



**Performance
Technology
Solutions**

Chi siamo



- Performance Technology Solutions (PTS) è una società di consulenza organizzativa e formazione manageriale
- Il nostro nome deriva dalla metodologia di origine statunitense **Human Performance Technology**, un approccio sistematico per il miglioramento della performance aziendale
- La nostra squadra è composta da un team di consulenti, formatori e coach coordinati da Diane Fryman, amministratore delegato della società

Alcuni dei nostri clienti



Elementi distintivi



Approccio Olistico

Individuiamo le cause e risolviamo i problemi di performance considerando l'azienda come un sistema.



Metodologie Internazionali

Tutti i nostri servizi di consulenza e formazione sono basati su metodologie collaudate a livello internazionale.



Strumenti di sviluppo

Per massimizzare l'impatto dei nostri servizi offriamo soluzioni integrate con l'utilizzo di strumenti di sviluppo online validati a livello internazionale.



ROI degli interventi

Monitoriamo tutti i nostri interventi al fine di dimostrare i risultati oggettivi raggiunti in termini sia qualitativi sia quantitativi.

Le nostre partnership internazionali



ATD – Association for Talent Development

PTS è da oltre 10 anni “Delegation Leader” per l’Italia (e dal 2017 anche per la Svizzera) presso l’evento annuale di ATD



Facet5 Global

PTS è distributore per l’Italia e certificatore per l’utilizzo degli strumenti Facet5

.



Envisia Learning

PTS è distributore per l’Italia degli strumenti di valutazione 360° di Envisia Learning, fondata dallo psicologo Kenneth Nowack, membro del Consorzio di Daniel Goleman per la Ricerca sull’Intelligenza Emotiva nelle Organizzazioni

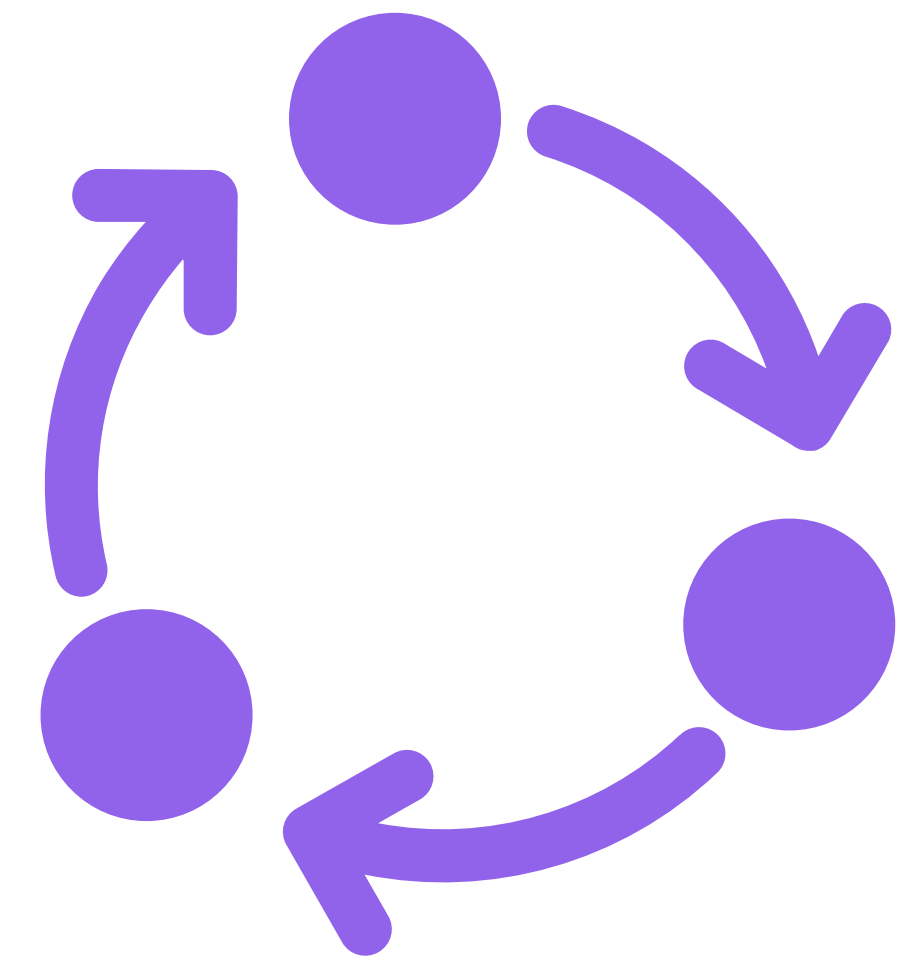


Ofactor

PTS è distributore per l’Italia degli strumenti di Ofactor, fondata dal neuroscienziato Paul J. Zak e dallo psicologo Kennet Nowack

Le nostre metodologie

- Human Performance Technology
- Instructional Systems Design
- Neuroscienze e psicologia positiva



La nostra offerta

Formazione



Coaching



Tools



Consulenza



Il nostro approccio alla Formazione



- Analisi dei bisogni e progettazione **ad hoc**
- Erogazione in **presenza**, a **distanza** o **ibrida**
- Formatori **multilingue**
- Modalità didattica **interattiva** (es. case studies, role-play, video simulazioni)
- Compilazione **piani d'azione** individuali per motivare l'applicazione al lavoro
- Monitoraggio dei **risultati** ottenuti

I nostri percorsi formativi



- **Leadership e Manageriali:** per tutti i livelli organizzativi
- **HR:** per Responsabili e Specialisti delle Risorse Umane

Il nostro approccio al Coaching

- Sessioni in **presenza** e/o a **distanza**
- Approccio International Coach Federation (**ICF**)
- Coach **certificati** e **multilingue**
- Monitoraggio dei **risultati** ottenuti

