



SUCCESS INSIGHTS®

Management - Collaboratori

*"Chi conosce gli altri è sapiente.
Chi conosce se stesso è saggio."
-Lao Tse*

Luca De Felice

28/3/2007



INTRODUZIONE

Secondo la ricerca comportamentale, le persone più efficienti sono quelle che comprendono se stesse, che conoscono, cioè, i propri punti di forza e quelli di debolezza e che sono in grado quindi di sviluppare le strategie più idonee per far fronte alle esigenze dettate dall'ambiente che le circonda.

Questo report analizza il vostro stile comportamentale, ovvero 'COME' preferite fare determinate cose. È attendibile al 100%? Sì, no, forse. Noi ci limitiamo a rilevare il comportamento. Riportiamo affermazioni che voi considerate vere e aree in cui mostrate determinate inclinazioni. Cancellate i punti in cui non vi riconoscete, ma solo dopo averli discussi con il vostro consulente INSIGHTS.



AUTOVALUTAZIONE

Basandosi sulle risposte di Luca, questa prima sezione del report fornisce una panoramica sul suo stile comportamentale di base. Individua, cioè, il comportamento naturale che tiene sul lavoro, ovvero indica come Luca sceglierebbe di svolgere il lavoro se fosse libero da condizionamenti esterni. Questa sezione permette, quindi, di comprendere meglio il suo comportamento.

Luca dimostra talmente tanta fiducia in sé che gli altri a volte lo considerano arrogante; forse perché anche gli altri vorrebbero avere la stessa fiducia in sé stessi. Ha la capacità di vedere un progetto nel suo quadro d'insieme, possiede una visione delle cose che non sempre viene condivisa subito dagli altri. Ha una forte consapevolezza di sé; questo fa sì che gli altri a volte lo considerino egoista. Si sente spesso frustrato se gli altri non hanno il suo stesso senso dell'urgenza. Luca si vede bene come membro di un team e si aspetta che ogni altro collaboratore lavori con il suo stesso elevato impegno. Luca è orientato agli obiettivi: l'unica cosa che conta sono i risultati. In un team è l'elemento che fa mantenere la rotta a tutto il gruppo. È una persona intraprendente, che ama svolgere nuovi incarichi e che si trova perfettamente a suo agio quando è coinvolta in più progetti contemporaneamente. È una persona molto orientata agli obiettivi e cerca di raggiungerli anche mediante la collaborazione di altre persone. Se lavora in un gruppo ha bisogno di persone con qualità diverse dalle sue. La maggior parte delle persone lo considera capace di rischiare molto. Il suo motto è: "chi non rischia non rosica". Cerca di trovare delle soluzioni personali ai problemi che gli si presentano. In questo modo dà espressione alla sua natura indipendente.

Luca ama decidere velocemente. Ha la singolare capacità di affrontare problemi anche molto complessi e di seguirli fino ad ottenere una soluzione soddisfacente. A



AUTOVALUTAZIONE

volte si fa coinvolgere emotivamente nel processo decisionale. È una persona alla quale piace prendere decisioni e preferisce lavorare per un superiore altrettanto determinato. Il fatto di dover collaborare con un superiore che non ha le stesse caratteristiche può essere per lui fonte di stress. Luca sa comunicare con efficacia le proprie idee volte alla soluzione di problemi di lavoro. Quando si deve confrontare con una decisione difficile, tenta di convincere gli altri della validità delle proprie idee. Dovrebbe rendersi conto che a volte è necessario studiare un progetto dalla A alla Z prima di pianificarne l'attuazione. È disposto a investire molte ore per trovare la soluzione ad un problema complesso. Il lavoro di routine che ne può seguire, invece, lo annoia.

Luca ama le persone che gli prospettano delle alternative. Ciò lo facilita nel compito decisionale, anche se generalmente pone la propria opinione su un gradino superiore. Tende ad influenzare gli altri con il suo modo di fare diretto, amichevole e orientato ai risultati. Tende a provocare gli altri per indurli a perseguire le proprie opinioni. Spesso non ha la pazienza di ascoltare e di comunicare con le persone che ragionano più lentamente di lui. Luca apprezza chi è in grado di presentare le proprie ragioni in maniera efficace. Ciò gli permette di valutare e di decidere più rapidamente. Può perdere interesse per ciò che gli altri stanno dicendo se questi tergiversano o non arrivano al punto. La sua mente aperta è già passata oltre. Dovrebbe mostrarsi più paziente e porre domande per assicurarsi che gli altri abbiano effettivamente capito ciò che ha detto. Tende a non tollerare le persone che mostrano indifferenza o che pensano troppo lentamente.



VALORE PER L'AZIENDA

Questa sezione del rapporto descrive le preferenze e gli stili comportamentali di Luca in ambito lavorativo. I dati possono servire per individuare qual è il suo attuale ruolo all'interno della struttura aziendale e per pianificare il suo inserimento in una posizione più consona al suo modo di essere e in cui può sfruttare appieno le sue qualità.

