



Report PeopleIndex di:

Daniele Bianchi
PTS

Assessment Online: 2 luglio 2007

Il report PeopleIndex illustra le aree di forza e di sviluppo relative all'Intelligenza Emotiva. Non dovrebbe essere utilizzato come fonte di informazione per decisioni inerenti il personale come ad esempio promozioni, variazioni di salario, riposizionamenti o licenziamenti.

peopleindex

Sintesi del Report

Introduzione

Questo report fornisce un feedback relativo alle 17 competenze critiche dell'Intelligenza Emotiva necessarie per il successo di carriera e l'efficacia della performance lavorativa. PeopleIndex mette a confronto le tue auto-valutazioni con quelle di persone appartenenti ad un ampio database internazionale di professionisti appartenenti a diversi settori.

L'Importanza della Riflessione e del Feedback

- La riflessione ed il feedback sono elementi essenziali per la propria crescita ed il proprio sviluppo individuale.
- La riflessione ed il feedback possono dare un forte stimolo al cambiamento dei propri comportamenti.
- Cercare input e feedback da parte degli altri riguardo al proprio report PeopleIndex può aiutare a chiarire l'accuratezza della propria auto-valutazione e facilitare l'implementazione del piano di sviluppo.

Come utilizzare il Report PeopleIndex

- Leggi ed analizza il tuo report PeopleIndex.
- Acquisisci consapevolezza sull'impatto e sulle conseguenze del tuo comportamento.
- Identifica che cosa puoi fare di più, di meno o in modo differente al fine di migliorare la tua efficacia interpersonale.
- Redigi ed implementa un piano d'azione per aumentare il tuo livello di intelligenza emotiva.

Contenuti del Report:

- Definizione delle Competenze
- Sintesi delle Competenze
- Sintesi dei Comportamenti
- Interpretazione del Feedback
- Guida per il Piano di Sviluppo

peopleindex

Introduzione all'Intelligenza Emotiva

Che cos'è l'Intelligenza Emotiva?

L'Intelligenza Emotiva è la capacità di riconoscere, comprendere e gestire le proprie emozioni ed i propri comportamenti in modo efficace.

Quali sono le componenti dell'Intelligenza Emotiva?

Il modello di Intelligenza Emotiva (IE) più noto ed accettato è stato influenzato da numerosi studiosi e ricercatori. La teoria delle “intelligenze multiple” di Howard Gardner (1983) definisce l'intelligenza interpersonale e l'intelligenza intrapersonale come uniche e differenti rispetto all'intelligenza logico-matematica riconosciuta attualmente come “QI” (quoziente intellettivo). Peter Salovey e John Mayer proposero per primi nel 1990 la loro teoria sull'IE, mentre Reuven Bar-On (1988) ha posto il concetto di IE nel contesto della salute e del benessere psichico. Daniel Goleman (1998) ha formulato l'IE in termini di performance organizzativa e lavorativa.

Tutti questi modelli condividono alcuni concetti di base: Consapevolezza di sé, Padronanza di sé, Consapevolezza Sociale e Gestione delle Relazioni.

	Percezione	Comportamento
Se stessi	Consapevolezza di sé	Padronanza di sé
Altri	Consapevolezza Sociale	Gestione delle Relazioni

Qual è il legame tra Intelligenza Emotiva ed Efficacia?

In letteratura sempre più ricerche suggeriscono che l'Intelligenza Emotiva può avere un ruolo molto più importante rispetto al QI nel determinare una carriera di successo ed una performance lavorativa efficace. Ricerche dimostrano che:

- Lavoratori altamente coscienti che non presentano intelligenza sociale ed emotiva hanno una performance inferiore rispetto a coloro il cui livello di coscientità ed intelligenza emotiva è alto
- Punti di forza nelle capacità puramente cognitive sono approssimativamente il 27% più frequenti nelle persone che hanno una performance superiore alla media rispetto a coloro che si posizionano nella fascia media, mentre punti di forza nelle competenze sociali e di intelligenza emotiva sono il 53% più frequenti
- I manager ed i leader con le più elevate performance presentano un livello di “competenza emotiva” superiore a quello degli altri
- Un livello basso di intelligenza sociale ed emotiva è un forte predittore di “incidenti” e di fallimenti nel percorso di carriera

peopleindex

Definizione delle Competenze

PADRONANZA DI SÈ

Auto-Sviluppo

Gestisce il proprio tempo, le proprie energie e capacità per migliorarsi continuamente e raggiungere standard di performance sempre più elevati.

Adattabilità/Resistenza allo Stress

Riesce a mantenere l'equilibrio anche quando lavora sotto pressione e stress. Affronta situazioni ambigue e sfidanti in maniera costruttiva.

Auto-Controllo

Gestisce e controlla le sue emozioni e i suoi comportamenti anche in situazioni di conflitto interpersonale. Dimostra pazienza, raramente reagisce in modo eccessivo o perde il controllo.

Lealtà

Si comporta rispettando elevati standard di integrità personale e professionale. Dimostra onestà e sincerità. Crea relazioni basate sulla fiducia.

Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi

Analizza la situazione, identifica soluzioni alternative e intraprende azioni specifiche. Raccoglie ed utilizza le informazioni disponibili al fine di comprendere e risolvere questioni e problemi organizzativi.

Orientamento al Risultato

Porta a termine attività e progetti assegnati rispettando tempi e standard qualitativi.

GESTIONE DELLE RELAZIONI

Relazioni Strategiche

Promuove e coltiva strategiche relazioni interne ed esterne in modo da favorire il raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi. Avvia e mantiene buone relazioni di collaborazione con vari stakeholder interni ed esterni.

Gestione dei Conflitti

Negozia e risolve efficacemente le differenze e i contrasti con gli altri.

Leadership/Influenza

Utilizza stili ed approcci interpersonali appropriati per aiutare il gruppo a portare a termine le attività.

Sensibilità Interpersonale/Empatia

Intraprende azioni che dimostrano considerazione degli stati d'animo e delle esigenze degli altri.

Supporto al Team/Interpersonale

Aiuta, motiva, incoraggia e supporta i membri del team a portare a termine le attività e i progetti assegnati.

peopleindex

Definizione delle Competenze (Continua)

Collaborazione

Stabilisce e sviluppa relazioni di lavoro basate su cooperazione, collaborazione e supporto reciproco.

COMUNICAZIONE

Comunicazione Scritta

Esprime per iscritto le sue idee e i suoi pensieri in modo chiaro e conciso.

Feedback

Mantiene informati gli altri tempestivamente.

Comunicazione Orale

Esprime oralmente le sue idee e i suoi pensieri in modo chiaro e conciso.

Presentazione Orale

Presenta al gruppo i punti di vista propri e dell'organizzazione in modo chiaro e persuasivo.

