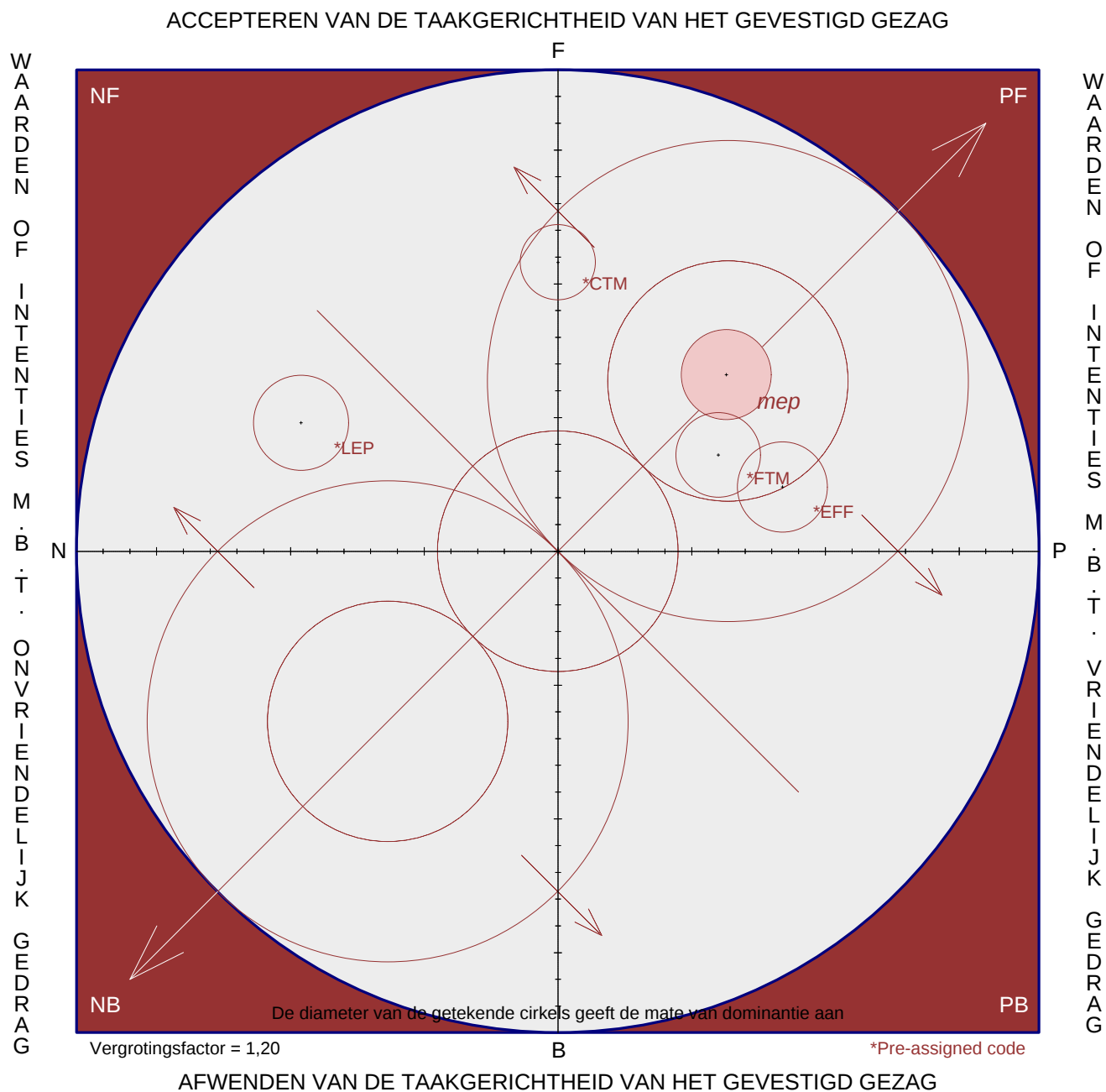
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

		SYMLOG-Score					
Codenaam							
Concepten	*LEP	4.0	U	9.6	N	4.8	F
	*EFF	3.0	U	8.4	P	2.4	F
	*FTM	2.0	U	6.0	P	3.6	F
	*CTM	0.0	U	0.0	P	10.8	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van LLY

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Populariteit en sociaal succes, teamwork gebaseerd op solidariteit.

Teamleden met deze waarden of intenties laten een warm, open, actief sociaal gedrag naar de ander zien. Lijken vol zelfvertrouwen en voelen zich zeer betrokken bij en in staat tot het leiden van de groep in een situatie waarin het aankomt op inzet en teamspirit. Gewoonlijk leggen ze eerder de nadruk op de onderlinge sfeer en de relationele aspecten binnen de groep dan het structureren en coördineren bij de realisatie van de groepstaken. Het optreden heeft soms een natuurlijke 'diplomatieke' en 'sociaal-bewogen' uitstraling. Ze krijgen snel de aandacht, worden doorgaans door de meeste mensen aardig gevonden. Vaak zijn ze in de groep meer populair dan de meest effectieve leider.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften.

Personen die deze waarden of intenties niet alleen goedkeuren maar ook door hun handelen vormgeven, worden door hun omgeving gezien als dominerend, autoritair, moralistisch, controlerend en demotiverend. Ze identificeren zichzelf met de organisatie, het management, de leidinggevende als autoriteit. Ze handelen niet alleen volgens de richtlijnen van de autoriteit, het management. Ze voelen zich *de autoriteit*. Daardoor hebben ze het recht en de verantwoordelijkheid om anderen aan te spreken op hun verantwoordelijkheden en gedrag. Ze stellen zichzelf als voorbeeld, wat zij doen en denken is goed. Fouten worden door anderen gemaakt. Deze mensen geven vaak de indruk dat het goed is dat zij er zijn, anders zou het team, de afdeling, de organisatie niet zo goed functioneren. Zij beschermen, als zichzelf opofferende helden, de groep tegen bedreigingen van binnenuit als wel buitenaf.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking, gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming.

Medewerkers die zich vanuit deze waarden of intentie gedragen geven een betrouwbare, praktische en stabiele indruk. Ze zijn vriendelijk in de omgang zonder echter warmte uit te stralen. Gaan er vanuit dat het management welwillend ten opzichte van hun doen en laten staat. Ze zetten zich in om hun werk zo goed mogelijk te doen. Geloven in waarden als eerlijkheid, gerechtigheid en altruïsme als basis voor het handelen. Ze zien zichzelf graag in de rol van medewerker zonder daarbij ten aanzien van de toekomst de pretentie te hebben zelf de leiding te willen geven. In het algemeen gaan ze uit van het beste bij anderen en dat de ander het doorgaans altijd goed bedoelt. Dit geeft ze soms de naam van onkritisch te zijn.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Conservatief, ordelijk en taakgericht, persoonlijke belangen ondergeschikt maken.

Deze waarden of intenties vinden we bij die medewerkers die op een of andere wijze proberen om in de relationele sfeer niet als prominent aanwezig over te komen. Doch de manier waarop ze volharden in het volgen van procedures, het strikt uitvoeren van opdrachten, geeft de indruk van inflexibiliteit die op zich dominant kan overkomen. Ze uiten voortdurend hun zorg ten aanzien van de uitvoering en kwaliteit van de taakopdracht. De zorg of de groep wel zal slagen om aan de verwachtingen van het management te voldoen en wat er allemaal wel niet kan gebeuren als ze als team zullen falen. Om zich in te dekken leggen ze veel nadruk op regelgeving, contracten, schriftelijke afspraken, e.d.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: 895