- si considera capace di risolvere questioni complesse
- è tenace
- aderisce ad organizzazioni come rappresentante dell'azienda
- mette a frutto le nuove idee; è abbastanza introverso
- è uno "self-starter", ovvero una persona capace di agire di propria iniziativa
- è innovativo
- di fronte a una nuova idea può appoggiarla con convinzione o osteggiarla tenacemente
- è alla costante ricerca di soluzioni migliori
- utilizza la sua creatività per risolvere i problemi



CHECK-LIST PER LA COMUNICAZIONE

Molte persone sono estremamente sensibili al modo con cui le si tratta. Questa parte del rapporto è di fondamentale importanza se si vuole migliorare la comunicazione e l'interazione con Luca. Egli stesso dovrebbe leggere attentamente ogni affermazione e annotarsi i tre o quattro punti a cui dà la maggiore importanza. Lo scambio di queste informazioni con i suoi interlocutori abituali porterà ad un sensibile miglioramento della loro comunicazione interpersonale.

Consigli per gli interlocutori di Luca:

- Non parlategli di possibilità teoriche; proponete, invece, soluzioni concrete.
- Definite tutti i parametri per iscritto
- Scegliete un approccio che sia il più equilibrato ed obiettivo possibile.
- Fate preferibilmente delle domande sui contenuti.
- Limitatevi alle questioni di lavoro, lasciate che sia lui a decidere se parlare o meno di questioni attinenti alla sfera privata.
- Cercate di accettare il suo atteggiamento provocatorio.
- Pianificate la presentazione in maniera efficace ed esponete i fatti secondo un filo logico.
- Rispondete con chiarezza: 'sì' o 'no'. Evitate le espressioni come 'forse' o 'vedremo'.
- Prestate attenzione al linguaggio del corpo per individuare segni di impazienza o di disapprovazione.
- Se ci sono dei problemi, metteteli per iscritto.
- Siate chiari, brevi, obiettivi e specifici.



COSE DA EVITARE NELLA COMUNICAZIONE

Questa sezione indica gli atteggiamenti da evitare quando si comunica con Luca. Questa pagina, quindi, è rivolta a chi si deve rapportare con lui. Luca dovrebbe comunicare al proprio interlocutore quali comportamenti trova particolarmente irritanti, noiosi, demotivanti, frustranti, ecc. Così facendo sarà possibile per entrambe le parti instaurare un dialogo più piacevole, ma soprattutto più efficace.

Questi comportamenti rendono più difficoltosa la comunicazione con Luca e andrebbero quindi evitati:

- dimenticare o perdere le cose; essere disorganizzati o negligenti; irritarlo o distoglierlo dal lavoro
- dare ordini e disposizioni tassative
- farsi travolgere dai suoi fiumi di parole
- diventare insolenti e scivolare 'sul personale', perché si è ricevuto un rifiuto
- esitare durante un confronto
- fare domande retoriche o senza senso
- reprimerlo o esercitare su di lui un controllo eccessivo
- perdersi in divagazioni e sprecare il suo tempo
- dire solo ciò che si pensa possa fargli piacere, accettare supinamente il suo punto di vista
- essere prolissi
- prendere delle decisioni in sua vece e senza che lui lo sappia
- Prendersi meriti che spetterebbero a lui
- essere paternalistici



SUGGERIMENTI PER LA COMUNICAZIONE

Questa sezione contiene alcuni suggerimenti, che saranno d'aiuto a Luca per migliorare la propria comunicazione con gli altri. I consigli contengono una breve descrizione dei diversi tipi di personalità in cui ci si può imbattere. Imparando a riconoscere il modo di comunicare preferito dai propri interlocutori e adattandosi ad esso, Luca riuscirà a rapportarsi a loro in maniera decisamente più efficace. Con un po' di esercizio sarà in grado di individuare subito lo stile del proprio interlocutore, capire in che cosa si discosta dal proprio, e agire di conseguenza. La flessibilità e la capacità di riconoscere le esigenze del proprio interlocutore sono prerogative dei migliori comunicatori.

<p>Se avete a che fare con una persona affidabile, giudiziosa, tradizionalista, precisa, accurata, perfezionista (BLU):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Preparatevi molto bene al colloquio! ■ Attenetevi all'argomento: non divagate! ■ Siate precisi e obiettivi! <p>I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ prendere le cose con leggerezza, parlare ad alta voce, agire senza un piano ■ esercitare troppa pressione o stabilire scadenze poco realistiche ■ essere trasandati o disorganizzati 	<p>Se avete a che fare con una persona ambiziosa, energica, determinata, volitiva, indipendente e orientata ai risultati (ROSSO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Siate chiari, precisi, stringati; andate subito al sodo! ■ Attenetevi alle questioni di lavoro! ■ Preparate con cura la presentazione e il materiale informativo. <p>I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ parlare di cose non attinenti al tema della discussione ■ lasciarsi delle scappatoie o rimanere sul vago. ■ mostrarsi disorganizzati
<p>Se avete a che fare con una persona paziente, riservata, affidabile, perseverante, tranquilla e modesta (VERDE):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Iniziate la conversazione con delle osservazioni di carattere personale, in modo da rompere il ghiaccio! ■ Presentate la questione in maniera amichevole, non siate aggressivi. ■ Fate delle domande sul 'come...' in modo che vi dica la sua opinione. <p>I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ iniziare subito con le questioni di lavoro ■ voler dominare o avere troppe pretese ■ pretendere una decisione o una risposta in tempi rapidi 	<p>Se avete a che fare con una persona amichevole, aperta, appassionata, espansiva, capace di infondere entusiasmo, (GIALLO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Create un ambiente caldo ed amichevole. Non dilungatevi nella descrizione dei dettagli. (Metteteli per iscritto e forniteli a parte) ■ Ponete delle domande per capire com'è il suo stato d'animo. <p>I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ essere bruschi e di poche parole ■ voler controllare eccessivamente la conversazione ■ voler esporre troppi dati, informazioni, alternative e teorie astratte