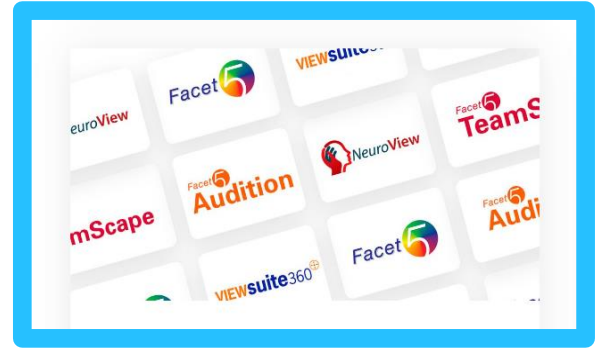


I nostri percorsi di Coaching

- Coaching individuale
- Team Coaching

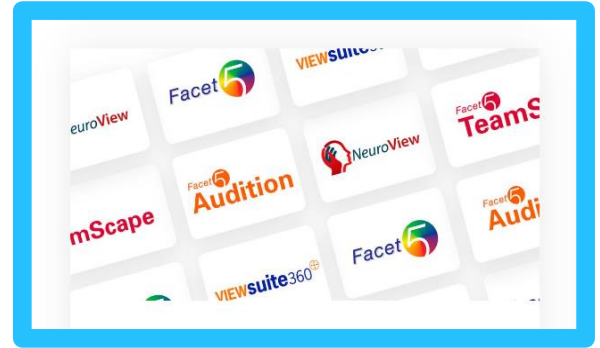


I nostri Tools



- Grazie alla partnership con le reti internazionali Facet5 Global ed Envisia Learning, siamo distributori per l'Italia di una vasta gamma di **strumenti online validati e multilingue** che consentono di:
 - ✓ rendere più **efficace** ed **efficiente** la fase di analisi delle esigenze aziendali
 - ✓ supportare in modo sistematico i **processi HR**
 - ✓ massimizzare l'**impatto** dei nostri servizi di consulenza, formazione e coaching

Tools – Facet – Descrizione



- **Somministrazione:** auto-valutazione
- **Che cosa misura:** caratteristiche individuali (comportamenti, fattori motivanti, atteggiamenti) contestualizzate in ambito lavorativo (modello Big Five)
- **N° domande:** 106
- **Tempo di compilazione:** 15–20 minuti
- **Reportistica:** diverse tipologie di report per diverse applicazioni

Tools – Facet5 – Benefici **Facet5 Profile**



- Sviluppa **auto-consapevolezza** dei propri punti di forza e di sviluppo in riferimento al proprio ruolo lavorativo
- Facilita l'identificazione di **obiettivi di miglioramento** e guida la stesura di un piano di sviluppo professionale
- Individua le **leve motivazionali** ed il percorso di carriera più in linea con le proprie caratteristiche
- Aiuta a comprendere l'impatto di un **cambiamento** di ruolo o di contesto culturale