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

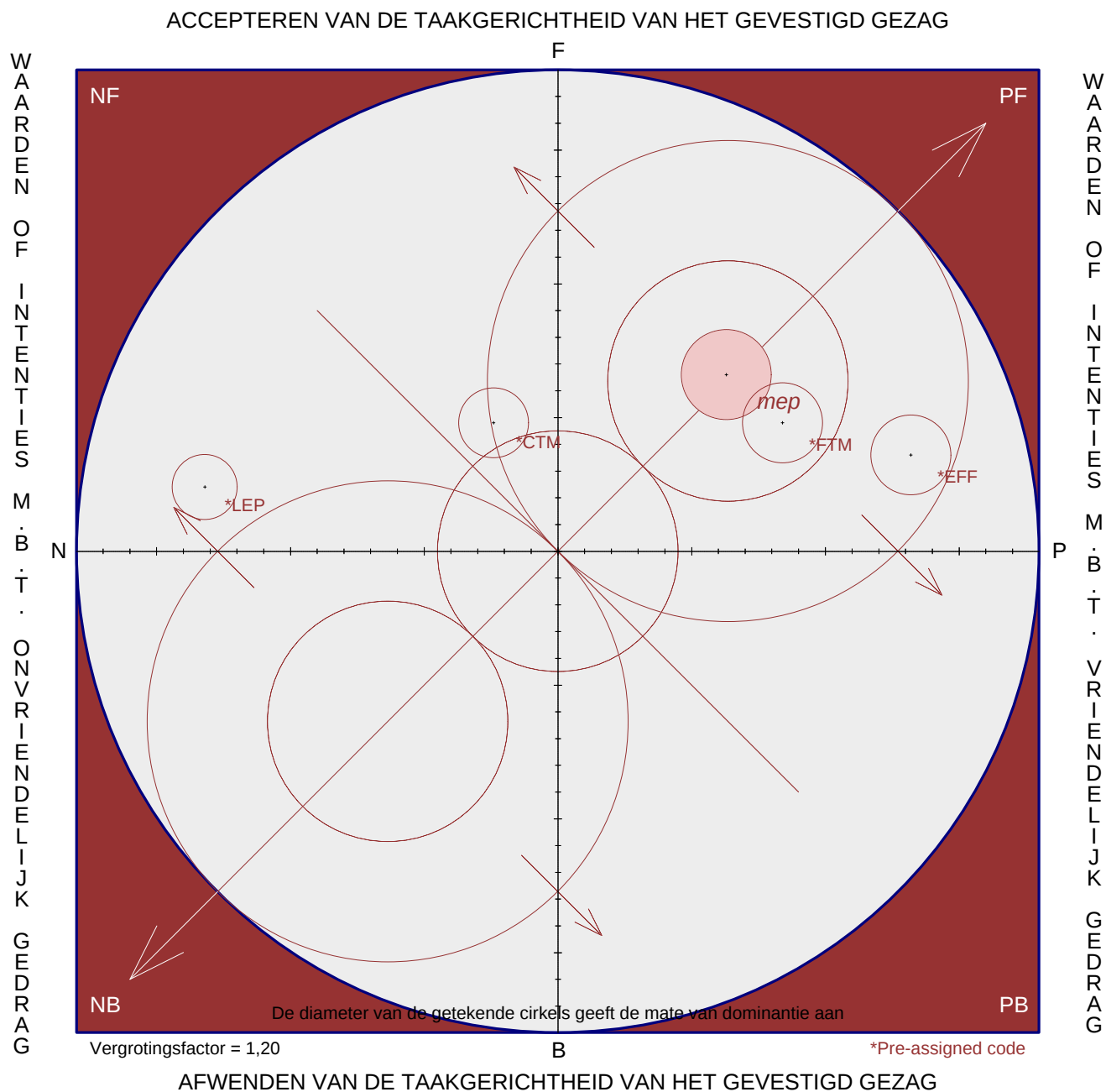
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*EFF	1.0	U	13.2	P	3.6	F
	*FTM	1.0	U	8.4	P	4.8	F
	*CTM	1.0	D	2.4	N	4.8	F
	*LEP	2.0	D	13.2	N	2.4	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van 895

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming, sociaal idealisme.

Personen die op deze wijze worden gescoord stralen een (zelf)vertrouwen en vriendschap uit zonder dominant te zijn. Ze zijn makkelijk in de sociale omgang en hebben een prettige manier van evenwicht weten te vinden tussen luisteren en praten dat als uiterst comfortabel overkomt. Ze zijn in staat en bereid om een goed gesprek te voeren waarin ze als onpartijdige gesprekspartner onderwerpen vanuit verschillende standpunten benaderen. Ondanks deze objectiviteit hebben ze toch de neiging om eerder de nadruk te leggen op relationele aspecten en goede verhoudingen met anderen dan puur intellectuele discussies te voeren of het bedenken van strategieën om taakproblemen op te lossen.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking, gelijk(waardig)heid, democratische besluitvorming.

Medewerkers die zich vanuit deze waarden of intentie gedragen geven een betrouwbare, praktische en stabiele indruk. Ze zijn vriendelijk in de omgang zonder echter warmte uit te stralen. Gaan er vanuit dat het management welwillend ten opzichte van hun doen en laten staat. Ze zetten zich in om hun werk zo goed mogelijk te doen. Geloven in waarden als eerlijkheid, gerechtigheid en altruïsme als basis voor het handelen. Ze zien zichzelf graag in de rol van medewerker zonder daarbij ten aanzien van de toekomst de pretentie te hebben zelf de leiding te willen geven. In het algemeen gaan ze uit van het beste bij anderen en dat de ander het doorgaans altijd goed bedoelt. Dit geeft ze soms de naam van onkritisch te zijn.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Persoonlijke belangen ondergeschikt maken aan die van de organisatie.

Medewerkers die hoog scoren op deze waarden of intenties laten doorgaans een gedrag zien dat legalistisch overkomt, het in alles gelijk willen hebben, overal een antwoord op hebben. (Dit terwijl deze personen niet de bedoeling hebben om dominant aanwezig te zijn.) Het ondergeschikt maken van individuele, persoonlijke belangen aan die van de organisatie wordt door collega's nog wel eens opgevat als het zichzelf op een overduidelijke manier voor willen doen als de ideale medewerker. Iemand kan zoveel nadruk leggen op het idee dat alles perfect gedaan moet worden dat het effect kan zijn dat anderen zich ondergewaardeerd en nutteloos gaan voelen. Het is moeilijk om het eigen belang op zo'n wijze ondergeschikt te maken aan organisatiedoelen dat anderen niet direct het idee krijgen dat wat hij of zij doet goed is en wat zij doen fout of slecht is. Dit is feite de uiteindelijke indruk die deze mensen op anderen hebben.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Afzondering, passieve afwijzing van populariteit.

Het gedrag van deze personen neigt naar introversie. Ze hebben iets zwaarmoedigs in hun doen en laten, depressief en soms wrokkig. Het feit dat ze door deze houding snel buiten de groep worden geplaatst doen ze af met een rationele uitspraak alsof ze op sociaal contact helemaal geen prijs op stellen. Ze ervaren de wereld als bedreigend. Een wereld die hun onrecht aandoet. Dit past in hun beeldvorming, ze zijn toch ook nullen. Deze negatieve spiraal heeft als gevolg dat deze mensen niet meer willen opvallen of zichzelf profileren; bijvoorbeeld door mooie kleren, auto's, een eigen huis, etc. Een sterkere vorm is het zichzelf daadwerkelijk onattractief maken, het uiterlijk verwaarlozen, geen verantwoordelijkheden meer durven en kunnen oppakken, zich ziek melden. Een beeld wat zorgwekkend is, doch binnen het kader van dit rapport niet verder is uitgewerkt. Als leidinggevende is dit haast niet zelf meer te begeleiden en professionele hulp is doorgaans dan ook noodzakelijk.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: SWR