Ascolto

Ascolta attentamente e cerca di capire quello che dicono gli altri.

peopleindex

Introduzione ai Gruppi di Competenze

Grafici Lineari dei Gruppi di Competenze

Ciascun grafico lineare di PeopleIndex mette a confronto le auto-valutazioni con quelle di persone appartenenti ad un database internazionale relativamente ai tre gruppi di competenze dell'intelligenza emotiva:

- Padronanza di sè
- Gestione delle relazioni
- Comunicazione

Come interpretare i grafici

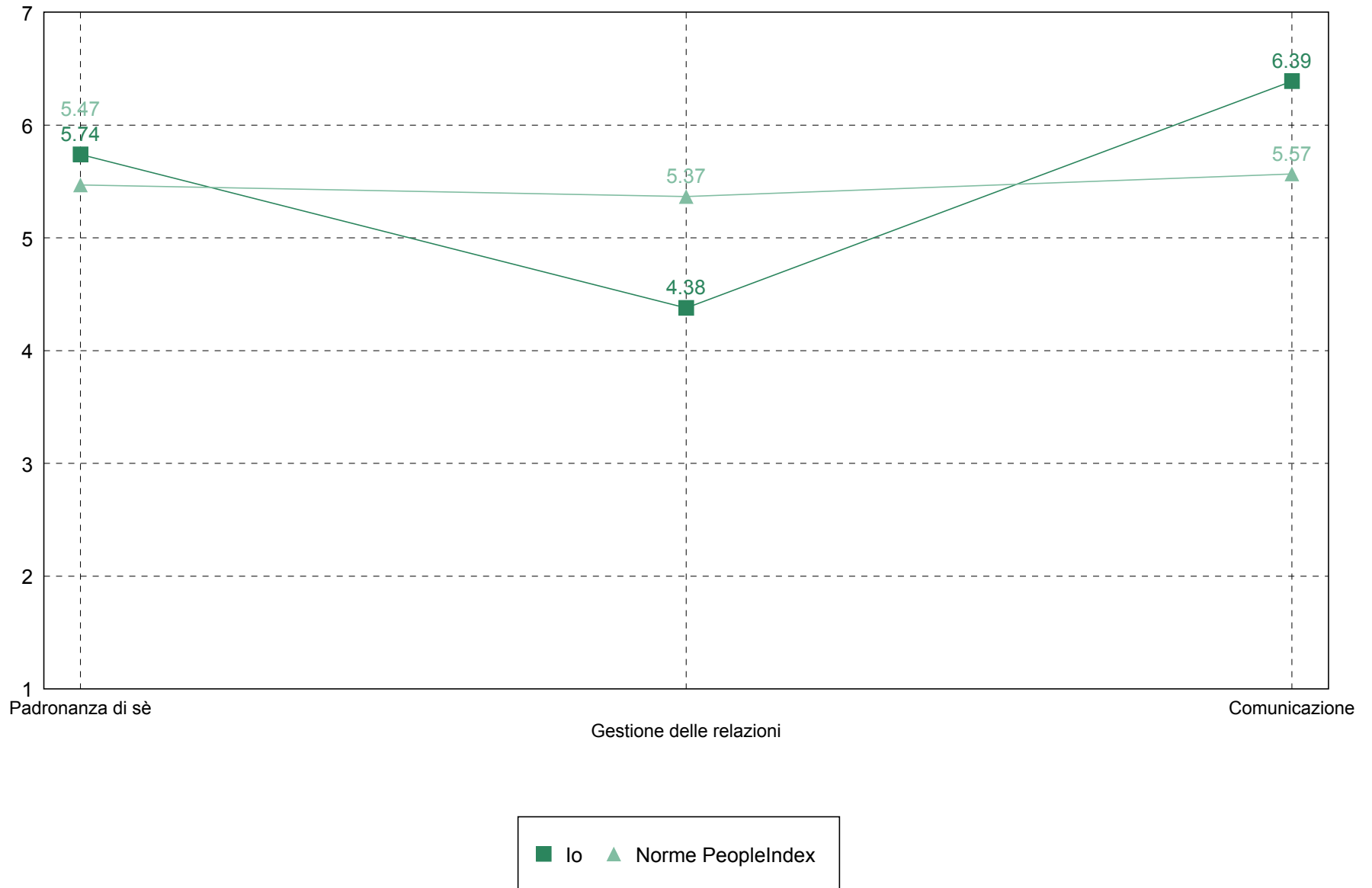
I grafici lineari dei gruppi di competenze mettono a confronto le auto-valutazioni con quelle di persone appartenenti ad un database normalizzato.

Scostamenti pari o superiori a 0.5 potrebbero indicare significative differenze da approfondire ulteriormente. Ciascun grafico di PeopleIndex è facile da comprendere ed interpretare. La seguente scala di valutazione (da 1 a 7) è stata da te utilizzata per valutare quanto frequentemente dimostri gli specifici comportamenti dell'intelligenza emotiva:

- 1 Mai
- 2 Quasi mai
- 3 Raramente
- 4 Qualche volta
- 5 Spesso
- 6 Quasi sempre
- 7 Sempre

peopleindex

Sintesi dei Gruppi di Competenze



peopleindex

Introduzione alle Competenze

Questa sezione fornisce un feedback sul tuo livello di padronanza di sé e di gestione delle relazioni confrontando le tue auto-valutazioni con quelle delle persone appartenenti al database internazionale normalizzato alle 17 competenze dell'Intelligenza Emotiva.