AMBIENTE DI LAVORO IDEALE

Questa sezione descrive qual è per Luca l'ambiente di lavoro ideale, secondo il suo stile comportamentale di base. Soprattutto le persone meno elastiche, in mancanza degli elementi descritti più avanti, si possono trovare fortemente a disagio. Le persone dotate di maggiore flessibilità sanno adattarsi più facilmente a determinate situazioni e riescono quindi a stare bene quasi ovunque. Nel testo seguente troverete quali sono gli incarichi, i compiti, le responsabilità che Luca assume volentieri e potrete dedurre, di conseguenza, quelli che per lui sono motivo di frustrazione.

- Avere la possibilità di sperimentare nuove procedure.
- Essere valutato in base ai risultati ottenuti e non in funzione dei metodi adottati.
- Non essere sottoposto a controlli e non dover eseguire lavori minuziosi o che richiedano troppa attenzione per i dettagli.
- Essere stimolato da incarichi complessi, difficili.
- Collaborare con un team orientato ai risultati.
- Lavorare in un ambiente innovativo e orientato al futuro.
- Nessun lavoro di routine, ma progetti diversificati e stimolanti, dove poter sfruttare la propria creatività.
- Lavorare per un superiore tollerante.



PERCEZIONI

Il comportamento e le sensazioni di una persona possono essere espresse anche in maniera concisa, telegrafica. Questa sezione fornisce alcune informazioni aggiuntive su come Luca vede sé stesso, nonché il modo con cui gli altri percepiscono il suo comportamento in determinate situazioni. Con l'aiuto di quanto descritto, Luca potrà valutare più attentamente l'impatto del proprio modo di agire e quindi controllare meglio determinate situazioni.

'Vedi te stesso come ti percepiscono gli altri'

AUTOPERCEZIONE

Luca si considera:

innovativo
competitivo
ottimista

determinato
sicuro di sé
una persona di successo

PERCEZIONE ALTRUI

Quando è leggermente sotto pressione, un po' stressato, oppure stanco, è possibile che gli altri lo considerino:

intraprendente
egoista

nervoso
aggressivo

Quando Luca è molto stressato, o sotto forte pressione, dà l'impressione di essere:

offeso
tentennante

introverso
autocommiserante



SFACCELTATURE

Sulla base delle risposte di Luca il report ha evidenziato le parole che descrivono il suo comportamento. Di seguito viene descritto come Luca risolve i problemi, gestisce le sfide, influenza le persone e come é il suo rapporto con le regole e le procedure stabilite dagli altri.

Dominante	Intraprendente	Stabile	Coscientioso
aggressivo trascinatoro esigente imperioso irrefrenabile pioniere coraggioso competitivo orientato ai risultati risoluto sicuro di sè intraprendente deciso responsabile	esuberante carismatico entusiasta ispiratore persuasivo convincente ottimista espressivo aperto fiducioso gentile socievole affascinante distaccato	flemmatico adattabile sistematico cauto abitudinario tranquillo prevedibile costante paziente tranquillo rilassato leale vivace attivo animato brioso flessibile energico impaziente irrequieto dinamico frenetico progressivo invadente irruente	perfezionista scrupoloso orientato ai dettagli preciso attento alla qualità sistematico conservatore accurato cauto organizzato ordinato pieno di tatto diplomatico capace di giudicare energico deciso originale perseverante sicuro di sè disinvolto ingegnoso autonomo intrepido ha idee stavaganti sfrenato rivoluzionario
moderato riservato collaborativo gentile premuroso conservatore prudente socievole senza pretese modesto umile accondiscendente dolce	oggettivo logico prudente scettico penseroso analitico critico calcolatore poco espressivo pessimista lunatico freddo		



STILE NATURALE E STILE ADATTATO

Lo 'stile naturale' di Luca nel trattare i problemi o le persone, i suoi ritmi nell'affrontare procedure e avvenimenti, a volte non corrispondono alle aspettative dell'ambiente in cui lavora. Questa sezione fornisce preziose informazioni riguardo alla sua capacità di sopportare lo stress e le pressioni causate dalla necessità di adeguarsi alle esigenze dell'ambiente lavorativo.

Naturale	APPROCCIO AI PROBLEMI E ALLE SFIDE	Adattato
<p>Luca tende ad affrontare i problemi e le sfide reagendo in maniera intraprendente, ostinata ed esigente; seleziona consapevolmente determinati obiettivi e li persegue in modo autonomo. Luca affronta subito i problemi e auspica di ricoprire una posizione con ampi margini decisionali e in cui possa operare sempre ai limiti delle proprie possibilità.</p>	<p>Luca considera il suo modo naturale di affrontare le sfide e risolvere i problemi adeguato all'ambiente circostante.</p>	

Naturale	CONTATTI CON LE PERSONE - INFLUENZA SU DI ESSE	Adattato
<p>Luca è socievole, ottimista e capace di influenzare gli altri facendo leva sulle emozioni, tanto da indirizzarli dove vuole lui. Lavora volentieri in team, soprattutto se può assumere la funzione di coordinatore. Luca confida negli altri e auspica sempre di trovare un ambiente dove poter interagire con il prossimo.</p>	<p>Luca non ritiene necessario modificare la propria strategia per influenzare gli altri. È convinto che il proprio stile naturale corrisponda esattamente a quanto richiesto dall'ambiente in cui opera.</p>	