Tools - Facet5 - Reportistica

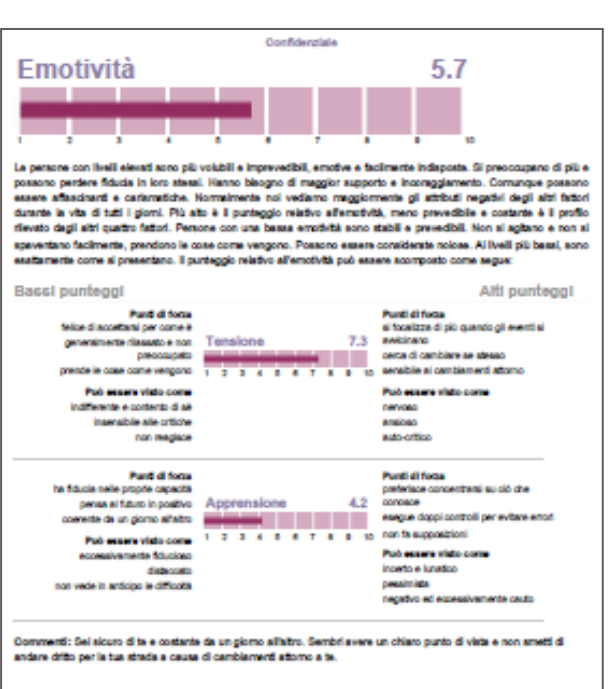
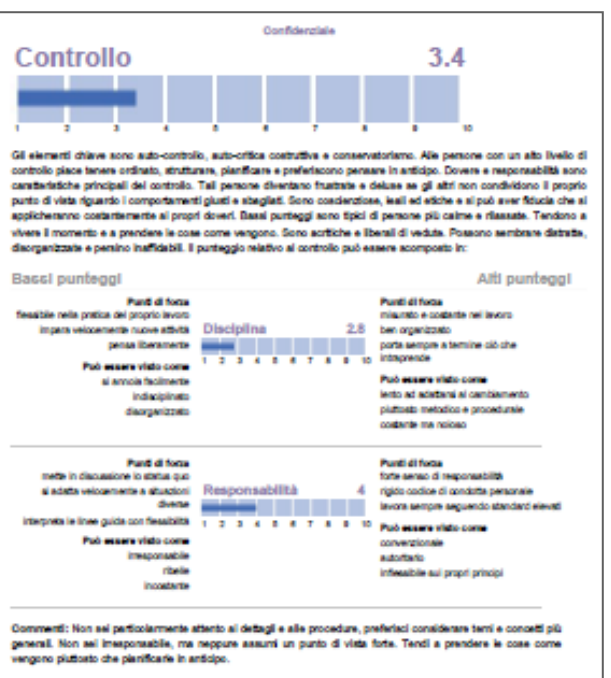
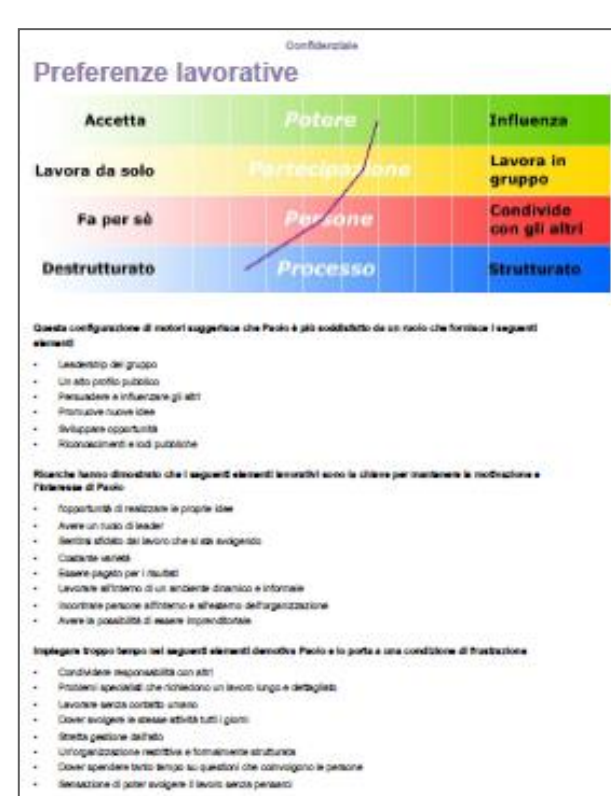
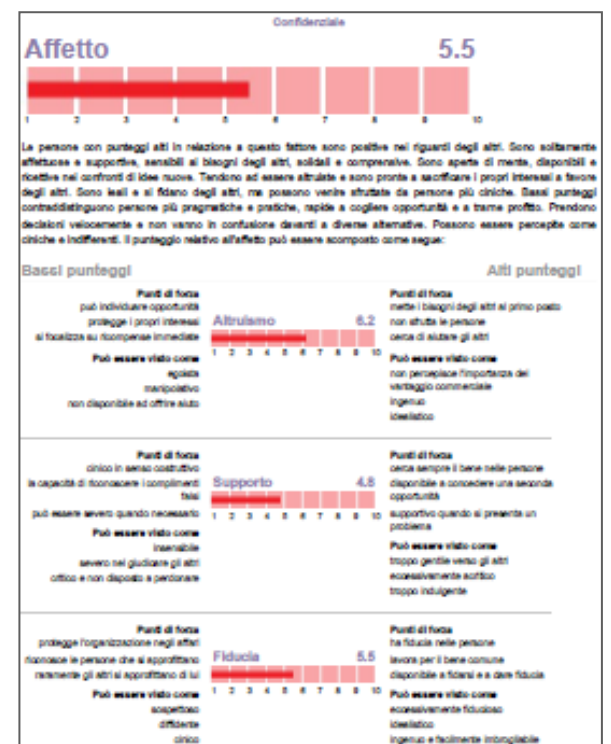
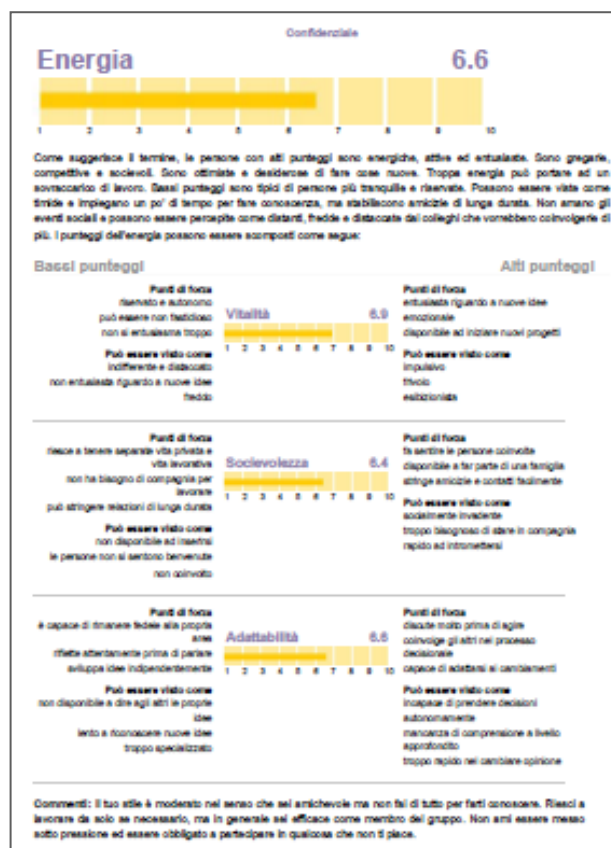
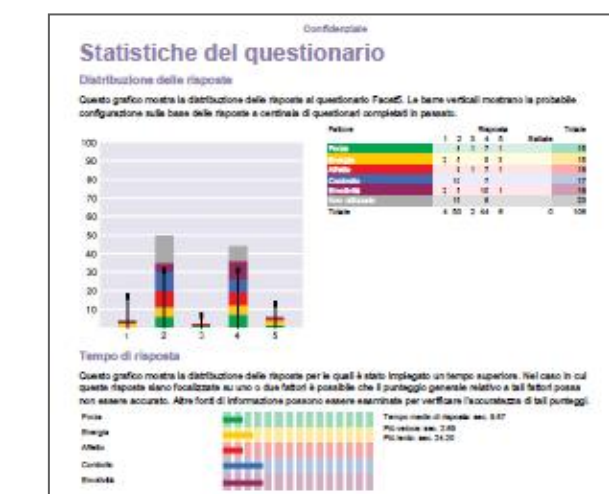
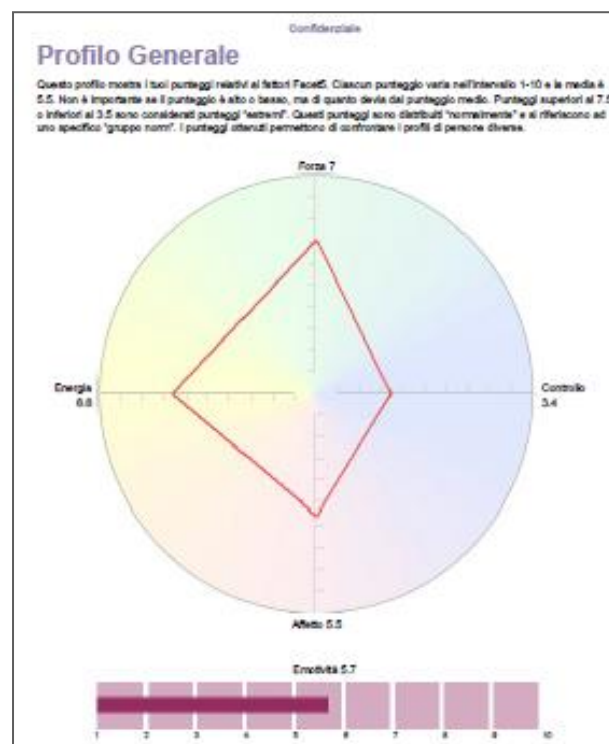