Come interpretare i grafici

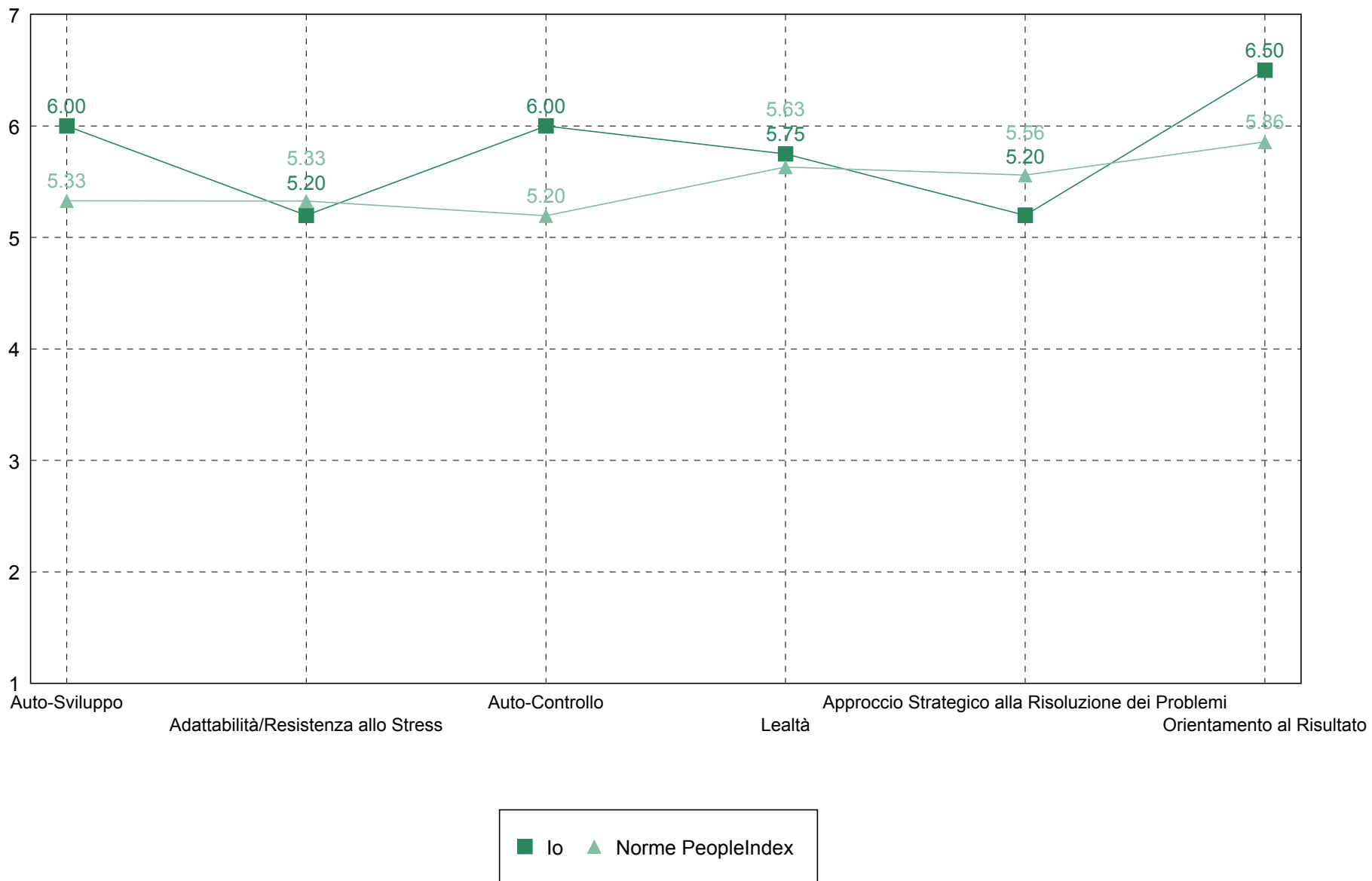
I seguenti grafici lineari mettono a confronto le auto-valutazioni con quelle delle persone appartenenti al database internazionale relativamente a ciascuna delle 17 competenze dell'intelligenza emotiva misurate da PeopleIndex.

Scostamenti pari o superiori a 0.5 potrebbero indicare significative differenze da approfondire ulteriormente. Ciascun grafico di PeopleIndex è facile da comprendere ed interpretare. La seguente scala di valutazione (da 1 a 7) è stata da te utilizzata per valutare quanto frequentemente dimostri gli specifici comportamenti dell'intelligenza emotiva:

- 1 Mai
- 2 Quasi mai
- 3 Raramente
- 4 Qualche volta
- 5 Spesso
- 6 Quasi sempre
- 7 Sempre