STILE NATURALE E STILE ADATTATO

Naturale	STILE DI LAVORO E COSTANZA	Adattato
<p>Luca ha bisogno di variare e di passare il più rapidamente possibile da un'attività all'altra; solitamente dimostra uno spiccato senso per l'urgenza. Spesso freme dalla voglia di cambiare, solo per il gusto di cambiare.</p>	<p>Luca cerca un'ampia gamma di attività all'interno di un ambiente in continua evoluzione. Orari, scadenze e progetti possono subire modifiche, senza destare in lui eccessive preoccupazioni. Perfino la comunicazione virtuale potrebbe essere troppo lenta per i suoi gusti.</p>	

Naturale	RAPPORTO CON STRUTTURE E REGOLE PREDETERMINATE	Adattato
<p>Luca è per natura molto indipendente e si sente a proprio agio nelle situazioni in cui non è sottoposto a restrizioni. Tende a rispettare le regole fintantoché le considera utili e ragionevoli; è possibile che si opponga alle regole stabilite da altri e vorrebbe poter dire la sua quando si tratta di definire degli obblighi.</p>	<p>Luca ha un approccio piuttosto disinvolto con le regole e le disposizioni, ma è molto attento e consapevole delle possibili conseguenze nel caso che non le rispetti.</p>	



STILE ADATTATO

Nell'attuale ambito lavorativo, Luca ritiene di dover adottare lo stile comportamentale sotto descritto. Se le affermazioni non sono attinenti all'attività attualmente svolta, bisognerà capire perché Luca segue questi modelli di comportamento.

- Abile dialettica nelle situazioni in cui occorre forza di persuasione.
- Capacità di reagire ai cambiamenti che sopravvengono nel lavoro di tutti i giorni, mediante l'iniziativa personale.
- Capacità di operare senza rigidi controlli.
- Rapidità nel passare da un'attività all'altra.
- Rispetto delle regole e delle disposizioni senza tuttavia esserne succube.
- Flessibilità nella gestione di incarichi diversificati.
- Reazione rapida ai cambiamenti e ai momenti di crisi, unita al bisogno di conseguire immediatamente dei risultati.
- Capacità di prestare attenzione ai dettagli senza perdere di vista il quadro d'insieme.
- Capacità di comprendere le persone all'interno di un ambiente competitivo.
- Perseveranza nel portare a termine i propri compiti.
- Rispetto delle scadenze.
- Capacità di portare a termine attività diversificate.



FATTORI CHIAVE PER LA MOTIVAZIONE

Questa sezione del report si basa sull'analisi delle predilezioni di Luca. In generale le persone sono motivate dalle proprie aspirazioni, dai propri desideri. Quando questi desideri vengono soddisfatti, non sono più fonte di motivazione. Tra tutti i fattori seguenti, Luca dovrebbe evidenziare quelli che corrispondono di più ai suoi desideri o aspirazioni attuali.

Luca vorrebbe:

- un ruolo di prestigio, un titolo, una posizione che gli permettano di controllare e dirigere altre persone
- poter affrontare sfide e problemi sempre nuovi
- essere riconosciuto come leader
- avere un'ampia gamma di cose di cui occuparsi
- avere una giornata di 48 ore
- la libertà di agire a modo suo, senza controlli esterni
- avere delle attività extra in modo da non annoiarsi mai
- avere l'opportunità di esporre le proprie idee e di dimostrare ciò che vale



ELEMENTI CHIAVE PER L'INTERAZIONE

In questa sezione vengono descritti i presupposti necessari affinché Luca ottenga risultati ottimali. Alcuni possono essere soddisfatti da lui stesso, altri sono compito del management. È molto difficile, per una persona, trovare stimoli e motivazioni sul lavoro, se i propri superiori non rispettano alcune condizioni fondamentali. Luca dovrebbe leggere attentamente la lista seguente, individuare i tre o quattro punti che considera più importanti e comunicarli ai propri capi. In questo modo potrà indirizzare lo stile manageriale dei suoi superiori, nel senso a lui più vantaggioso.

Luca ha bisogno di:

- capire che esistono delle regole e dei limiti da rispettare, e il perché di tali limiti
- concordare quali siano le disposizioni vincolanti a cui deve attenersi
- documentarsi sui risultati aspettati
- un ambiente di lavoro vario e diversificato
- potersi consultare con altri quando la decisione comporta notevoli rischi
- un lavoro la cui intensità sia rapportata alle esigenze del momento
- autorità equivalente alle responsabilità
- una chiara definizione del suo ruolo all'interno del team: o come collaboratore, o come leader
- potersi confrontare quando è in disaccordo o ha infranto le regole
- essere accettato per quello che sa trasmettere al gruppo
- supporto per i lavori troppo minuziosi
- una pianificazione del lavoro che preveda anche il tempo per rilassarsi



CAMPI IN CUI MIGLIORARE

In questa sezione vengono descritti i possibili limiti di Luca. Queste tendenze comportamentali non si riferiscono ad un campo in particolare, ma possono risultare di intralcio nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Luca dovrebbe cancellare i punti che non corrispondono alla sua situazione attuale ed evidenziare i due o tre comportamenti che pensa possano limitare le proprie prestazioni. Sulla base di questa analisi è possibile studiare un piano d'azione per cercare di superarli (del tutto o in parte).