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

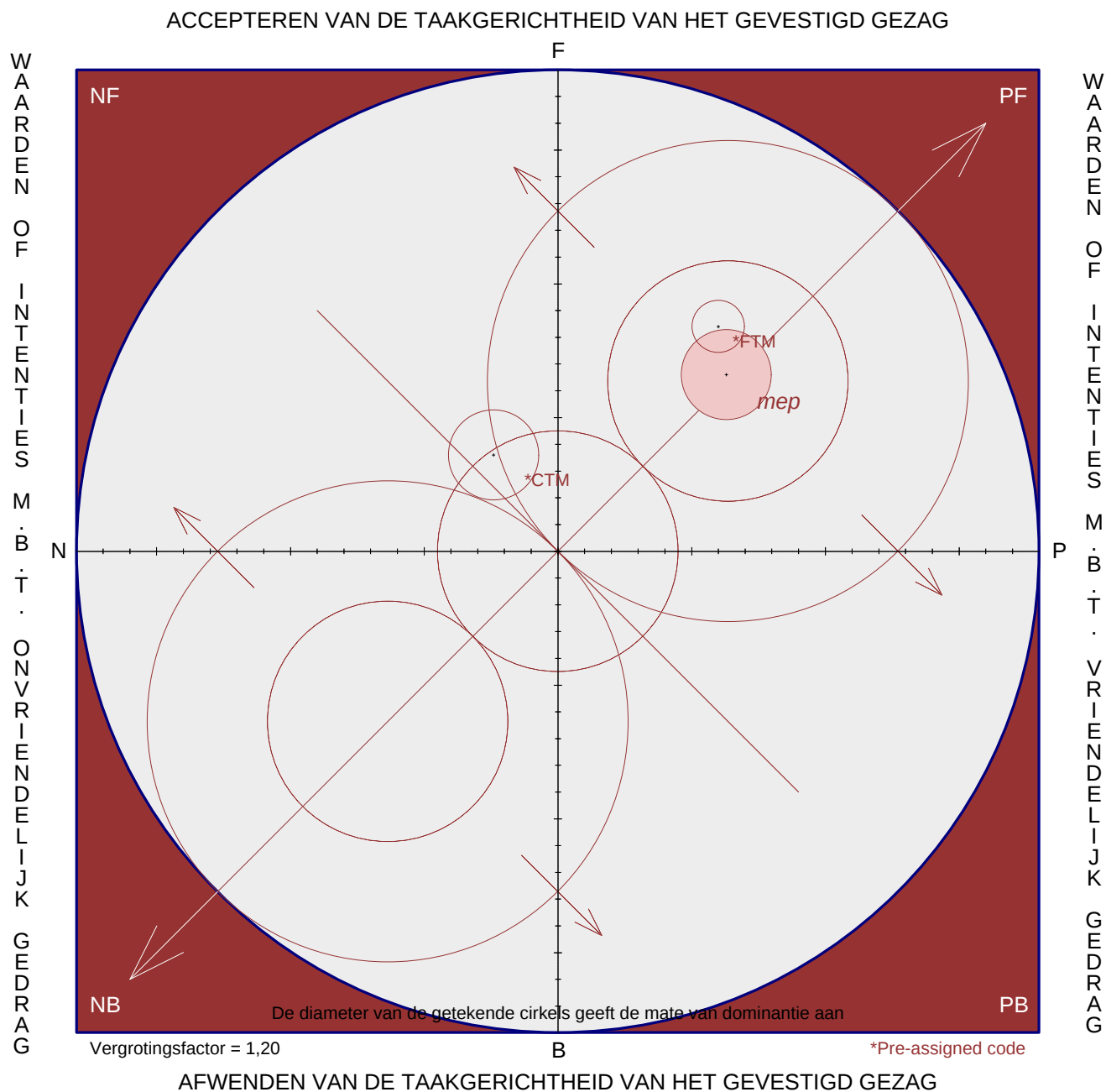
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

		SYMLOG-Score							
		Codenaam							
Concepten	*CTM	3.0	U	2.4	N	3.6	F		
	*FTM	5.0	D	6.0	P	8.4	F		
Personen									

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methodiek ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van SWR

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Onderscheidingsdrang, hang naar macht en invloed, individueel succes en status.

Medewerkers getypeerd op deze manier zouden de wens kunnen hebben benijd te worden om hun status, ontzag inboezemen, superieur over te komen op anderen. Ze praten een groot gedeelte van hun tijd over zichzelf of over belangrijke, invloedrijke mensen waarmee ze zich graag identificeren. Praten veel over hun bezittingen, proberen hiermee te imponeren. Suggesteren dat ze uiterst belangrijk, onmisbaar zijn voor de organisatie. Ze hechten een overdreven belang aan -hun eigen- fysieke kracht, het alleen als de beste willen presteren, hun sportieve instelling. Leggen een sterke gedrevenheid aan de dag om anderen te domineren, trekken in groepen alle aandacht naar zich toe. Kennen zichzelf één positie toe; 'number one'. Zijn erg druk in hun bewegingen, maken continue geluid en onderbreken andere groepsleden die met elkaar in gesprek zijn. Daarnaast hebben ze de neiging om mensen in hun omgeving te negeren die zich niet direct in de groep of

persoonlijk contact profileren.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Gehoorzaam, gezagsgetrouw, toewijding, trouw, loyaliteit aan de leiding.

Teamleden die aan deze beschrijving voldoen zijn doorgaans meer geïnteresseerd in de specifieke, technische aspecten van de groepstaak waarvoor ze verantwoordelijk zijn dan de onderlinge relaties tussen de leden van de groep. Ze stellen zich afwachtend, ondergeschikt op. Houden er niet van om energie te verspillen aan een eventuele machtsstrijd binnen de groep of het onderhouden van sociale contacten met leidinggevenden of collega's. In hun gedrag hebben ze iets onpersoonlijks, rationeels en zijn niet gauw te vinden voor een leuk verhaal of grap. Ondanks dit alles zijn het zeer effectieve werkers als het gaat om hun deelaspect van de teamoutput.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: JHI

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

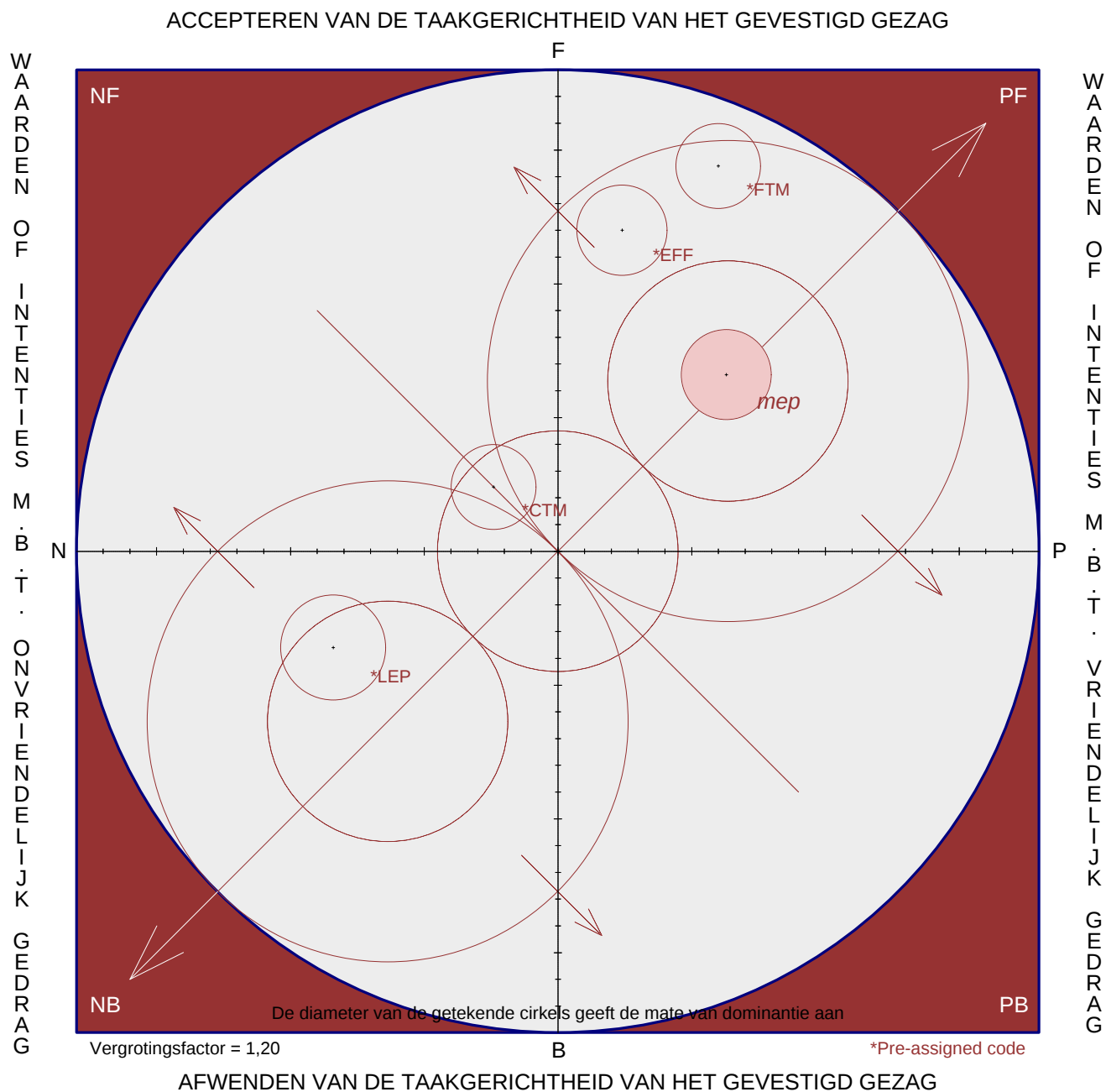
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*LEP	6.0	U	8.4	N	3.6	B
	*EFF	3.0	U	2.4	P	12.0	F
	*FTM	2.0	U	6.0	P	14.4	F
	*CTM	2.0	U	2.4	N	2.4	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van JHI

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven, actieve gerichtheid op de teamoutput.