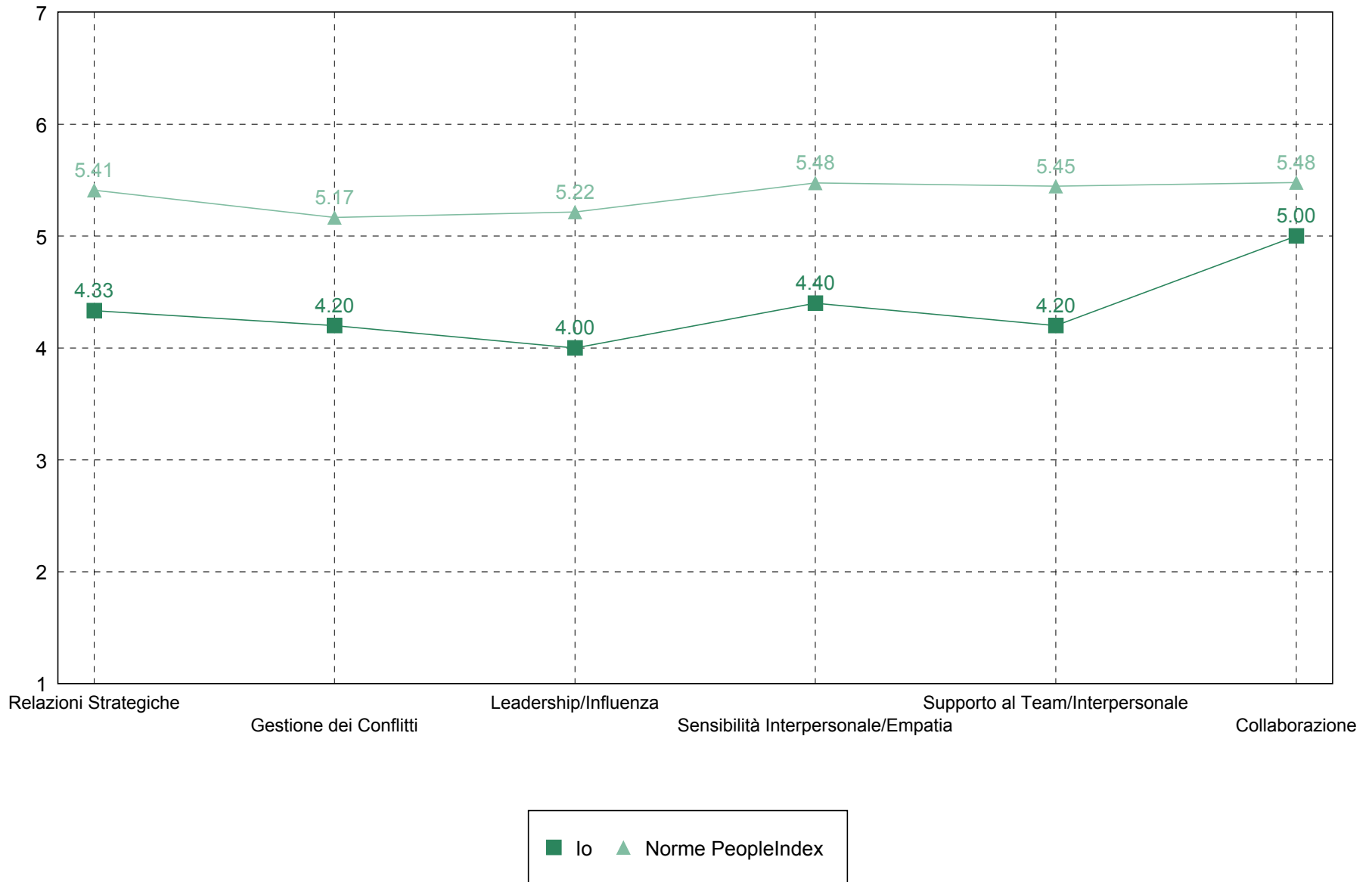
peopleindex

Padronanza di sè

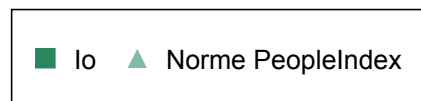
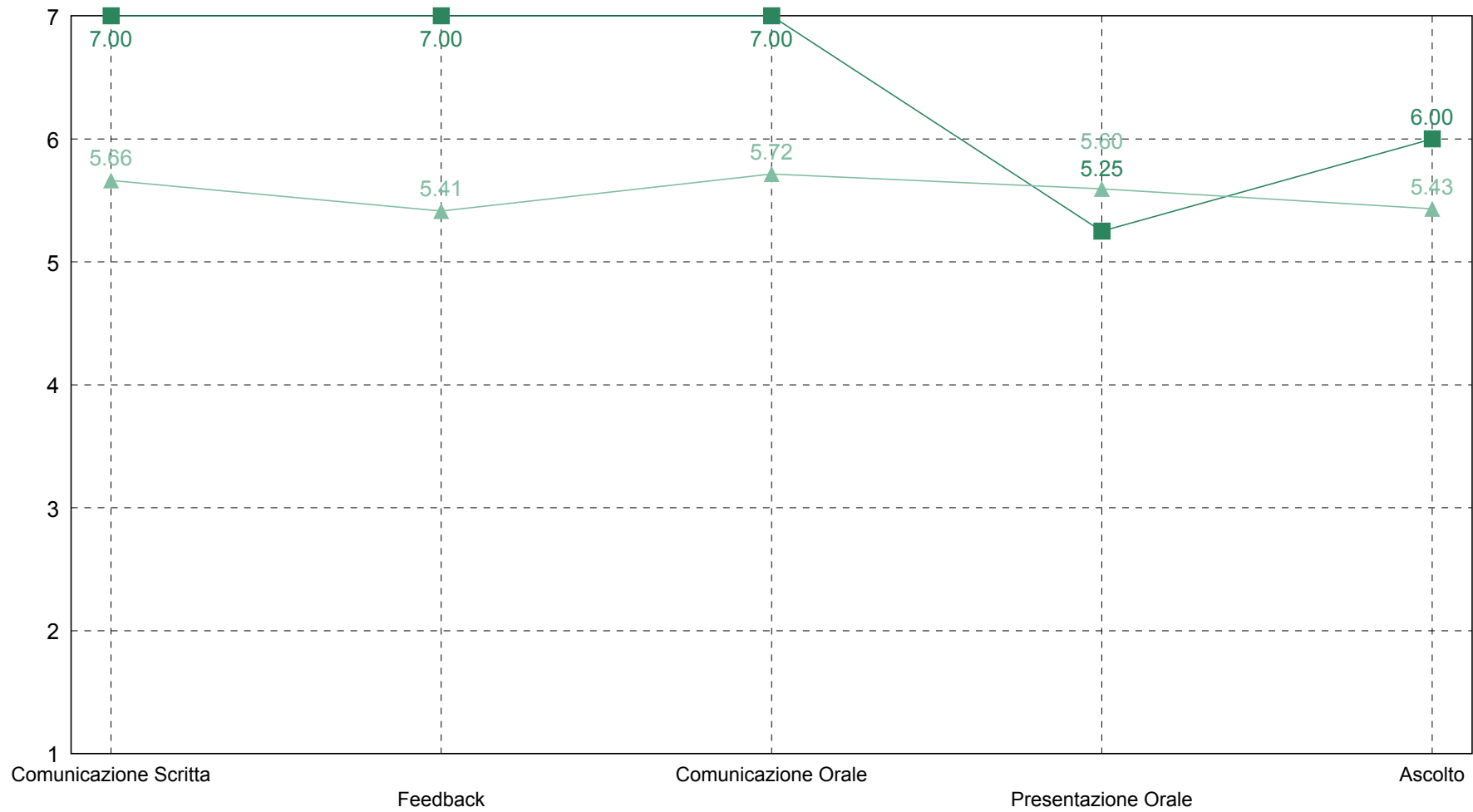


peopleindex

Gestione delle relazioni



peopleindex Comunicazione



peopleindex

Sintesi dei Comportamenti

I punteggi medi per ciascuno dei 74 comportamenti dell'intelligenza emotiva sono sintetizzati sotto (la scala da 1 a 7 misura la frequenza dei comportamenti osservati).

Comportamento	Io	Norme PeopleIndex
Auto-Sviluppo	6.00	5.33
Chiedo feedback costruttivi agli altri	5.00	4.93
Desidero apprendere e ampliare continuamente le mie conoscenze, esperienze e capacità	5.00	5.67
Valuto con obiettività le mie aree di forza e di sviluppo	7.00	5.30
Gestisco il tempo in maniera efficace ed efficiente	7.00	5.42
Adattabilità/Resistenza allo Stress	5.20	5.33
Rimango ottimista e riesco a ricavare il meglio da ogni situazione, sia essa positiva o negativa	5.00	5.37
Mantengo una prospettiva positiva e costruttiva anche quando i piani o le decisioni vengono ostacolate	4.00	5.31
Gestisco bene la pressione e lo stress (es. mantengo il contegno, rimango calmo sotto stress ed evito di perdere il controllo delle mie emozioni e dei miei comportamenti)	6.00	5.32
Bilancio efficacemente vita privata e lavorativa	7.00	5.29
Dimostro flessibilità ed adattabilità nei confronti delle avversità e delle sfide	4.00	5.34
Auto-Controllo	6.00	5.20
Gestisco situazioni stressanti senza reagire in modo eccessivo, non lasciandomi prendere troppo dall'emotività e non mettendomi sulla difensiva	5.00	5.02
Mi trattengo dall'esprimere frustrazione o collera verso gli altri (es. non alzo la voce o non perdo la pazienza con gli altri)	5.00	5.03
Rimango calmo ed equilibrato, mantenendo il controllo dei miei comportamenti anche in caso di provocazioni o minacce personali	6.00	5.22
Evito di assumermi rischi non necessari o di prendere decisioni impulsive senza informazioni a supporto	7.00	5.51
Resisto alla tentazione di parlare o di agire quando non è utile per la situazione	7.00	5.20
Lealtà	5.75	5.63
Mi comporto rispettando elevati standard di integrità personale e professionale	6.00	5.86
Mantengo relazioni interpersonali aperte, oneste e sincere	5.00	5.57