Luca tende a:

- sopravvalutare le proprie energie, addossandosi troppo facilmente troppe incombenze
- avere difficoltà nel trovare un equilibrio tra famiglia e lavoro
- disprezzare il lavoro di routine e le persone che lo eseguono a meno che non serva per ottenere i suoi scopi
- essere così preso dal quadro complessivo della situazione in esame da dimenticare particolari anche importanti
- essere di natura impulsiva e a non avere la pazienza di negoziare
- biasimare o denigrare gli altri e a difendere a spada tratta la propria posizione, anche quando non è necessario
- non riconoscere l'autorità e le prerogative altrui; tende a scavalcare gli altri



PIANO D'AZIONE

Quelli che seguono sono alcuni dei possibili campi in cui Luca potrebbe volersi migliorare. Egli dovrebbe sottolineare quelli sui quali si vuole concentrare; scorrendo il report dovrebbe controllare inoltre se vi sono altri campi in cui desidera migliorarsi.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Comunicazione (Capacità di ascoltare) | <input type="checkbox"/> Gestione del tempo |
| <input type="checkbox"/> Capacità di delegare | <input type="checkbox"/> Obiettivi di carriera |
| <input type="checkbox"/> Prendere decisioni | <input type="checkbox"/> Obiettivi personali |
| <input type="checkbox"/> Fare rispettare la disciplina | <input type="checkbox"/> Motivare gli altri |
| <input type="checkbox"/> Valutare le prestazioni | <input type="checkbox"/> Sviluppare le risorse umane |
| <input type="checkbox"/> Formazione | <input type="checkbox"/> Famiglia |

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Data di inizio: _____ Data controllo: _____



INDICATORE DEI FATTORI COMPORTAMENTALI™

Versione "Management"

Luca De Felice

28/3/2007



INTRODUZIONE

La classificazione dei comportamenti in campo manageriale non è certo cosa facile, considerata la molteplicità delle variabili su cui si può basare tale classificazione. I fattori riportati in questo report descrivono esclusivamente il modo in cui una persona svolge il proprio lavoro. Non vengono considerati, invece, fattori quali l'età, l'esperienza, la formazione, i valori personali.

Grazie ad una rappresentazione grafica, il report indica alcune caratteristiche comportamentali, riconducibili a dodici fattori specifici. Questi fattori sono stati selezionati accuratamente e consentono di ottenere risultati brillanti a chiunque riesca ad adeguarsi alle esigenze del proprio posto di lavoro.

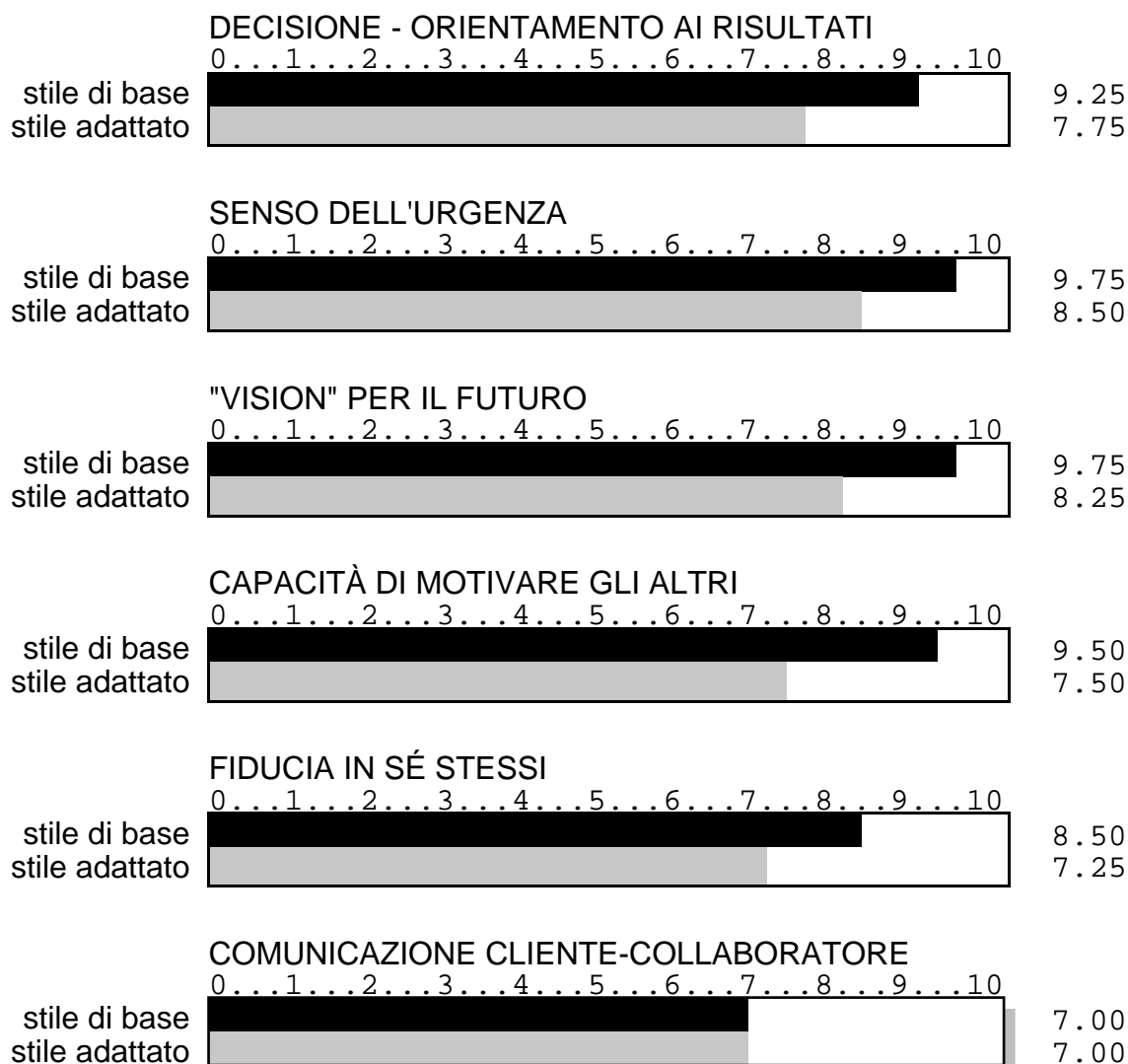
Il grafico "stile di base" (B) rappresenta il comportamento spontaneo di Luca, quello che adotta secondo le sue naturali inclinazioni. Il grafico "stile adattato" (A) misura la sua risposta all'ambiente, ovvero il comportamento che adotta attualmente in quanto reputa che sia più adeguato alla situazione.