Deze waarden of intenties zien we vaak bij medewerkers in formele managementfuncties. De manier van handelen is assertief, zakelijk en vrij onpersoonlijk. Ze leggen de nadruk op teamoutput en nemen op een strakke wijze de leiding om deze taakdoelen daadwerkelijk te realiseren. Hierbij is teamwork volgens hun wel een vereiste, doch zullen daarin niet gauw als vriendelijk overkomen. Het lijkt soms wel alsof deze mensen zich nooit kunnen ontspannen ook al is de situatie ernaar. Ze gaan er vaak van uit dat de doelstellingen opgesteld en gegeven door 'hogerhand' automatisch door de teamleden worden geaccepteerd en uitgewerkt alsof deze door de teamleden zelf geformuleerd waren en indien medewerkers dit niet zo ervaren, dan zouden ze dat wel behoren te doen.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Actief afzetten tegen het team, de taak, de leiding.

Deze waarden of intenties vinden we vaak terug achter het gedrag wat zich uit in het symbolisch- of daadwerkelijk attaqueren van de gangbare waarden en normen binnen de groep door deze belachelijk te maken. Constant zijn er pogingen om zichzelf te profileren als fascinerend, opzienbarend, vernieuwend. Dit alles om door op een egocentrische, extravagante wijze van doen en laten, als bijvoorbeeld kleding of haardracht en spraak, aandacht en waardering te krijgen. De implicatie van dit gedrag is wel dat andere teamleden zich daardoor soms als kleurloze, onbeduidende radertjes in een machine gaan voelen.

Een ander achterliggend thema kan zijn dat iemand wil laten zien dat hij of zij onafhankelijk is en macht heeft over het eigen doen en laten. Dat degenen die de leiding hebben niet bij machte zijn om deviant gedrag aan te pakken, zichzelf niet kunnen verdedigen, niet op kunnen komen voor de belangen van de 'grijze' massa die afhankelijk zijn van de autoriteit. Kortom, dat de leiders niet het vertrouwen waard zijn dat ze wordt toegedicht. De rebel presenteert zichzelf binnen de groep vaak als beter alternatief voor de bestaande leiding. Ze zoeken binnen het team contact met de groepsleden die buiten het groepsgebeuren dreigen te vallen om draagkracht te vinden voor hun ideeën.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

De typering komt uit in de 'swing area' waardoor het voor de schrijver van dit rapport niet mogelijk is om een éénduidige uitspraak te doen over.

De uiteindelijke positie op grond van de scores is vrij dicht bij het centrum van al de drie hoofddimensies van het velddiagram. Geen enkele van deze dimensies springt op grond van de resultaten naar voren. Binnen het kader van dit rapport is de betekenis van het uiteindelijke gemiddelde voor tweeërlei uitleg vatbaar. Het kan zijn dat er sprake is van een onduidelijk beeld van het doen en laten van de betrokkene. Het is ook mogelijk dat de persoon daadwerkelijk tegengestelde indrukken oproept. Hierdoor heffen de verschillen elkaar op en komt de resultante uit rondom het nulpunt.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Conservatief, ordelijk en taakgericht, optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking.

Teamleden die dit type benaderen zijn in eerst instantie bezorgd over het goed uitoefenen van hun functie. Ze zijn in hun doen en laten niet dominant noch ondergeschikt. Hechten weinig belang aan vriendschappelijke relaties met anderen. Ze zijn serieus, bedachtzaam, gecontroleerd en hebben weinig gevoel voor humor. In het algemeen identificeren ze zich met de eisen die het management aan hun werk stelt. Ze stellen zich normen waaraan hun werk moet voldoen, vaak zijn deze hetzelfde als die van het management. Alles volgens eer en geweten. Beslissingen nemen zien ze niet als individuele acties maar eerder als aspecten die nu eenmaal bij het werk horen. Ze geloven in samenwerking of eerder loyaliteit. Hun precieze, voorzichtige aanpak strekt zich ook uit naar de manier waarop ze met anderen omgaan, het bewaren van de goede, betrouwbare verhoudingen. Hun relaties zijn niet echt warm maar ook niet onverschillig.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: SDW

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

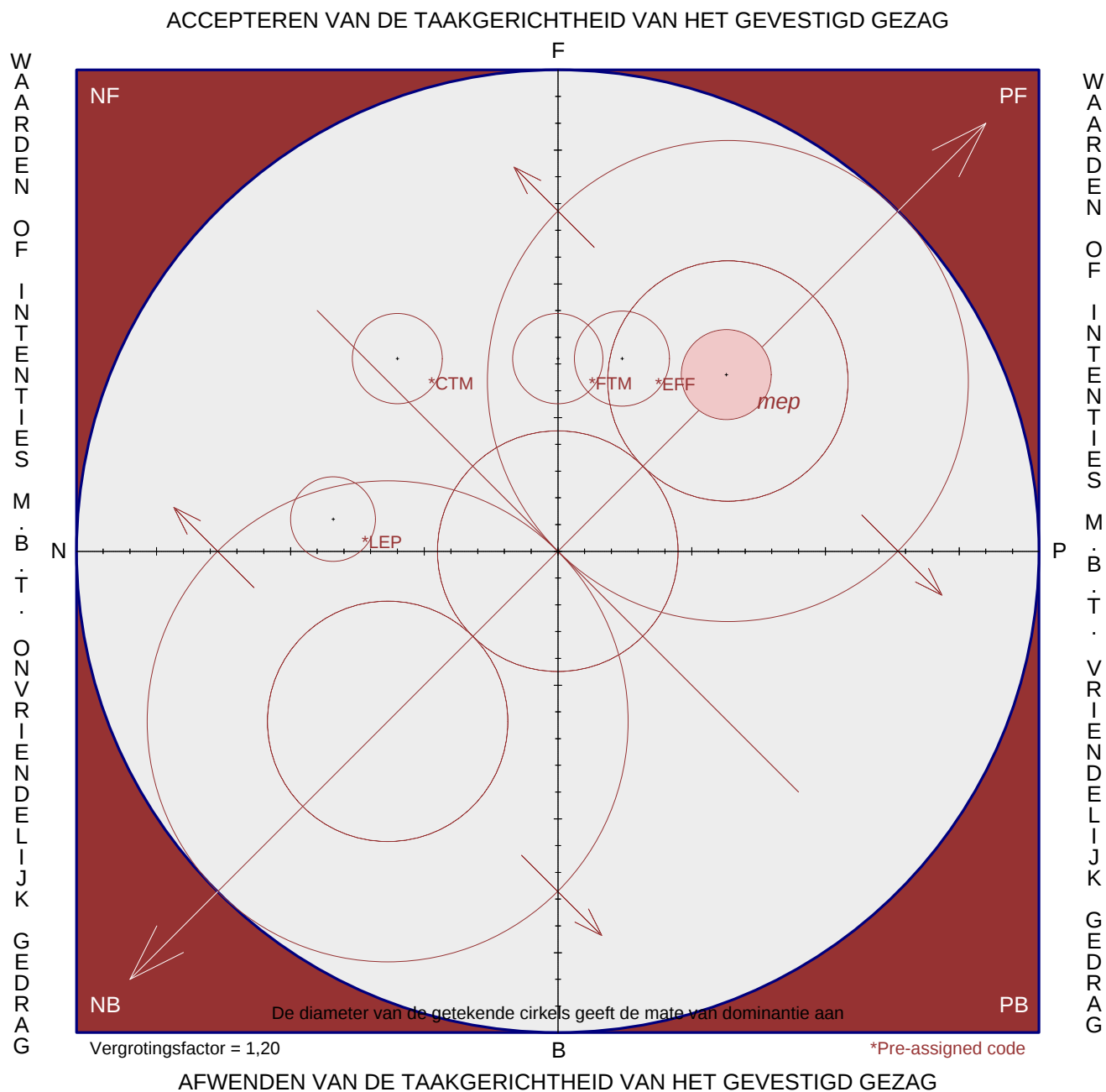
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*EFF	4.0	U	2.4	P	7.2	F
	*FTM	3.0	U	0.0	P	7.2	F
	*CTM	3.0	U	6.0	N	7.2	F
	*LEP	2.0	U	8.4	N	1.2	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methodiek ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van SDW

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Actieve gerichtheid de teamoutput, doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven.