peopleindex

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Comportamento	Io	Norme PeopleIndex
Lealtà	5.75	5.63
Dimostro coerenza tra parole e azioni	7.00	5.56
Creo relazioni basate sulla fiducia, facilitando la discussione e la condivisione delle informazioni personali facendo attenzione a non divulgarle all'esterno	5.00	5.54
Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi	5.20	5.56
Prendo decisioni con sicurezza e rapidità quando necessario	5.00	5.53
Raccolgo ed utilizzo le informazioni disponibili al fine di comprendere e risolvere i problemi	5.00	5.65
Individuo e prendo in considerazione più opzioni prima di prendere una decisione	6.00	5.44
Rimango fedele alla mia decisione a meno che non sia evidente che non è corretta	3.00	5.59
Prendo decisioni logiche e valide sulla base dei dati e delle informazioni rilevanti	7.00	5.59
Orientamento al Risultato	6.50	5.86
Lavoro sodo per portare a termine attività e progetti e per raggiungere gli obiettivi assegnati	6.00	6.01
Riesco a portare a termine attività e progetti rispettando tempi e standard qualitativi	7.00	5.75
Rispetto gli impegni e gli accordi presi	6.00	5.73
Lavoro in modo coscienzioso e affidabile	7.00	5.94
Relazioni Strategiche	4.33	5.41
Creo e mantengo alleanze strategiche con le persone chiave all'interno dell'organizzazione	4.00	5.34
Stabilisco buone relazioni ed alleanze con persone esterne all'organizzazione	5.00	5.56
Sviluppo, coltivo e mantengo un ampio numero di relazioni con gli stakeholder chiave sia interni sia esterni (es. manager, dipendenti, clienti)	4.00	5.33
Gestione dei Conflitti	4.20	5.17
Incoraggio gli altri ed esprimere punti di vista, idee ed opinioni alternative	4.00	5.07
Discuto possibili soluzioni "win-win" e cerco un accordo su azioni specifiche quando sorgono conflitti con gli altri	4.00	5.30
Faccio in modo che i disaccordi vengano esplicitati e discussi apertamente	4.00	5.16

peopleindex

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Comportamento	Io	Norme PeopleIndex
Gestione dei Conflitti	4.20	5.17
Cerco di individuare e risolvere i conflitti interpersonali	4.00	5.23
Evito di mettermi sulla difensiva e mantengo la mente aperta quando gli altri sono di parere contrario al mio	5.00	5.07
Leadership/Influenza	4.00	5.22
Comunico ed esprimo idee in modo da convincere ed influenzare gli altri	4.00	5.17
Modifico il mio stile di leadership al fine di persuadere, motivare ed influenzare gli altri	4.00	4.90
Convinco e persuado gli altri a vedere le cose dal mio punto di vista	4.00	5.16
Comunico in modo da ottenere supporto nei confronti delle mie idee, suggerimenti ed opinioni	4.00	5.29
Sono pronto ad esprimere le mie idee ed opinioni anche se trovano opposizioni	4.00	5.56
Sensibilità Interpersonale/Empatia	4.40	5.48
Faccio in modo che gli altri esprimano e condividano facilmente e apertamente idee, preoccupazioni e problemi	4.00	5.27
Dimostro sensibilità nei confronti delle differenze sul posto di lavoro (es. genere, razza, etnia, orientamento sessuale, ecc.) e tratto gli altri in modo leale e coerente	4.00	5.82
Sviluppo e mantengo relazioni cordiali ed amichevoli con gli altri	4.00	5.45
Mostro interesse e considerazione per gli stati d'animo e i bisogni degli altri	5.00	5.47
Cerco di comprendere e mostrare interesse verso lo stato d'animo degli altri	5.00	5.37
Supporto al Team/Interpersonale	4.20	5.45
Offro di mia iniziativa supporto formale e informale, formazione e coaching agli altri	4.00	5.29
Fornisco feedback regolari e tempestivi agli altri riguardo le relazioni lavorative e la performance	4.00	5.21
Apprezzo e riconosco i contributi ed i successi degli altri	5.00	5.65
Incanto la cooperazione e il lavoro di gruppo	4.00	5.54
Ho fiducia nelle capacità degli altri	4.00	5.54
Collaborazione	5.00	5.48
Invito gli altri ad esprimere idee, opinioni, feedback e ne riconosco l'importanza	5.00	5.31

peopleindex

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

Comportamento	Io	Norme PeopleIndex
Collaborazione	5.00	5.48
Stabilisco relazioni di lavoro basate sulla collaborazione piuttosto che sulla competizione	5.00	5.51
Coinvolgo attivamente gli altri nella presa di decisioni, nella pianificazione e nella risoluzione di problemi quando appropriato	4.00	5.40
Lavoro in modo collaborativo e non competitivo con gli altri	6.00	5.51
Sviluppo relazioni di lavoro collaborative e amichevoli	5.00	5.60
Rispetto le idee, le capacità e i contributi degli altri e mostro un interesse sincero nei confronti dei loro suggerimenti e preoccupazioni	5.00	5.54
Comunicazione Scritta	7.00	5.66
Scrivo in maniera logica, organizzata e chiara	7.00	5.49
Utilizzo correttamente la grammatica, i tempi e l'ortografia in tutte le comunicazioni scritte	7.00	5.83
Scrivo in modo efficace ed appropriato (es. email)	7.00	5.67
Feedback	7.00	5.41
Tengo gli altri sempre informati	7.00	5.32
Informo tempestivamente gli altri riguardo agli aspetti rilevanti delle attività e dei progetti	7.00	5.38
Comunico informazioni richieste da altri tempestivamente	7.00	5.54
Comunicazione Orale	7.00	5.72
Mantengo il contatto visivo con il mio interlocutore	7.00	5.85
Parlo chiaramente	7.00	5.83
Mi esprimo chiaramente quando altri mi chiedono informazioni	7.00	5.60
Fornisco risposte chiare, concise e logiche alle domande degli altri	7.00	5.58
Presentazione Orale	5.25	5.60
Effettuo con sicurezza presentazioni orali in modo persuasivo, chiaro e logico	5.00	5.55
Arrivo preparato alle riunioni, discussioni e presentazioni	7.00	5.78
Gestisco le domande durante le riunioni e le presentazioni in modo appropriato e diplomatico	5.00	5.63
Riformulo e chiarisco i punti importanti delle presentazioni effettuate dagli altri	4.00	5.42

peopleindex

Sintesi dei Comportamenti (Continua)