Applicazioni:

- Sviluppo
- Coaching
- Percorsi di Carriera
- Gestione dei Talenti

Contenuti:

- Analisi fattori e sotto-fattori
- Tempi di risposta
- Profilo complessivo
- Linee guida per il capo
- Preferenze lavorative



Tools – Facet5 – Benefici



- Analizza le aree di forza, di rischio, le frustrazioni e le sfide legati allo stile individuale, in particolare:
 - ✓ Prendere decisioni e definire obiettivi
 - ✓ Coinvolgere e consultare gli altri
 - ✓ Focalizzarsi sulle persone e sui compiti
 - ✓ Gestire il proprio lavoro ed i propri impegni
 - ✓ Gestire lo stress ed identificare i rischi
- Facilita la stesura di un piano di sviluppo professionale in autonomia

Tools – Facet5 – Reportistica



Applicazioni:

- Sviluppo
- Coaching
- Percorsi di Carriera
- Gestione dei Talenti

	Prendere decisioni e definire obiettivi	Prendi decisioni in modo rapido e decidi il tempo per riflettere? Discuti vivacemente e cerchi di calmare gli altri? Decidi autonomamente e chiedi agli altri che cosa ne pensano?
	Coinvolgere e consultare gli altri	Dimostri il tuo entusiasmo, apertamente o solo per riservato? Soddisfatti facilmente o preferisci stare da soli? Discuti apertamente o preferisci interventi per consenso?
	Focalizzarsi sulle persone e sui compiti	Ti concentri sul singolo compito o consideri il quadro generale? Ti preoccupi per gli altri o aspetti che ti facciano da soli? Ti fidi di ciò che ti viene detto o cerchi prove al riguardo?
	Gestire il tuo lavoro ed i tuoi impegni	Preferisci essere stimolato e pianificare in anticipo o rimanere flessibile? Ti comporti in modo attento e prudente o preferisci mantenere un tocco di leggerezza e spontaneità?
	Gestire lo stress ed identificare i rischi	Come reagisci allo stress e sei in grado di identificare i rischi? Per te è normale sacrificarti analiso o sei generoso e non risai? Vedi sempre il lato positivo o controlli continuamente gli ostacoli?

Prendere le decisioni e definire obiettivi			
Punti di forza	Rischi	Frustazioni	Stile
Tu ...	Poss essere visto come ...	Poi sei frustrato da ...	L'atteggiamento è ...
sei molto fantasioso e disposto ad accettare le opinioni degli altri quando non riesci in discussione	Indovini: non puoi capirlo ad essere d'accordo con gli altri? Qualcuno non riesce in discussione	Non prendere una decisione quando non hai l'opinione di almeno 2 o 3 amici? Non riesci ad accettare la tua opinione?	Quando ti accetti accetti l'opinione degli altri come se fosse la tua. Ma se hai un'opinione diversa non riesci a farla
sei gentile e sei servace, ti accetti gli altri ed hai un'opinione di tutti	Non accetti le tue opinioni? Non accetti le opinioni altrui? Ti senti di troppo in fretta	Non accetti la tua. Persone che sono sempre per te quando ti sei accettato non sono accettato	Quando accetti anche ti accetti come se ti fossi accettato. Non accetti la tua opinione. Non accetti quando accetti
sei deciso e non accetti la tua opinione. Con ogni persona che ti è di supporto	Non accetti le tue opinioni? Non accetti le opinioni altrui? Ti senti di troppo in fretta	Non accetti la tua. Persone che sono sempre per te quando ti sei accettato non sono accettato	Quando accetti anche ti accetti come se ti fossi accettato. Non accetti la tua opinione. Non accetti quando accetti
Punti di forza	Rischi	Frustazioni	Stile
Tu ...	Poss essere visto come ...	Poi sei frustrato da ...	L'atteggiamento è ...
preferisci una via pacifica che la via più dura	Non riescono a non esserlo. Quando ti rendi conto	Non riescono a non esserlo. Quando ti rendi conto	Non riescono a non esserlo. Quando ti rendi conto
sei molto deciso e non accetti la tua opinione. Con ogni persona che ti è di supporto	Non accetti le tue opinioni? Non accetti le opinioni altrui? Ti senti di troppo in fretta	Non accetti la tua. Persone che sono sempre per te quando ti sei accettato non sono accettato	Quando accetti anche ti accetti come se ti fossi accettato. Non accetti la tua opinione. Non accetti quando accetti
sei molto deciso e non accetti la tua opinione. Con ogni persona che ti è di supporto	Non accetti le tue opinioni? Non accetti le opinioni altrui? Ti senti di troppo in fretta	Non accetti la tua. Persone che sono sempre per te quando ti sei accettato non sono accettato	Quando accetti anche ti accetti come se ti fossi accettato. Non accetti la tua opinione. Non accetti quando accetti