Teamleden gescoord met deze typering worden vaak gezien als taakleiders, waarschijnlijk niet als sympathieke maar wel als actief en prominent aanwezig. Laten de groep als collectief werken. Dit type leiders werken als een soort van meld- en regelkamer, ze coördineren de werkzaamheden van anderen, bij conflictsituaties baseren zij hun oordeel vaak op prioriteitsaspecten. In situatie waarin het nodig is om doortastend op te treden, en waarin datgene wat telt de team-output is, is hun gedrag zeer effectief. Ze maken zich doorgaans weinig zorgen over de effecten van hun gedrag op de persoon, of ze wel dan niet aardig gevonden worden en zullen -als het niet direct met werk te maken heeft weinig interesse tonen in de (privé) zaken van hun medewerkers.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven, autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften.

Deze waarden of intenties zien we vaak bij medewerkers in formele managementfuncties. De manier van handelen is assertief, zakelijk, vrij onpersoonlijk en soms zelfs hard en scherp. Kenmerken die een tendens aangeven waarbij het lijkt alsof de betrokkene ongevoelig is voor de individuele, persoonlijke verschillen tussen mensen. Ze geven de voorkeur aan loyaliteit van de groep in plaats van dat medewerkers hun aardig vinden, identificeren zichzelf met organisatiedoelstellingen, hebben een rechtlijnige manier van denken en doen in de trend van 'opdrachten door het management gegeven kunnen op twee manieren uitgevoerd worden; goed of fout'. Alles wat ze doen is procedureel geregeld en formeel goedgekeurd. Ten aanzien van hun medewerkers hebben ze eerder eisen dan verwachtingen. Dit zowel wat betreft de teamoutput als inzet, efficiency, etc.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Autoritair, strak toepassen van regels en voorschriften.

Personen die deze waarden of intenties niet alleen goedkeuren maar ook door hun handelen vormgeven, worden door hun omgeving gezien als dominerend, autoritair, moralistisch, controlerend en demotiverend. Ze identificeren zichzelf met de organisatie, het management, de leidinggevende als autoriteit. Ze handelen niet alleen volgens de richtlijnen van de autoriteit, het management. Ze voelen zich *de autoriteit*. Daardoor hebben ze het recht en de verantwoordelijkheid om anderen aan te spreken op hun verantwoordelijkheden en gedrag. Ze stellen zichzelf als voorbeeld, wat zij doen en denken is goed. Fouten worden door anderen gemaakt. Deze mensen geven vaak de indruk dat het goed is dat zij er zijn, anders zou het team, de afdeling, de organisatie niet zo goed functioneren. Zij beschermen, als zichzelf opofferende helden, de groep tegen bedreigingen van binnenuit als wel buitenaf.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen.

Het gedrag van deze mensen komt op een of andere manier onvriendelijk, negativistisch soms zelfs koppig over. Dit terwijl ze niet als dominant in een groep ervaren worden. Ze bekijken de wereld als gevaarlijk, competitief en dat mensen eerder bedreigd worden dan geholpen. Om zichzelf te beschermen moet je namelijk alert blijven, op je hoede zijn, altijd zorgen dat je weg kan komen. Niet afhankelijk zijn van anderen. Enkel op je zelf vertrouwen. Ze zijn nooit expliciet voor en nooit echt tegen een idee, voorstel of plan. In het contact met anderen geven ze zich nooit helemaal. In hun beeldvorming zijn anderen namelijk niet echt te vertrouwen. Daarom moet je er voor zorgen niet afhankelijk van anderen te worden. De eigen vrijheid beschermen, eigen belangen eerst en geen verplichtingen aangaan waardoor eisen aan je individuele onafhankelijkheid gesteld kunnen worden, met de daarbij behorende verplichtingen.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: IND

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

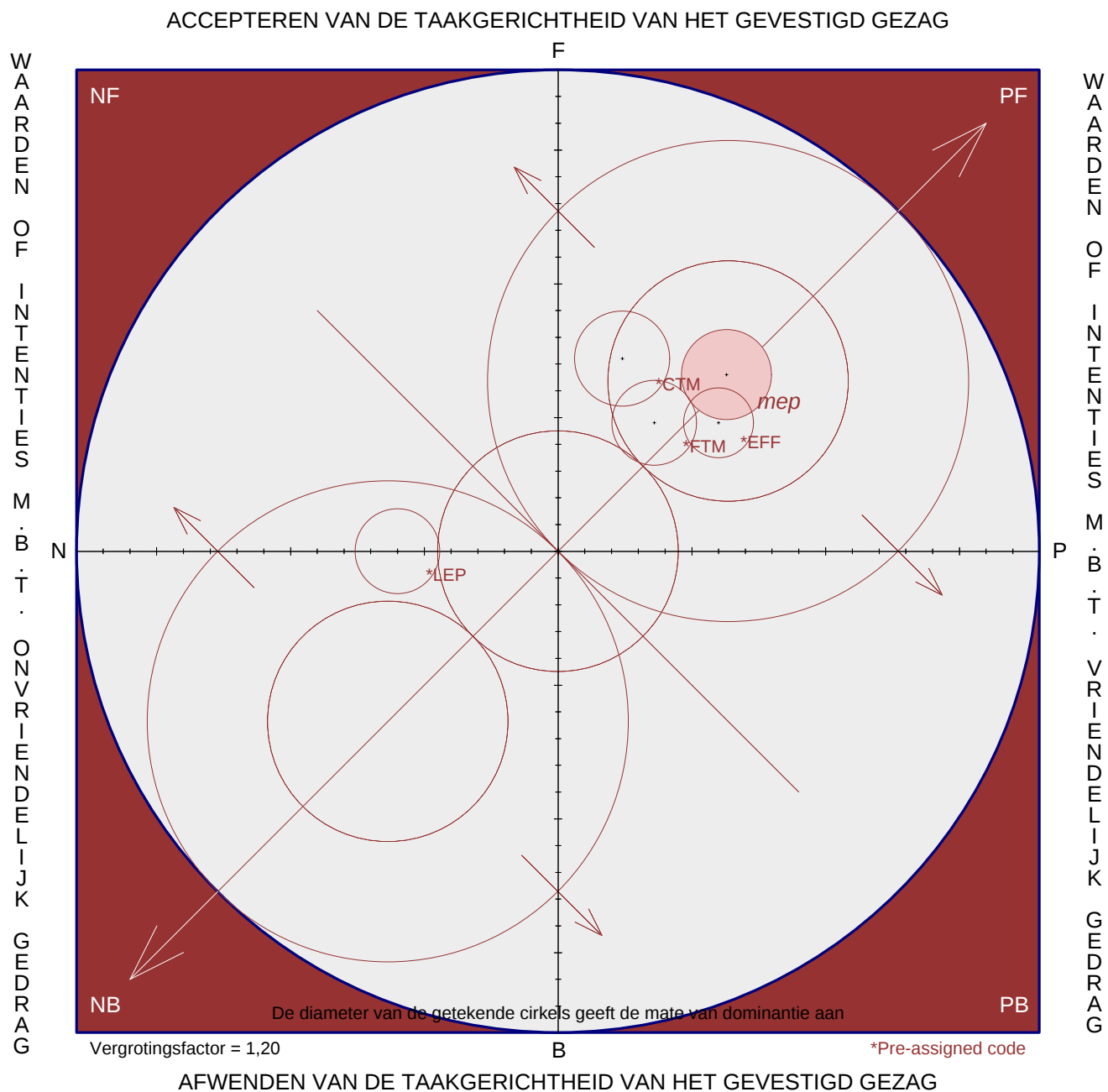
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

		SYMLOG-Score					
Codenaam							
Concepten	*CTM	4.0	U	2.4	P	7.2	F
	*LEP	2.0	U	6.0	N	0.0	F
	*FTM	2.0	U	3.6	P	4.8	F
	*EFF	1.0	D	6.0	P	4.8	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methodiek ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van IND

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Actieve gerichtheid de teamoutput, doelmatig, efficiënt, taakgericht leidinggeven.