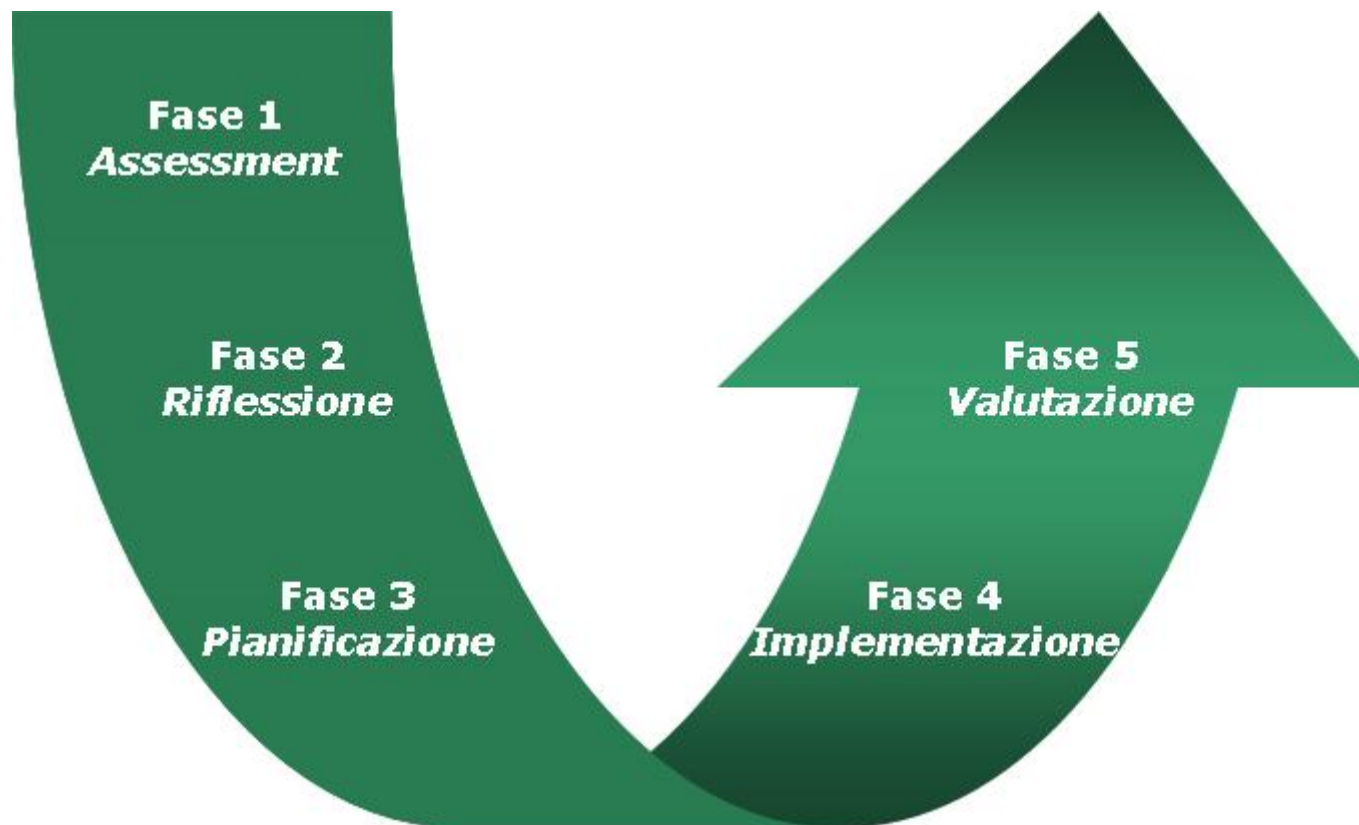
Comportamento	Io	Norme PeopleIndex
Ascolto	6.00	5.43
Riassumo e parafraso ciò che gli altri hanno detto al fine di chiarirne il significato	4.00	5.25
Parlo mantenendo il contatto visivo e prestando attenzione ai miei comportamenti non verbali	7.00	5.79
Mi prendo il tempo per comprendere ed ascoltare gli altri	6.00	5.43
Aspetto in silenzio ed ascolto pazientemente senza interrompere gli altri	7.00	5.26

peopleindex

Interpretazione del Feedback

Come utilizzare il report PeopleIndex al fine di migliorare la propria Intelligenza Emotiva

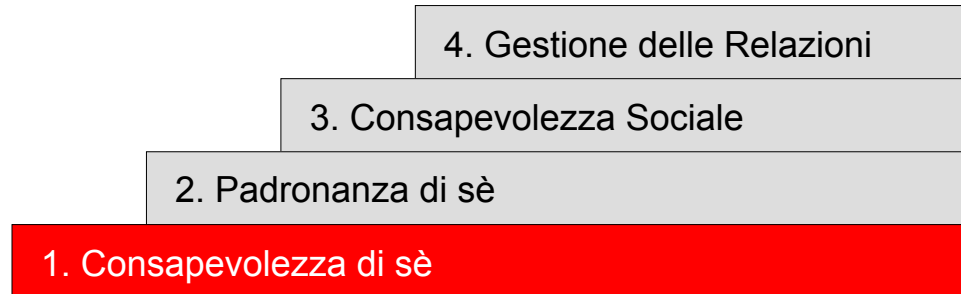
Il tuo report PeopleIndex fornisce informazioni sulle quattro componenti dell'intelligenza emotiva: 1) Consapevolezza di sé; 2) Consapevolezza Sociale; 3) Padronanza di sé e 4) Gestione delle Relazioni. La sezione seguente contiene esercizi specifici che recenti ricerche hanno dimostrato essere utili per migliorare il proprio livello di intelligenza emotiva ed il proprio benessere. Ciascun esercizio è basato sul modello del cambiamento illustrato sotto al fine di facilitare una modifica permanente dei comportamenti che si manifesta in un miglioramento del proprio auto-controllo e dei propri rapporti interpersonali.



peopleindex

Interpretazione del Feedback (Continua)

Esercizi relativi alla Consapevolezza di sè per migliorare il proprio livello di Intelligenza Emotiva

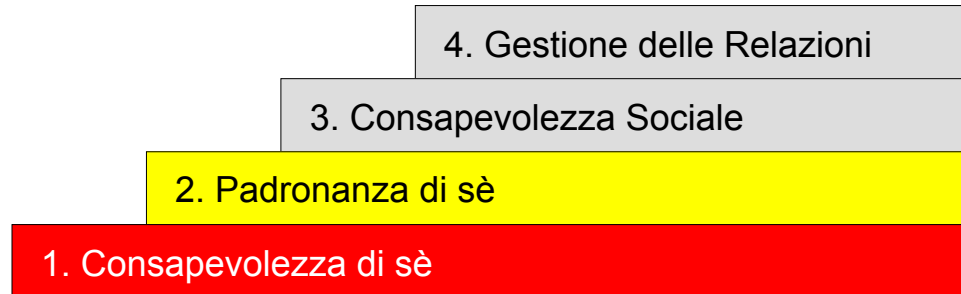


- **Diario delle Emozioni:** Tieni un diario per una settimana in cui scrivere il tuo livello di stress e le tue emozioni. Descrivi la tipologia di fattore di stress e le relative emozioni. Valuta il livello di stress (basso, medio, alto), i tuoi pensieri ed emozioni (positive o negative) e le azioni specifiche che hai intrapreso per gestire efficacemente le tue emozioni. Rivedi il tuo diario alla fine di ogni giornata e rifletti sul tuo comportamento e sulle tue risposte.
- **Identifica i tuoi Punti di Forza Distintivi:** Identifica ed elenca i tuoi punti di forza distintivi in termini di conoscenze, capacità, abilità (es. quelle cose per le quali hai un talento naturale e che fai bene). Per ciascuno dai una valutazione secondo il tuo livello di interesse (basso, medio, alto) nell'utilizzarlo sul lavoro e a casa. Prendi nota dei punti di forza che hanno ricevuto una valutazione di interesse alta.
- **Richiesta di Feedback:** Condividi con gli altri il tuo report PeopleIndex. Sollecita il feedback da parte di almeno due persone: 1) una persona che apprezza il tuo stile ed i tuoi punti di forza e 2) una persona che si dimostra critica verso il tuo stile. Chiedi ad entrambe le loro reazioni nei confronti del tuo report e di identificare i tuoi punti di forza e le potenziali aree di sviluppo. Metti a confronto le reazioni ed i feedback di entrambe e prendi nota degli elementi comuni e/o differenti. Com'è il feedback rispetto alle tue auto-valutazioni? Quali input puoi utilizzare per migliorare la tua intelligenza emotiva?
- **Apprezzamento degli Aspetti Positivi:** Ogni giorno per una settimana, rifletti e scrivi una cosa della tua vita di cui sei veramente riconoscente e perché (es. salute, famiglia, lavoro). Valuta il suo impatto sul tuo benessere generale.
- **Apprezzamento degli Altri:** Identifica una persona nella tua vita che ha arricchito o che ha contribuito al tuo sviluppo in maniera significativa e che non è stata ringraziata o riconosciuta in modo appropriato. Scrivi una breve lettera a questa persona in cui esprimi che cosa significa per te. Descrivi quanto apprezzi ciò che ha fatto per arricchire la tua vita. Fai visita a questa persona e portale la lettera o inviagliela se ciò non è possibile.
- **Affermazione Positiva Giornaliera:** Ogni giorno per una settimana rifletti attentamente e scrivi una cosa positiva e piacevole della giornata. Che cosa l'ha resa positiva? Come ti ha fatto sentire?