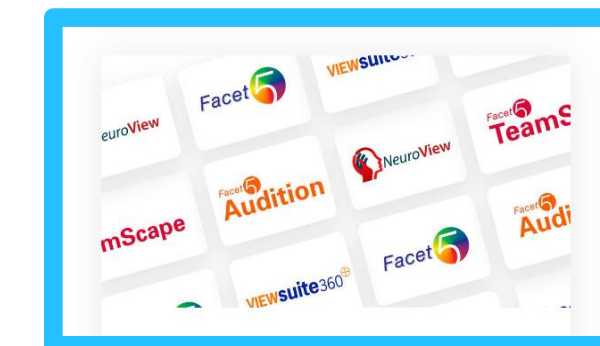
Focalizzarsi sulle persone e sui compiti				
Parti di forza	Rischi	Risultazioni	Stile	
Tu ...	Puoi essere visto come ...	Puoi sentirsi frustrato da ...	L'ama affogare in un mare ...	
1. non sei troppo sicuro, ma anche troppo sicuro della parte delle persone 2. hai un dispendio di risorse e un compromesso in termini di competenza e risultati 3. hai la persona benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. non sei ben visto, ma non sei visto come un esperto 2. non riesci a cogliere le opportunità e a rispondere alle richieste di aiuto 3. lasciasti la gente che si è benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 2. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 3. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto	1. L'ama affogare in un mare ... 2. L'ama affogare in un mare ... 3. L'ama affogare in un mare ...	
Gestire il tuo lavoro e i tuoi impegni				
Parti di forza	Rischi	Risultazioni	Stile	
Tu ...	Puoi essere visto come ...	Puoi sentirti frustrato da ...	L'ama affogare in un mare ...	
1. sei un po' troppo sicuro, ma anche troppo sicuro della parte delle persone 2. hai un dispendio di risorse e un compromesso in termini di competenza e risultati 3. hai la persona benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. non sei ben visto, ma non sei visto come un esperto 2. non riesci a cogliere le opportunità e a rispondere alle richieste di aiuto 3. lasciasti la gente che si è benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 2. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 3. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto	1. L'ama affogare in un mare ... 2. L'ama affogare in un mare ... 3. L'ama affogare in un mare ...	
Gestire lo stress e identificare i rischi				
Parti di forza	Rischi	Risultazioni	Stile	
Tu ...	Puoi essere visto come ...	Puoi sentirti frustrato da ...	L'ama affogare in un mare ...	
1. sei un po' troppo sicuro, ma anche troppo sicuro della parte delle persone 2. hai un dispendio di risorse e un compromesso in termini di competenza e risultati 3. hai la persona benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. non sei ben visto, ma non sei visto come un esperto 2. non riesci a cogliere le opportunità e a rispondere alle richieste di aiuto 3. lasciasti la gente che si è benedetta del bene per il bene, ma è un po' di più di quanto ti serve	1. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 2. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto 3. potresti essere visto come un esperto, ma non sei visto come un esperto	1. L'ama affogare in un mare ... 2. L'ama affogare in un mare ... 3. L'ama affogare in un mare ...	

[illegible]

Contenuti:

- Aree di forza
- Aree di rischio
- Frustrazioni
- Sfide
- Piano di Sviluppo

Tools – Facet5 – Benefici **Facet5** **Audition**



- Rende il **processo di selezione più sistematico ed efficiente** attraverso un metodo oggettivo per definire le caratteristiche ricercate per il ruolo e per confrontare i potenziali candidati
- Facilita i colloqui di selezione suggerendo **domande mirate** per ciascun candidato
- Rende il **processo di selezione più efficace** grazie all'individuazione dei candidati più in linea con il ruolo e la cultura aziendale