Osservate i grafici e confrontateli. Analizzate ogni singolo fattore e valutate la sua importanza per il raggiungimento degli obiettivi che caratterizzano il vostro lavoro. Il grafico dello "stile adattato" indica quali fattori considerate determinanti e in quale direzione state concentrando le vostre energie.

La conoscenza del vostro stile comportamentale vi permette di sviluppare strategie per risultare vincenti in ogni situazione.

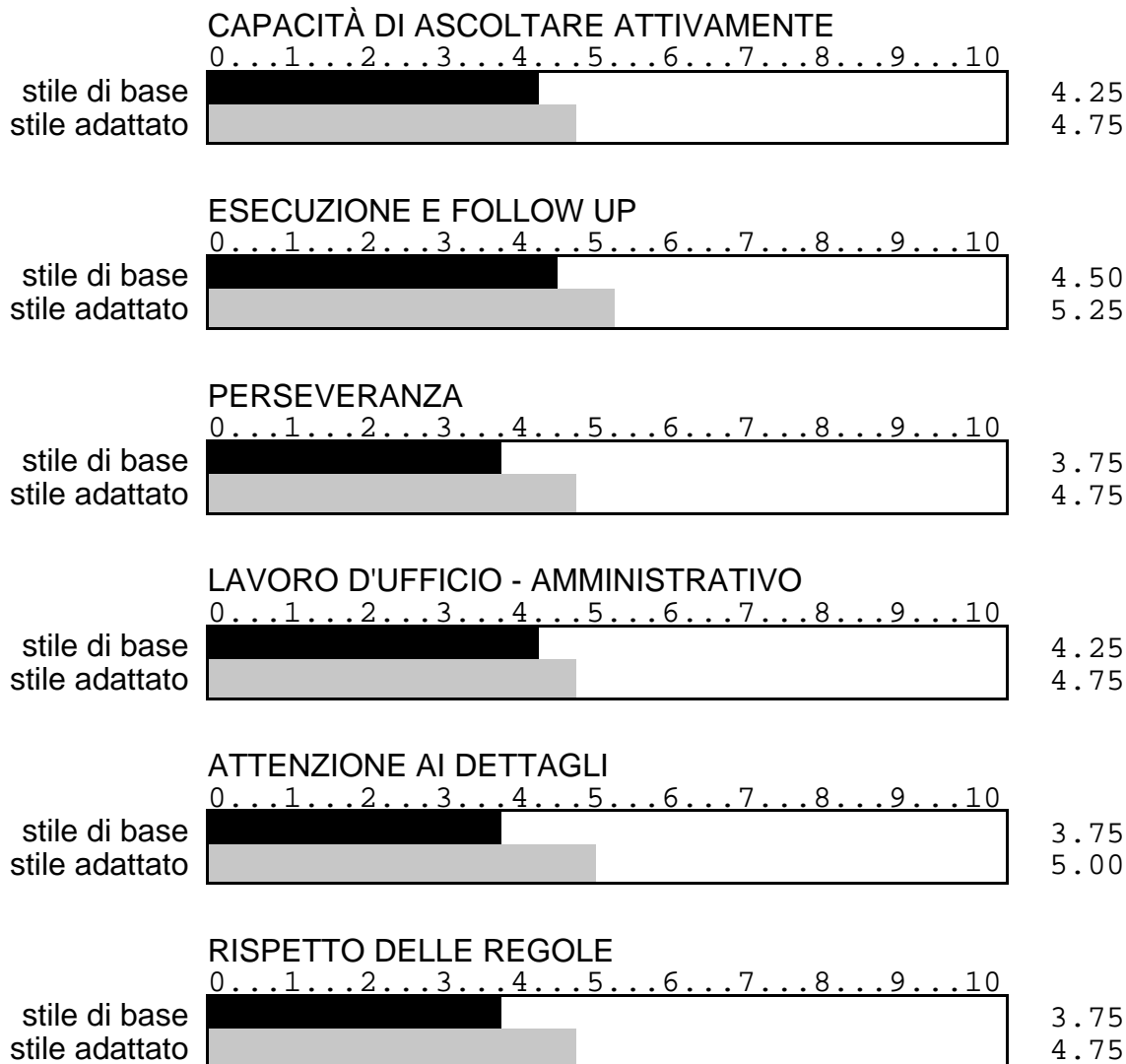


ANALISI SPECIFICA DEI FATTORI





ANALISI SPECIFICA DEI FATTORI

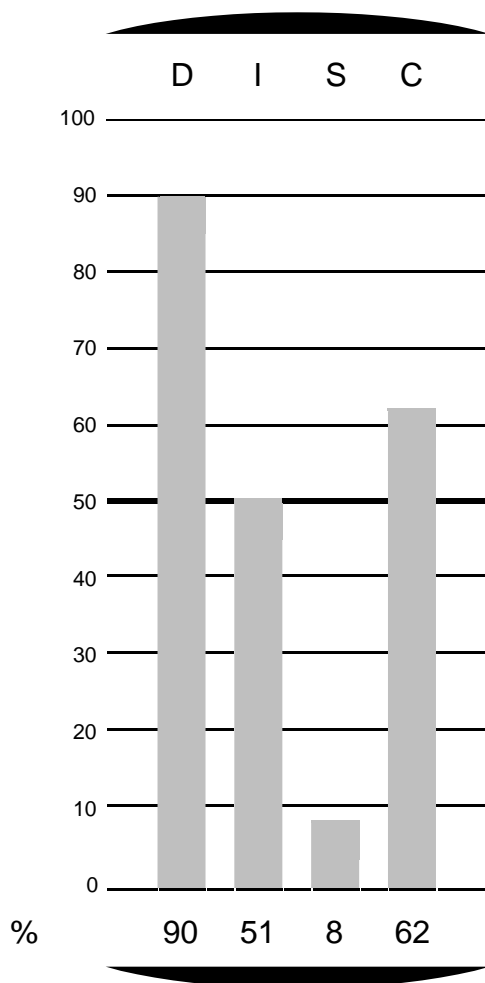




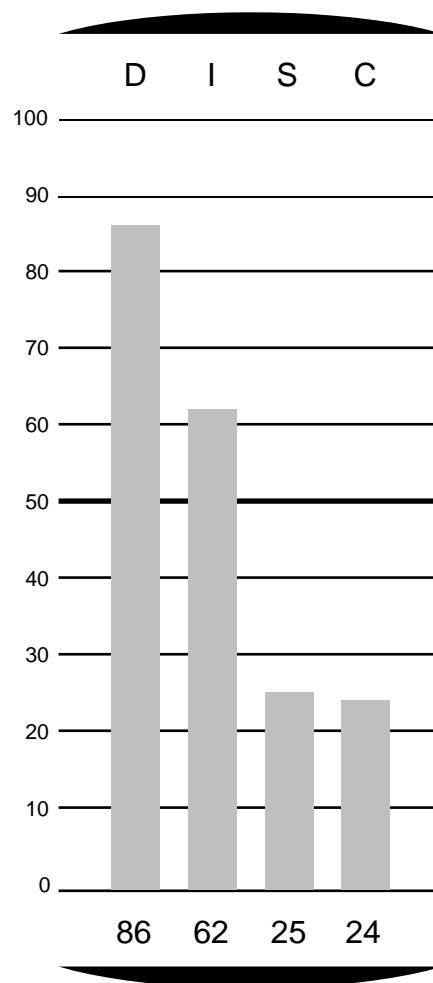
GRAFICI DI ANALISI DELLO STILE

28/3/2007

PIÙ
Grafico I
Stile adattato



MENO
Grafico II
Stile di base



Norm 2003



LA RUOTA SUCCESS INSIGHTS®

La ruota Success INSIGHTS rappresenta graficamente, in maniera immediata, il vostro stile comportamentale, così come è stato descritto nel testo.

Il vantaggio decisivo di Success INSIGHTS, rispetto ad altri strumenti per l'individuazione del potenziale sta nel fatto che sulla ruota non vengono indicate solamente le strategie comportamentali che adottate consapevolmente (stella), ma anche il vostro stile di comportamento innato (punto).

In questo modo ottenete un quadro personale ed autentico della vostra situazione attuale. Il comportamento di una persona, ovvero il modo in cui essa affronta le cose, è determinato in larga misura dal suo temperamento.

Il comportamento è rappresentato su due assi che dividono la ruota Success INSIGHTS in quattro quadranti principali. Ciascun quadrante ha un colore diverso dagli altri e rappresenta il modello di comportamento scelto per reagire alle sfide, per interagire con gli altri, per porsi nei confronti di un problema o di determinate regole.

In ciascuno di noi sono presenti tutte le combinazioni: estroversione-pensare (rosso), estroversione-sentire (giallo), introversione-sentire (verde), introversione-pensare (blu); esse emergono, però, con una diversa intensità.

L'intensità è rappresentata graficamente sulla ruota Success INSIGHTS da anelli concentrici (livelli di flessibilità). Il punto e la stella indicano chiaramente qual è la vostra posizione rispetto alle diverse preferenze comportamentali.