peopleindex

Interpretazione del Feedback (Continua)

Esercizi relativi alla Padronanza di sè per migliorare il proprio livello di Intelligenza Emotiva

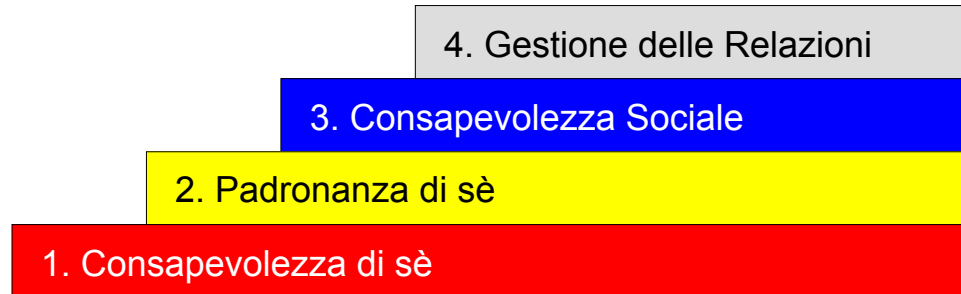


- **Utilizza i tuoi Punti di Forza Distintivi:** Scegli uno o due punti di forza distintivi valutati alti nel precedente esercizio sulla Consapevolezza di sè e che desideri utilizzare di più (conoscenze, capacità, abilità, talenti). Per una settimana prova ad utilizzare i tuoi punti di forza in modo nuovo e diverso. Tieni un diario per registrare come hai utilizzato il punto di forza e come ti sei sentito ad impiegarlo in attività lavorative e non. Rifletti su come puoi continuare ad ampliare l'utilizzo dei tuoi punti di forza su base continua sia per lavoro sia per piacere.
- **Equilibrio Vita Privata e Lavorativa:** Ogni settimana è composta da 168 ore. Scrivi quante ore utilizzi attualmente per le diverse attività (es. dormire, mangiare, lavorare, divertirsi, viaggiare, responsabilità familiari, sviluppo personale, altro). Ora valuta la qualità di ciascuna categoria che hai creato su una scala da 1 a 10 scala dove 10=Molto Soddisfatto e 1=Molto Insoddisfatto. Quanto è bilanciata la tua vita? Quali sono le aree di maggiore insoddisfazione? Quali azioni specifiche puoi intraprendere per facilitare il miglioramento del tuo livello di soddisfazione?
- **Il mio Stile di Reazione:** Descrivi per iscritto come di solito ti comporti e ti senti in ciascuna delle seguenti situazioni: 1) Quando interagisci con persone "difficili" (quali sono e perché ti provocano difficoltà?) 2) Quando sei stressato (come esprimi di solito il tuo stress in termini di emozioni e di comportamenti?) e 3) Quando entri in discussione con qualcuno (qual è il tuo stile di risoluzione dei conflitti preferito: competizione, collaborazione, compromesso, accomodante o abbandono?). Per ciascuna situazione rifletti su ciò che potresti cambiare per gestire la situazione in maniera più efficace ed ottenere emozioni, reazioni e risultati positivi.
- **Piano di Sviluppo Personale:** Identifica un piano di sviluppo personale o professionale per i prossimi 12 mesi verso il quale sei realmente motivato e sei disposto ad impegnarti per seguirlo. Scrivi il tuo piano includendo le azioni specifiche che vuoi intraprendere e le modalità per valutare i progressi. Posiziona il tuo piano in un luogo ben visibile in modo che tu possa vederlo tutto i giorni (es. palmare, schermo del computer, scrivania). Rendi pubblico il tuo piano ai tuoi colleghi, amici, familiari, partner, coach o mentore.

peopleindex

Interpretazione del Feedback (Continua)

Esercizi relativi alla Consapevolezza Sociale per migliorare il proprio livello di Intelligenza Emotiva



- **Ascolto Attivo:** Ogni giorno per una settimana chiedi ad un amico, un collega o un familiare di ascoltarti attivamente quando interagisci con lui al fine di aumentare l'empatia e la comprensione degli altri. Cerca di parlare di meno, di riassumere ciò che hai ascoltato prima di esprimere i tuoi pensieri e le tue opinioni e di riflettere sugli stati d'animo che ti sembra aver percepito sulla base sia delle parole espresse dagli altri sia dei comportamenti non verbali (es. utilizza espressioni come "Mi sembra che tu stia dicendo..." o "Mi sembra che tu ti senta...").
- **Network:** Disegna un grande cerchio. All'interno scrivi i nomi di familiari, amici, colleghi, partner o altre persone rilevanti che tu identifichi come i tuoi sostenitori più importanti e più vicini a te (es. coloro che ti forniscono informazioni, ti danno supporto emotivo, ti prestano aiuto, ecc.). Accanto a ciascun nome, scrivi quanto spesso hai interagito con loro nell'ultimo mese (R=raramente, Q=qualche volta, S=spesso). Infine rifletti su quanto sei soddisfatto della qualità dell'interazione che hai con loro o del supporto che ti forniscono.
- **Il mio Stile Interpersonale:** Utilizza uno strumento di assessment della personalità o dello stile interpersonale per identificare il tuo approccio quando comunichi, guidi e gestisci le relazioni con gli altri. Individua le persone (colleghi, familiari, amici) con cui vorresti migliorare la relazione e, utilizzando il modello su cui si basa PeopleIndex, cerca di capire il loro stile e di riflettere su come puoi rafforzare le vostre interazioni (es. potresti cercare un approccio analitico ed oggettivo per risolvere i conflitti e per lavorare in modo più cooperativo).
- **Io stesso come Modello:** Scrivi un episodio recente in cui hai dato il meglio di te nell'interagire e nel lavorare con gli altri mostrando ed utilizzando i tuoi punti di forza distintivi per portare a termine qualcosa di importante e in cui ti sei sentito particolarmente soddisfatto, motivato e sicuro di te. Rileggi ogni sera per una settimana quanto hai scritto e rifletti sui punti di forza su cui hai fatto leva e sugli stati d'animo che sono scaturiti dal loro impiego efficace.