Teamleden gescoord met deze typering worden vaak gezien als taakleiders, waarschijnlijk niet als sympathieke maar wel als actief en prominent aanwezig. Laten de groep als collectief werken. Dit type leiders werken als een soort van meld- en regelkamer, ze coördineren de werkzaamheden van anderen, bij conflictsituaties baseren zij hun oordeel vaak op prioriteitsaspecten. In situatie waarin het nodig is om doortastend op te treden, en waarin datgene wat telt de team-output is, is hun gedrag zeer effectief. Ze maken zich doorgaans weinig zorgen over de effecten van hun gedrag op de persoon, of ze wel dan niet aardig gevonden worden en zullen -als het niet direct met werk te maken heeft weinig interesse tonen in de (privé) zaken van hun medewerkers.

Beeldvorming van: *FTM, en *EFF

Algemene Beschrijving

Optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking.

Mensen getypeerd in deze dimensie hebben een specifieke balans gevonden in de waarden of intenties die van belang zijn bij het bevorderen van teamwork. Doorgaans laten ze geen extreme vormen van dominant-danwel ondergeschikt gedrag zien. Ze hebben in een gelijke mate de beschikking over praktische kwaliteiten om de taak- maar ook de sociale aspecten binnen het team te realiseren. Ze laten niet alleen een grote betrokkenheid, bezorgdheid zien ten aanzien van hun eigen teamgenoten, maar ook naar anderen en andere teams en groepen. Anderen benoemen deze mensen als 'goed'. Hun persoonlijke waarden of intenties komen in grote mate overeen met de voorwaarden voor effectief samenwerken binnen het eigen team of met ander teams, met een minimum aan ongewenste neveneffecten.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Eigenbelang staat centraal, zelfbescherming, eigen koers varen.

Het gedrag van deze mensen komt op een of andere manier onvriendelijk, negativistisch soms zelfs koppig over. Dit terwijl ze niet als dominant in een groep ervaren worden. Ze bekijken de wereld als gevaarlijk, competitief en dat mensen eerder bedreigd worden dan geholpen. Om zichzelf te beschermen moet je namelijk alert blijven, op je hoede zijn, altijd zorgen dat je weg kan komen. Niet afhankelijk zijn van anderen. Enkel op je zelf vertrouwen. Ze zijn nooit expliciet voor en nooit echt tegen een idee, voorstel of plan. In het contact met anderen geven ze zich nooit helemaal. In hun beeldvorming zijn anderen namelijk niet echt te vertrouwen. Daarom moet je er voor zorgen niet afhankelijk van anderen te worden. De eigen vrijheid beschermen, eigen belangen eerst en geen verplichtingen aangaan waardoor eisen aan je individuele onafhankelijkheid gesteld kunnen worden, met de daarbij behorende verplichtingen.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: GSM

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*EFF	6.0	U	7.2	P	4.8	F
	*LEP	2.0	U	7.2	N	9.6	B
	*FTM	2.0	U	6.0	P	6.0	F
	*CTM	1.0	U	0.0	P	7.2	F
Personen							

*Pre-assigned code

Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van GSM

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *EFF

Algemene Beschrijving

Actieve gerichtheid op het team, de teamoutput, populariteit en sociaal succes.

Teamleden met deze waarden of intenties worden vaak gezien als 'natuurlijke leiders'; leiders met uitstraling, charisma. Deze democratisch taakleiders identificeren zich vaak met een soms geïdealiseerde autoriteit. Hun optreden is doorgaans gebaseerd op een voorbeeld. Een voorbeeld uit het verleden of iemand, een leidinggevende, uit hun naaste omgeving. Zij streven ernaar om als leidinggevende goed voor de dag te komen; begrijpend in de sociale sfeer, doortastend in situatie waar de taak voorop staat, een goede gesprekspartner in bestuurlijk overleg. Ze zijn in staat om de verschillende leiderschapsstijlen die het team vraagt adequaat op te pakken en kunnen op een soepele wijze tegemoet komen aan de individuele vragen en wensen van de meeste teamleden. Een stabiele, intelligente persoonlijkheid.

Beeldvorming van: *FTM

Algemene Beschrijving

Optimisme, positieve instelling ten aanzien van werk en samenwerking.

Mensen getypeerd in deze dimensie hebben een specifieke balans gevonden in de waarden of intenties die van belang zijn bij het bevorderen van teamwork. Doorgaans laten ze geen extreme vormen van dominant-danwel ondergeschikt gedrag zien. Ze hebben in een gelijke mate de beschikking over praktische kwaliteiten om de taak- maar ook de sociale aspecten binnen het team te realiseren. Ze laten niet alleen een grote betrokkenheid, bezorgdheid zien ten aanzien van hun eigen teamgenoten, maar ook naar anderen en andere teams en groepen. Anderen benoemen deze mensen als 'goed'. Hun persoonlijke waarden of intenties komen in grote mate overeen met de voorwaarden voor effectief samenwerken binnen het eigen team of met andere teams, met een minimum aan ongewenste neveneffecten.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Conservatief, ordelijk en taakgericht, persoonlijke belangen ondergeschikt maken.

Deze waarden of intenties vinden we bij die medewerkers die op een of andere wijze proberen om in de relationele sfeer niet als prominent aanwezig over te komen. Doch de manier waarop ze volharden in het volgen van procedures, het strikt uitvoeren van opdrachten, geeft de indruk van inflexibiliteit die op zich dominant kan overkomen. Ze uiten voortdurend hun zorg ten aanzien van de uitvoering en kwaliteit van de taakopdracht. De zorg of de groep wel zal slagen om aan de verwachtingen van het management te voldoen en wat er allemaal wel niet kan gebeuren als ze als team zullen falen. Om zich in te dekken leggen ze veel nadruk op regelgeving, contracten, schriftelijke afspraken, e.d.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Nonconformisme, verwerpen van gangbare procedures of normen en waarden.

Personen die vanuit deze waarden of intenties hun sociale omgeving benaderen, worden door anderen ervaren als cynisch, irritant. Houden zich niet aan afspraken, zijn nergens op aanspreekbaar, werken nergens uit zichzelf aan mee. Hun negatieve attitudes richten zich zowel naar het team als naar het werk wat gedaan moet worden. Procedures, werkafspraken, de chef, het management, etc, etc, er is nog maar weinig wat hun waardering kan wegdragen. Alhoewel ze nooit echt veel zeggen of dominant overkomen, geven ze indirect de indruk dat je te maken hebt met een emotionele tijdbom.

Velddiagram op individueel nivo
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Gebaseerd op de scores van: MFP