Tools – Facet5 – Reportistica **Facet5** **Audition**

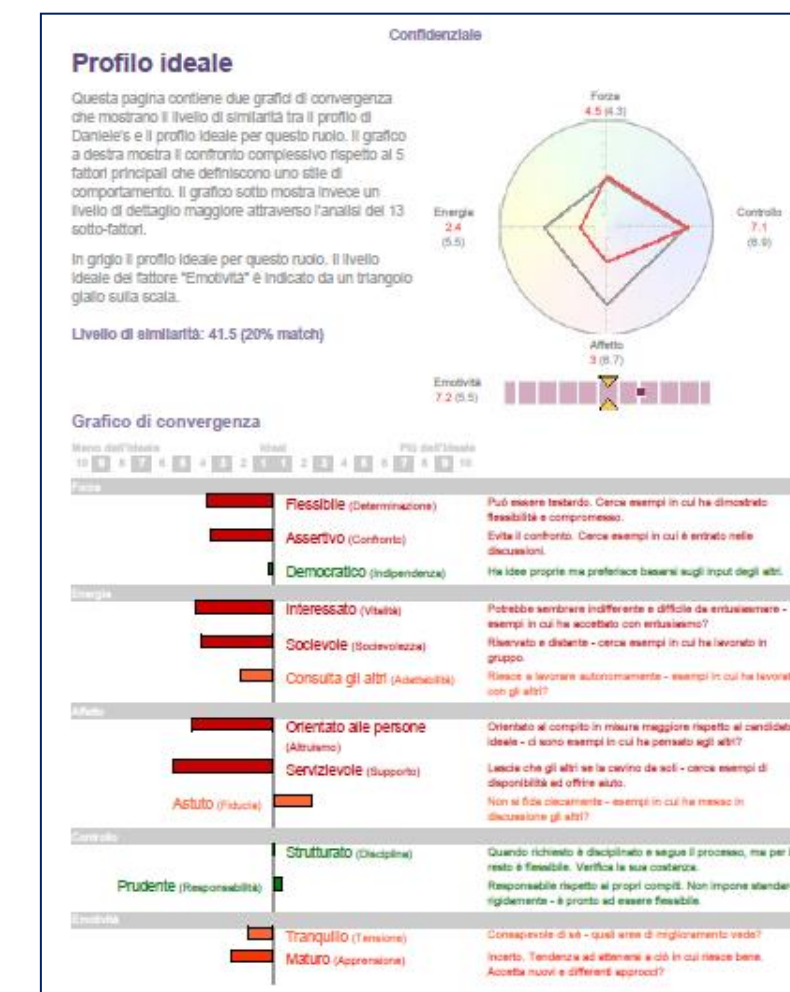
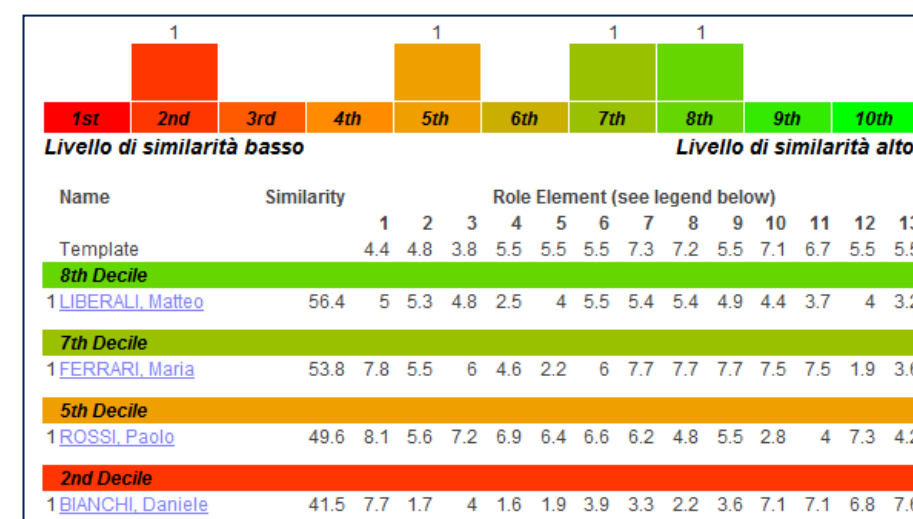


Applicazioni:

- Selezione del Personale

Contenuti:

- Ranking dei candidati rispetto al profilo “ideale” del ruolo ricercato
- Aree in cui ciascun candidato rispecchia le caratteristiche “ideali”
- Direzione ed entità di ciascuno scostamento (gap) rispetto all’ “ideale”
- Guida al colloquio di selezione specifica per ciascun candidato (domande comportamentali e situazionali)



Confidenziale

Sales Interview Orientato alle persone (Altruismo)

I candidati ideali sono orientati alle persone e altruisti. Non dimenticano mai l'impatto sulle persone coinvolte.

Ambiente duro, pragmatico e orientato al business. In cui si è focalizzato sugli aspetti pratici. Ci si aspetta che le persone diano il loro contributo e siano in grado di negoziare con fermezza per l'organizzazione. Il contesto può essere aggressivo ed altamente competitivo.

Ambiente amichevole e indulgente in cui si aspetta che le persone assumano un punto di vista generoso e considerino l'opportunità delle decisioni sul collegio e sugli altri interessati.

Domande Comportamentali

Risposta di Audition: Orientato al compito in misura maggiore rispetto al candidato ideale - ci sono esempi in cui ha pensato agli altri?

Parli di una situazione in cui hai identificato una buona opportunità di business. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Mi puoi dare un esempio in cui il tuo intervento ha tutelato gli interessi commerciali dell'organizzazione?

Raccontami una situazione in cui hai dovuto prendere una dura decisione nei confronti di un membro del gruppo. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Domande Situazionali

Come ti comporti nel trovare buone opportunità di business?

Se periodicamente lavori nel valutare la situazione a tuo favore?

Come bilanci benefici a breve e a lungo di un affare?

Valutazione dell'intervistatore

1	2	3	4	5
Tu hai i propri interessi. Si focalizza sui profitti immediati. Esplicito e opportunist.				Mette gli altri al primo posto. Cerca sempre di aiutare gli altri. Esclusivamente altruista.

Commento

Confidenziale

Sales Interview Flessibile (Determinazione)

I candidati ideali sono più flessibili. Ascoltano gli altri e sono disposti a modificare il loro punto di vista.

Se il punteggio è basso le persone si trovano in un ambiente in cui si devono essere precise ed aderire agli altri e fare ciò che viene detto loro e seguire una direzione precisa. Tendenza di essere flessibili e di adattarsi alle esigenze degli altri.

Se il punteggio è alto le persone si trovano in un ambiente in cui si aspetta da loro che elaborino le proprie idee senza particolare supporto, che definiscano i propri obiettivi e siano precise e lavorino autonomamente.

Domande Comportamentali

Risposta di Audition: Può essere testardo. Cerca esempi in cui ha dimostrato flessibilità e compromesso.