peopleindex

Interpretazione del Feedback (Continua)

Esercizi relativi alla Gestione delle Relazioni per migliorare il proprio livello di Intelligenza Emotiva



- **Relazioni ed Energia:** Fai una lista delle persone che nella tua vita ti tolgono “energia” (coloro che ti provocano difficoltà, frustrazione, noia, stanchezza). Che cosa rende le relazioni sociali con queste persone meno piacevoli e desiderabili? Impara a dire “no” a queste persone e cerca soluzioni per minimizzare o eliminare le interazioni con loro.
- **Tecnica D-E-S-C:** Scegli una persona per te importante nell’ambito lavorativo o familiare il cui comportamento, se cambiasse, migliorerebbe la qualità della relazione che hai con lei. Scrivi quattro brevi frasi in cui esprimi la richiesta di una specifica modifica comportamentale utilizzando la tecnica D-E-S-C: 1) **Descrivi** (descrivi in modo specifico che cosa la persona sta o non sta facendo: focalizzati sui comportamenti e non sulla personalità; 2) **Esprimi** come questo suo comportamento ti fa sentire (formula le frasi in prima persona per condividere l’impatto del comportamento sul tuo stato d’animo); 3) **Specifica** i comportamenti che vorresti che la persona assumesse (es. che cosa la persona dovrebbe fare di più, di meno o in maniera differente per venire incontro alle tue esigenze) e 4) **Conseguenze:** condividi prima le conseguenze positive del cambiamento comportamentale su di te e sulla vostra relazione. Potresti anche considerare le conseguenze negative in termini di che cosa farai se il suo comportamento non si modifica (se ciò viene percepito in maniera non difensiva e può facilitare la motivazione al cambiamento). Ripeti ad alta voce queste quattro fasi ed organizzare un incontro con la persona per utilizzare la tecnica **D-E-S-C**.
- **Tecnica Esprimi-Chiedi-Unisci-Trova:** Per aiutarti a risolvere i conflitti con gli altri in modo aperto e non mettendoti sulla difensiva puoi provare la tecnica **Esprimi-Chiedi-Unisci-Trova** : 1) **Esprimi** il tuo punto di vista (idee, pensieri, opinioni o suggerimenti); 2) **Chiedi** il punto di vista del tuo interlocutore (chiedi in modo esplicito e diretto quali reazioni ha nei confronti delle tue idee); 3) **Unisci** il tuo punto di vista con il suo riassumendo ciò che hai ascoltato dall’altra persona (non discutere, fornisci ulteriori spiegazioni del tuo punto di vista o poni domande durante questa fase) e 4) **Trova** le aree in cui siete d’accordo e in disaccordo. Concludi la conversazione o chiedi quali passi successivi sono necessari per andare avanti nella vostra interazione. Scegli una persona per te importante nell’ambito lavorativo o familiare il cui comportamento con cui mettere in pratica la tecnica **Esprimi-Chiedi-Unisci-Trova**. Analizza e valuta come è migliorata la vostra relazione.

peopleindex

Guida per il Piano di Sviluppo

Interpretazione del Report PeopleIndex

Le tue reazioni alla lettura del report PeopleIndex forniscono un'indicazione utile non solo per l'interpretazione dei risultati, ma anche per decidere quali azioni intraprendere.

Reazione Emotiva

La tua reazione iniziale verso il report è importante. Essa fornisce un'indicazione utile non solo per l'interpretazione dei risultati, ma anche per decidere su quali competenze focalizzare le tue attività di sviluppo. Se dovessi scegliere una parola o una frase per descrivere la tua reazione emotiva al report, sarebbe:

Quale elemento dei tuoi risultati ti ha portato a questa reazione?

Come sono le tue auto-valutazioni rispetto a quelle delle Norme PeopleIndex?

Quali trend hai riscontrato (cose di cui ti sei sorpreso o su cui sei d'accordo)?

Quali nuovi elementi, se ci sono stati, hai appreso nel tuo report?

peopleindex

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Scelta delle Competenze da Sviluppare

La prima colonna riporta le competenze di PeopleIndex. Apponi una X nella seconda colonna accanto a quelle che ritieni essere le più importanti per la tua attuale posizione. Apponi un'altra X nella terza colonna accanto a quelle competenze che sono state indicate dagli altri valutatori come possibili aree di sviluppo. Le competenze che presentano entrambe le X indicano le aree più critiche, che dovrebbero essere obiettivo del tuo Piano di Sviluppo.

Gruppo di Competenza	Competenza	Importanza	Sviluppo
Padronanza di sé	Auto-Sviluppo		
	Adattabilità/Resistenza allo Stress		
	Auto-Controllo		
	Lealtà		
	Approccio Strategico alla Risoluzione dei Problemi		
	Orientamento al Risultato		
Gestione delle relazioni	Relazioni Strategiche		
	Gestione dei Conflitti		
	Leadership/Influenza		
	Sensibilità Interpersonale/Empatia		
	Supporto al Team/Interpersonale		
	Collaborazione		
Comunicazione	Comunicazione Scritta		
	Feedback		
	Comunicazione Orale		
	Presentazione Orale		
	Ascolto		

peopleindex

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Scelta delle Competenze da Sviluppare (Continua)

Elenca 3 punti di forza sulla base dei risultati ottenuti nel tuo PeopleIndex per continuare a sfruttarli nello svolgimento del tuo attuale lavoro:

1. _____
2. _____
3. _____

Elenca 3 possibili aree di sviluppo sulla base dei risultati ottenuti nel tuo PeopleIndex (es. comportamenti che adoterai con maggiore o minore frequenza o che modificherai per migliorare la tua performance lavorativa):

1. _____
2. _____
3. _____

Lo scopo del report PeopleIndex è quello di aiutarti a sviluppare le competenze specifiche dell'Intelligenza Emotiva. Lo sviluppo di competenze può essere sfidante perché significa cambiare il proprio modo di comportarsi. Non è facile! Il processo di pianificazione del piano d'azione ti aiuta ad incrementare le probabilità di successo. Ricerche dimostrano che le probabilità di successo del cambiamento aumentano quando:

- La competenza è definita in modo specifico
- Esiste una forte motivazione al cambiamento
- Il piano d'azione è stato condiviso con gli altri
- È stata effettuata un'analisi delle cause dei gap di competenza
- Gli altri supportano il tuo cambiamento
- I risultati raggiungibili sono visibili e misurabili

Il piano di sviluppo contenuto nella pagina successiva ti aiuterà a migliorare una delle competenze che hai identificato sulla base dei risultati del tuo PeopleIndex. Nel compilare il piano, ti suggeriamo le seguenti linee guida:

- Sii specifico
- Utilizza i consigli all'interno del report come base per il tuo piano
- Ricordati di scrivere il tuo piano in modo semplice
- Definisci come monitorare e valutare i risultati

peopleindex

Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Competenza:	
Attività di Sviluppo:	Scadenze:
Risorse Necessarie:	
Indicatori di Successo (KPI):	
Risultati Ottenuti:	