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

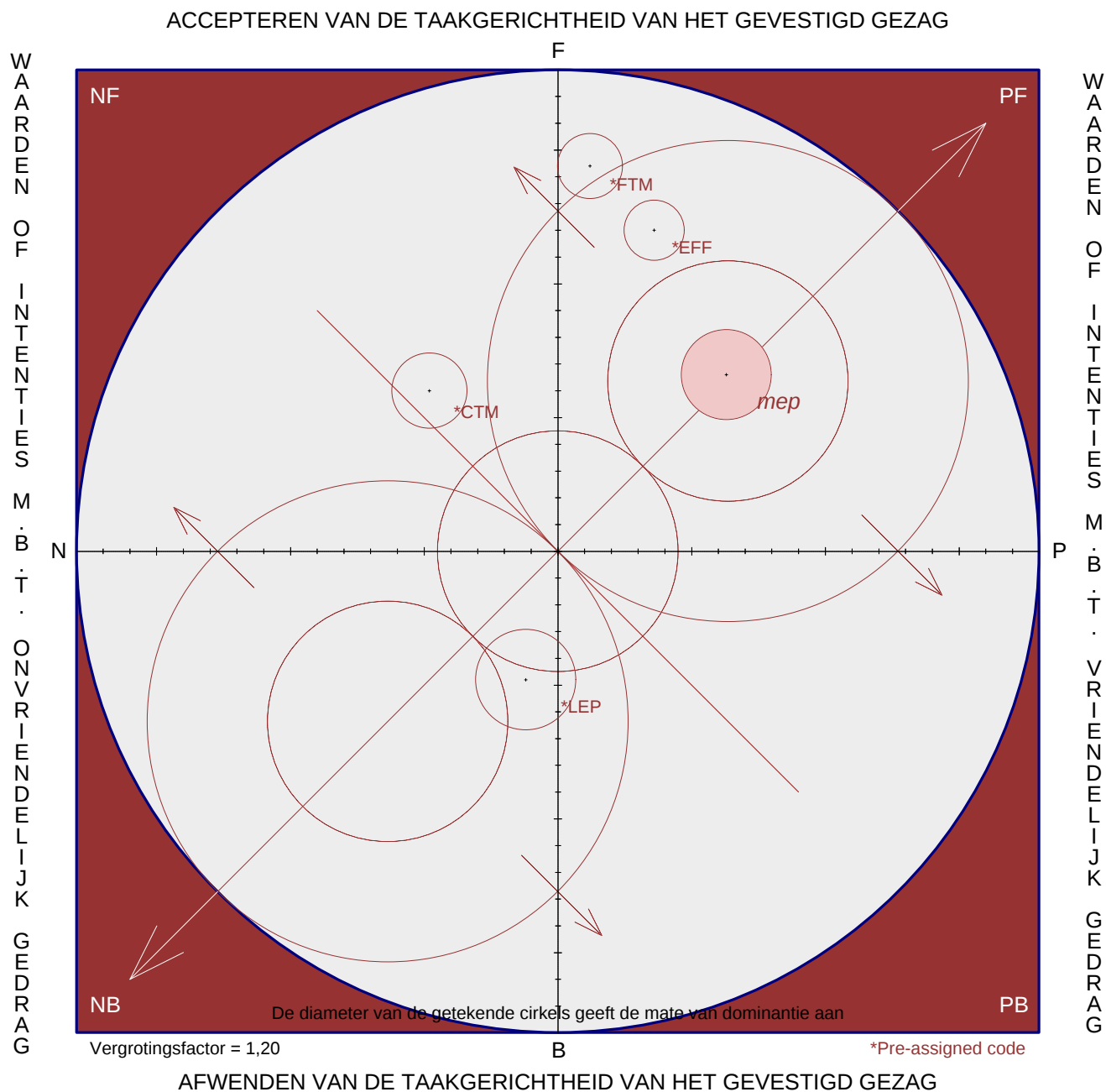
Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Het velddiagram geeft de gemiddelde locatie weer voor elk *concept* of *persoon*, gebaseerd op de verkregen scores van alle respondenten.

	Codenaam	SYMLOG-Score					
Concepten	*LEP	5.0	U	1.2	N	4.8	B
	*CTM	0.0	U	4.8	N	6.0	F
	*FTM	2.0	D	1.2	P	14.4	F
	*EFF	3.0	D	3.6	P	12.0	F
Personen							

*Pre-assigned code

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004



Bales Rapport

Ten aanzien van het Bales Rapport bij het Velddiagram

Dit door de computer samengesteld rapport is ontworpen en geschreven door Professor Robert F. Bales of Harvard University. Het is gebaseerd op groepsdynamische theorieën, praktisch- als wel theoretisch wetenschappelijk onderzoek naar de implicaties van de SYMLOG-theorie door de SYMLOG Consulting Group in zowel profit- als non-profit-organisaties.

Het primaire doel van dit rapport is educatief. Het is bedoeld om u inzicht te geven in de beeldvorming ten aanzien van de effecten van uw eigen gedrag op dat van anderen, de teamleden onderling, de principes van polarisatie en unificatie binnen taakgroepen en u te helpen om met deze beelden op een effectieve wijze om te gaan.

Hoe betrouwbaar en valide de SYMLOG-methode ook moge zijn, het blijft gebaseerd op theoretische gemiddelden en gedragspatronen binnen groepen. Uw scores zijn uniek. Uniek voor u als persoon, uw functie, uw omgeving. Hou dit steeds voor ogen wanneer u de beschrijvingen en interpretaties leest. Dit rapport geeft geen objectieve beschrijving van de sociale werkelijkheid binnen uw team, maar geeft weer hoe u deze ervaart.

De auteur is bij de toelichtingen en commentaren uitgegaan van het -op onderzoek gebaseerde- perspectief van de 'meest effectieve' positie, gelokaliseerd in het centrum van de Referentie Cirkel in het rechter-boven quadrant van het Velddiagram.

Als u de concepten heeft gescoord met betrekking tot 'wish', 'ideal', 'self', 'future', of 'most effective', en de positie van deze concepten in het Velddiagram wijkt significant (meer dan 5 eenheden) af van het centrum van de Referentie Cirkel, dan is er reden om aan te nemen dat uw beeldvorming(en) over uw teamleden verschillend zal zijn van de visie gebaseerd op de scores van een grote populatie. Deze afwijkingen maken het mogelijk dat in uw beleving de feiten in de commentaren niet accuraat worden weergegeven.

Beeldvormingen ten aanzien van concepten op grond van de scores van MFP

Het gehanteerde woordgebruik in het rapport is bedoeld om typen van *persoonlijkheid*, concrete personen of (sociale) gedragingen te beschrijven. In het rapport wordt tevens het begrip *concept* gehanteerd. Hou bij de toelichtingen van een *concept* voor ogen dat het niet gaat over hoe iemand daadwerkelijk is of doet, maar dat het een imaginaire weergave is van hoe iemand zou kunnen zijn of doen.

Beeldvorming van: *LEP

Algemene Beschrijving

Zich amuseren, emotioneel, impulsief.

Mensen die vanuit deze waarden of intenties handelen worden vaak gezien als speels, expressief, dramatisch, clownesk. Soms hebben ze ook iets bitters of zelfs ironisch. In het geval dat er in de groep sprake is van een onuitgesproken conflict, onderliggende spanningen zijn ze in staat om door een grap of komische opmerking de negatieve sfeer om te laten slaan in positieve richting. Een grap die de beeldvorming of houding binnen de groep doet veranderen, meer ontspannen maakt waardoor invloeden als angst, vermoeidheid, gevoelens van falen, minder snel vat op het functioneren krijgen.

Beeldvorming van: *CTM

Algemene Beschrijving

Persoonlijke belangen ondergeschikt maken aan die van de organisatie.

Medewerkers die hoog scoren op deze waarden of intenties laten doorgaans een gedrag zien dat legalistisch overkomt, het in alles gelijk willen hebben, overal een antwoord op hebben. (Dit terwijl deze personen niet de bedoeling hebben om dominant aanwezig te zijn.) Het ondergeschikt maken van individuele, persoonlijke belangen aan die van de organisatie wordt door collega's nog wel eens opgevat als het zichzelf op een overduidelijke manier voor willen doen als de ideale medewerker. Iemand kan zoveel nadruk leggen op het idee dat alles perfect gedaan moet worden dat het effect kan zijn dat anderen zich ondergewaardeerd en nutteloos gaan voelen. Het is moeilijk om het eigen belang op zo'n wijze ondergeschikt te maken aan organisatiedoelen dat anderen niet direct het idee krijgen dat wat hij of zij doet goed is en wat zij doen fout of slecht is. Dit is feite de uiteindelijke indruk die deze mensen op anderen hebben.