Raccontami una situazione in cui sei rimasto fedele al tuo punto di vista. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Raccontami una situazione in cui hai avuto bisogno di coinvolgere gli altri ad agire. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Che cosa è successo?

Raccontami una situazione in cui hai capito che dovevi assumerti la responsabilità. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Domande Situazionali

Se qualcuno ha un forte punto di vista qual è la strategia migliore per convincerlo?

Come ti comporteresti per far sì che le persone interagiscano con una nuova iniziativa?

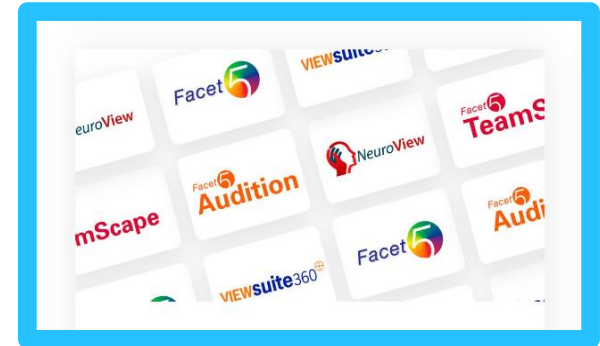
Come ti comporteresti per far sì che le persone facciano qualcosa che tu ritieni importante?

Valutazione dell'intervistatore

1	2	3	4	5
Troppo determinato a rimanere fedele al suo punto di vista. Risposto nel dire agli altri ciò che devono fare. Difficile da convincere.				Troppo facilmente influenzabile nelle discussioni. Troppo disponibile ad ascoltare alle esigenze degli altri. Risultante a prendere decisioni rapide.

Commento

Tools – Facet5 – Benefici TeamScape



- Analizza le **dinamiche di gruppo**:
 - ✓ contributo di ciascun membro al lavoro
 - ✓ sinergie esistenti
 - ✓ potenziali conflitti
- Aiuta a comprendere l'**impatto** dell'introduzione di un nuovo membro all'interno di un team esistente o a individuare le qualità che potrebbero essere utili da introdurre all'interno di quel team