INSIGHTS analizza 384 combinazioni che sono visualizzate graficamente sulla ruota Success INSIGHTS in 60 posizioni diverse. Se il punto o la stella sono sull'anello esterno (posizione 1-8), siete un tipo univoco.

Se siete posizionati sul secondo anello (tipo focalizzato, posizione 9-24) aumenta la vostra flessibilità: mostrate cioè due preferenze. Se siete sul terzo anello (tipo flessibile, posizione 25-40) avete a disposizione tre preferenze: la vostra flessibilità è di conseguenza maggiore.

Se il punto o la stella sono sul quarto anello (incrocio flessibile, posizione 41-56), siete estremamente flessibili. Mostrate 3 preferenze nonché le caratteristiche del vostro colore opposto e sapete quindi adattarvi a diversi stili di comportamento e a molteplici situazioni.

Se siete sul quinto anello (incrocio 57-60) avete a disposizione due preferenze, di



LA RUOTA SUCCESS INSIGHTS®

colore opposto, che vi garantiscono una notevole flessibilità.

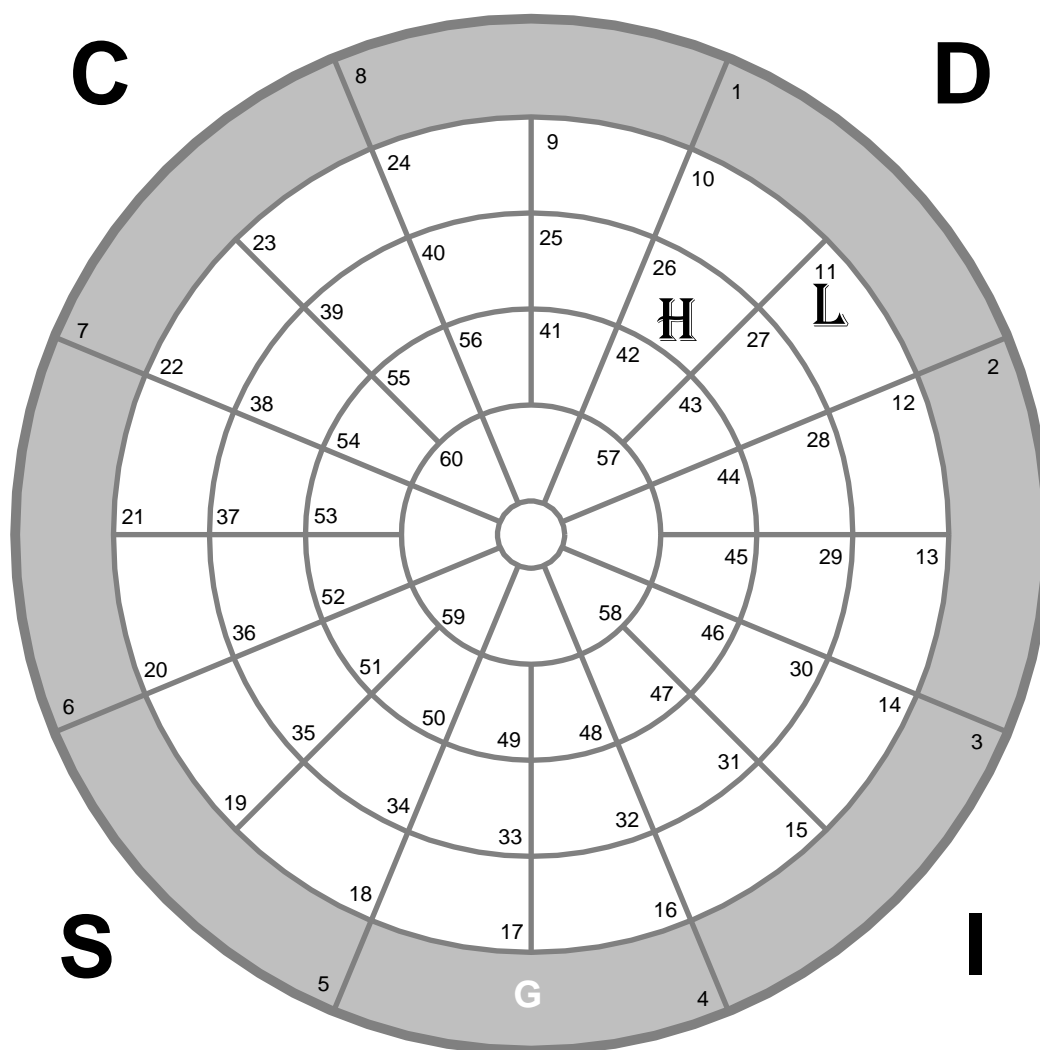
Con l'analisi Success INSIGHTS del team potete verificare anche "lo stato dell'arte" del vostro gruppo di lavoro. La ruota Success INSIGHTS vi permette di visualizzare contemporaneamente la posizione di tutti i componenti e di apportare le modifiche necessarie affinché ciascun collaboratore possa operare nel clima di lavoro che gli è più congeniale.

Per un'interpretazione più dettagliata dei risultati dell'analisi vi consigliamo di rivolgervi al vostro consulente INSIGHTS.



LA RUOTA SUCCESS INSIGHTS®

28/3/2007



Stile adattato: **H**(26) RIFORMATORE-CONDUTTORE (FLESSIBILE)

Stile di base: **L**(11) MOTIVATORE-CONDUTTORE (FOCALIZZATO)

Norm 2003