Beeldvorming van: *EFF, en *FTM

Algemene Beschrijving

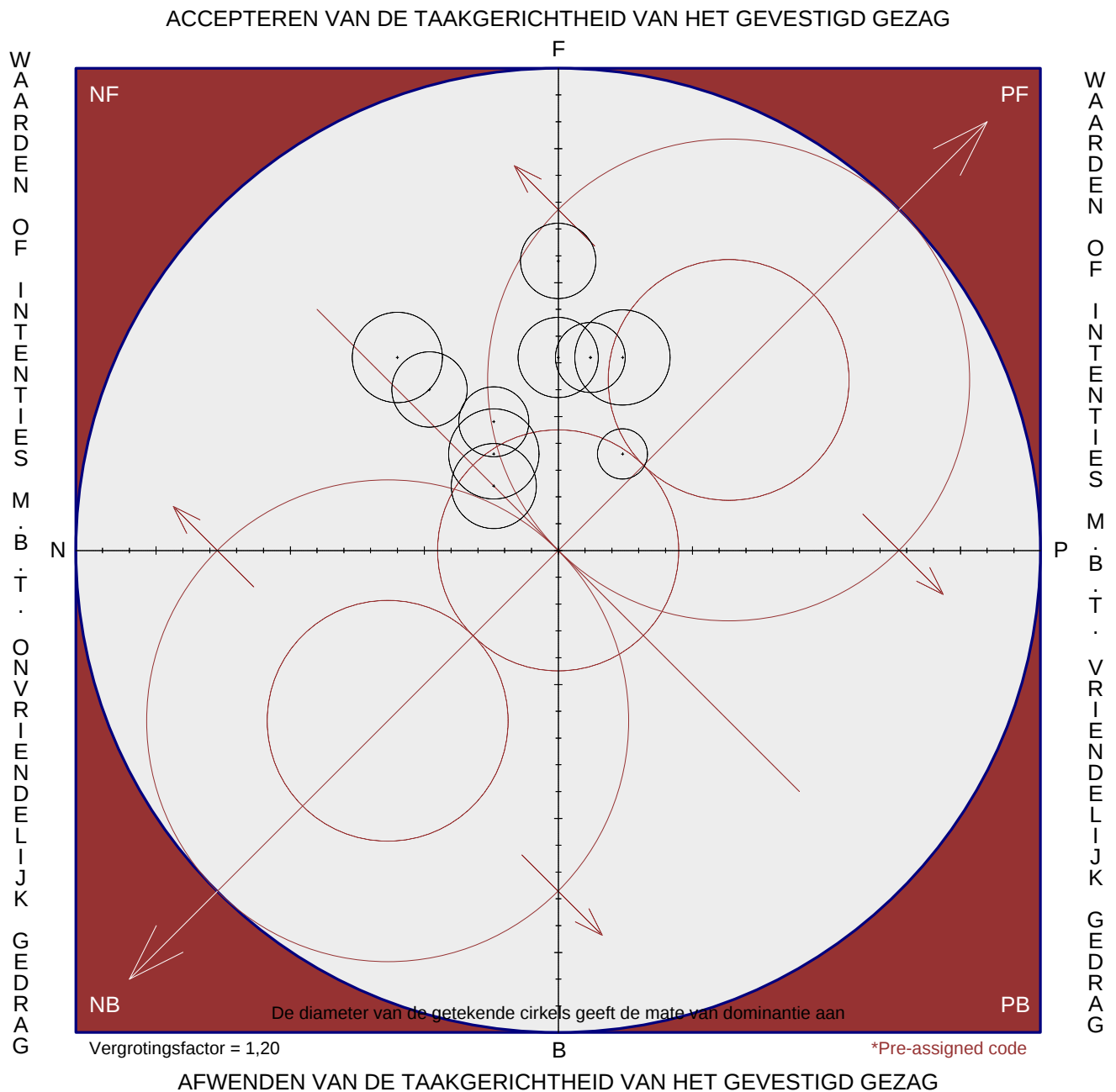
Gehoorzaam, gezagsgetrouw, loyaal, toegewijd aan de organisatie.

Teamleden die op deze wijze gescoord worden komen over als ondergeschikt, afwachtend, expressieloos. Ze onderdrukken hun gevoelens, waardoor haast niet te merken is of ze iets nu leuk vinden of juist vervelend. Eigenlijk weet je nooit wat ze ergens van vinden. Weinig gevoel voor humor. In hun relaties met anderen nemen ze een neutrale houding aan, waarbij ze zorgvuldig hun woorden kiezen om geen verkeerde indruk te wekken. Dezelfde voorzichtigheid nemen ze in acht bij hun werk. Het zijn rustige mensen, praten weinig, werken hard.

Scatterplot Velddiagram
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Spreiding van de individuele scores gebaseerd op: *CTM

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

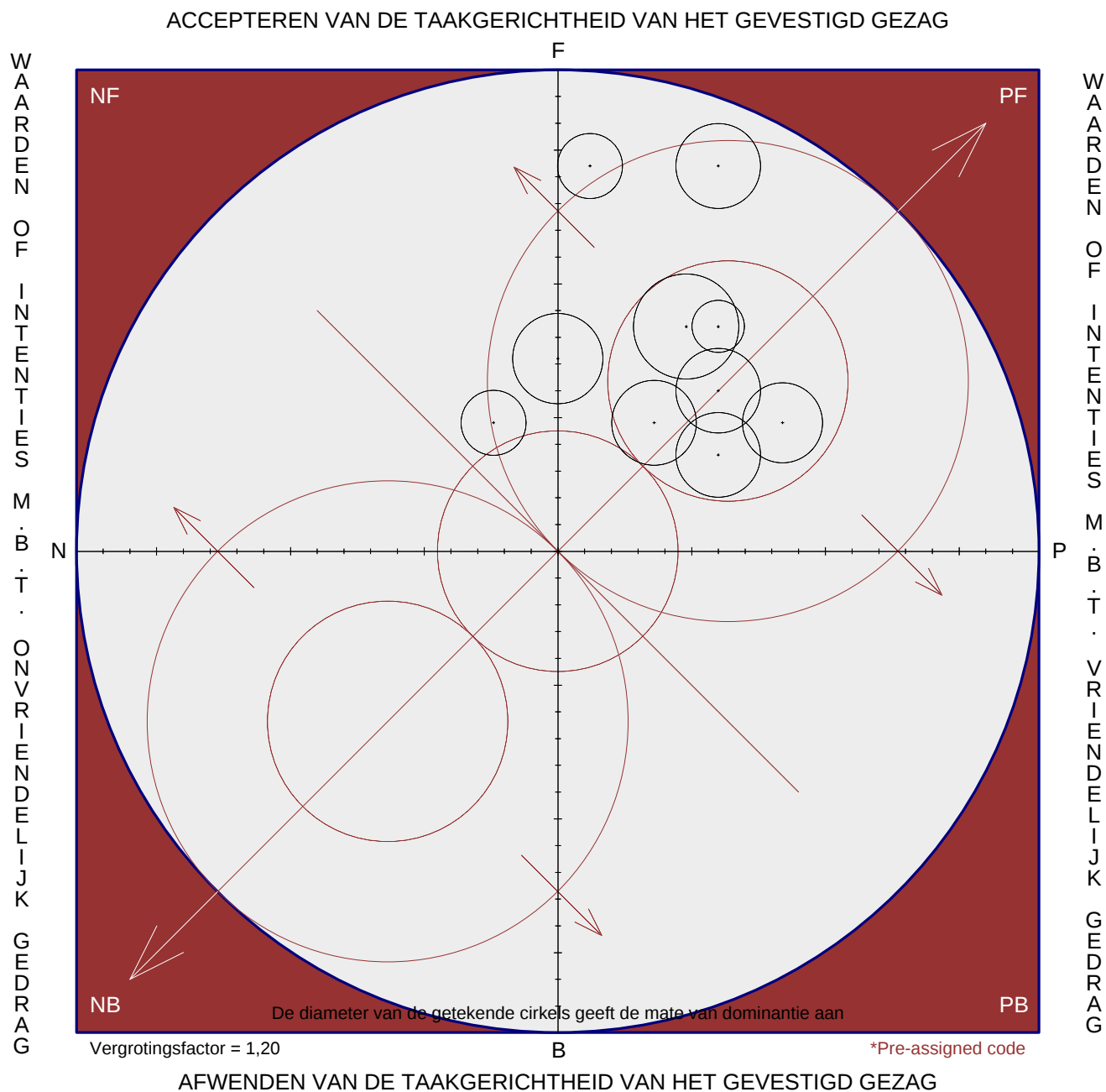
Rapport voor: Sample Team
 Team Scan
 Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
 December 20, 2004



Scatterplot Velddiagram
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Spreiding van de individuele scores gebaseerd op: *FTM

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Rapport voor: Sample Team
 Team Scan
 Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
 December 20, 2004



Scatterplot Velddiagram
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Spreiding van de individuele scores gebaseerd op: *LEP

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Scatterplot Velddiagram
Waarden/Intenties op Individueel- en Organisatieniveau
Spreiding van de individuele scores gebaseerd op: *EFF

Rapport voor: Sample Team
Team Scan
Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
December 20, 2004

Rapport voor: Sample Team
 Team Scan
 Begeleiding: SYMLOG Consulting Group
 December 20, 2004