Tools – Facet5 – Reportistica TeamScape

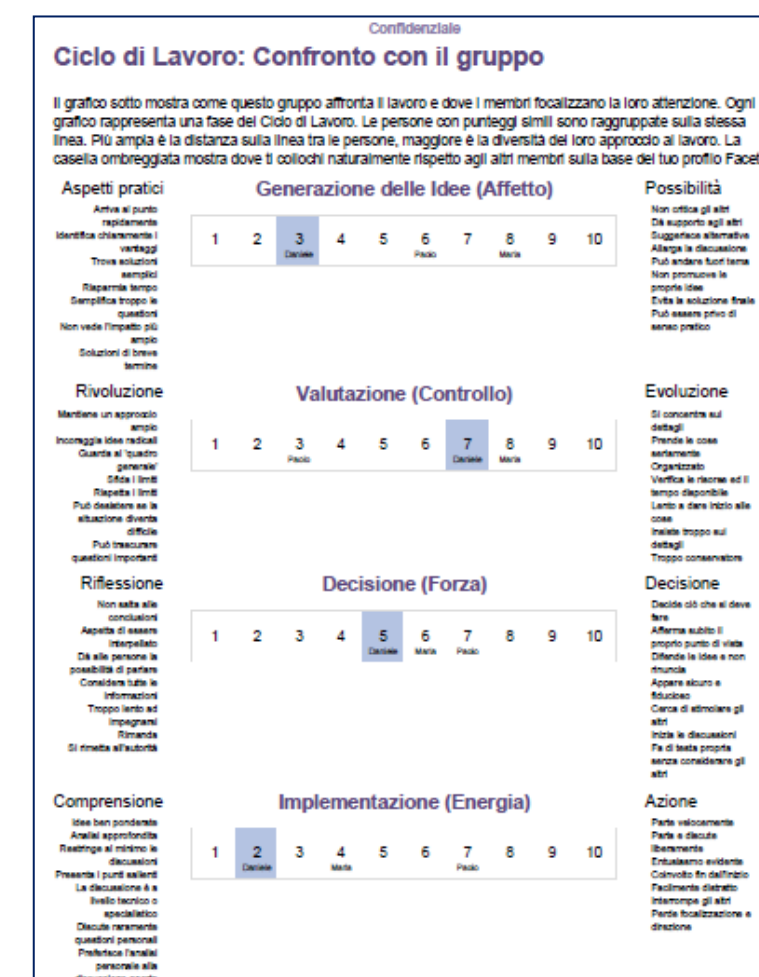
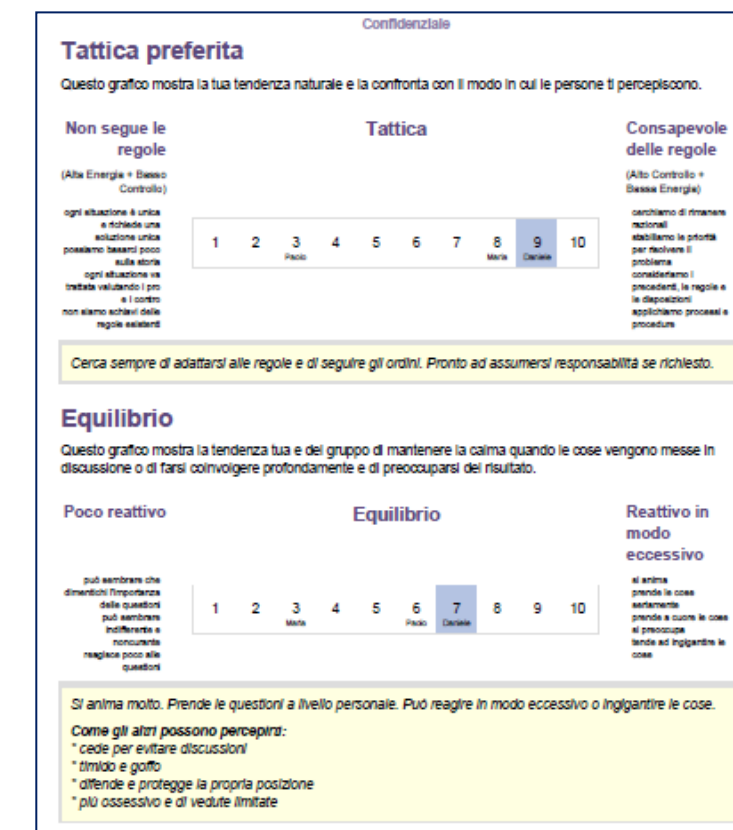
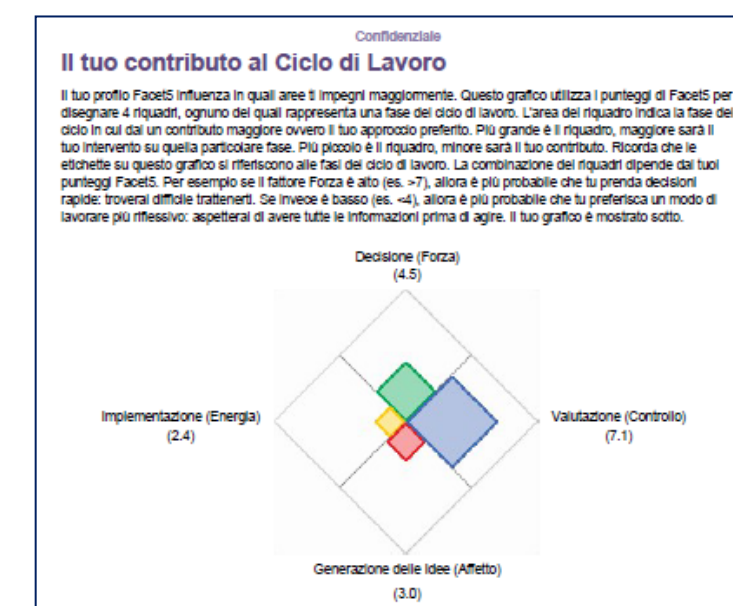
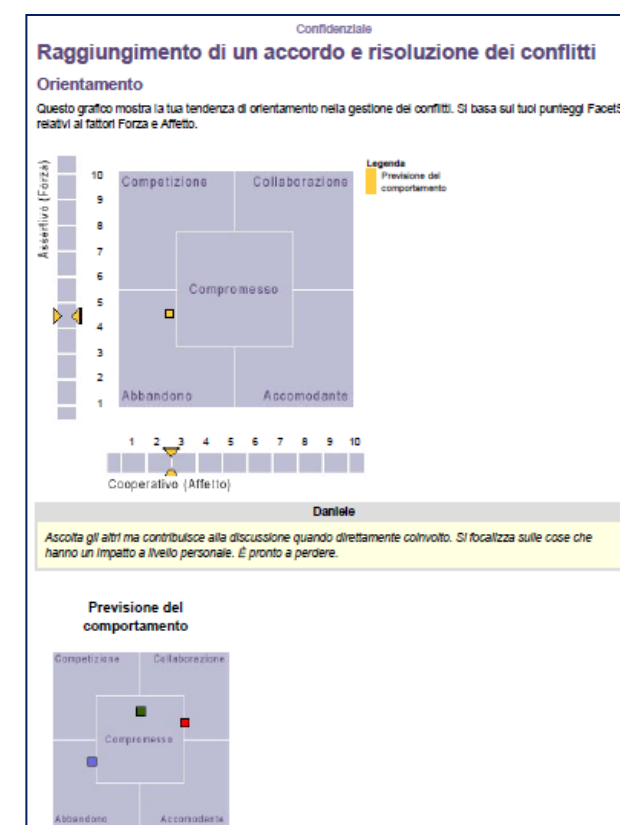


Applicazioni:

- Team Building & Management
- Team Coaching
- Team Performance

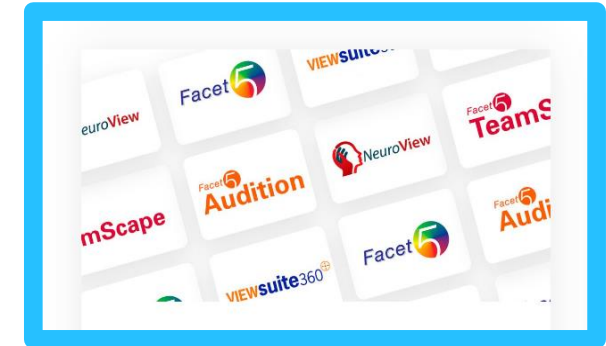
Contenuti:

- Profili Facet5 dei membri del team
- Contributo al team di ciascun membro
- Confronto degli stili di lavoro dei membri
- Stili di gestione dei conflitti
- Rispetto delle regole all'interno del team
- Equilibrio del team in caso di problemi



Tools – Facet5 – Benefici

Facet5 SLR



- Consente di ricevere un **feedback più completo ed imparziale** sull'efficacia della propria leadership coinvolgendo più valutatori
- Confronta le caratteristiche individuali Facet5 con i risultati di una valutazione 360° delle **competenze di leadership**
- Facilita l'identificazione delle aree di forza e di sviluppo al fine di definire un **piano d'azione** per massimizzare l'efficacia della propria leadership

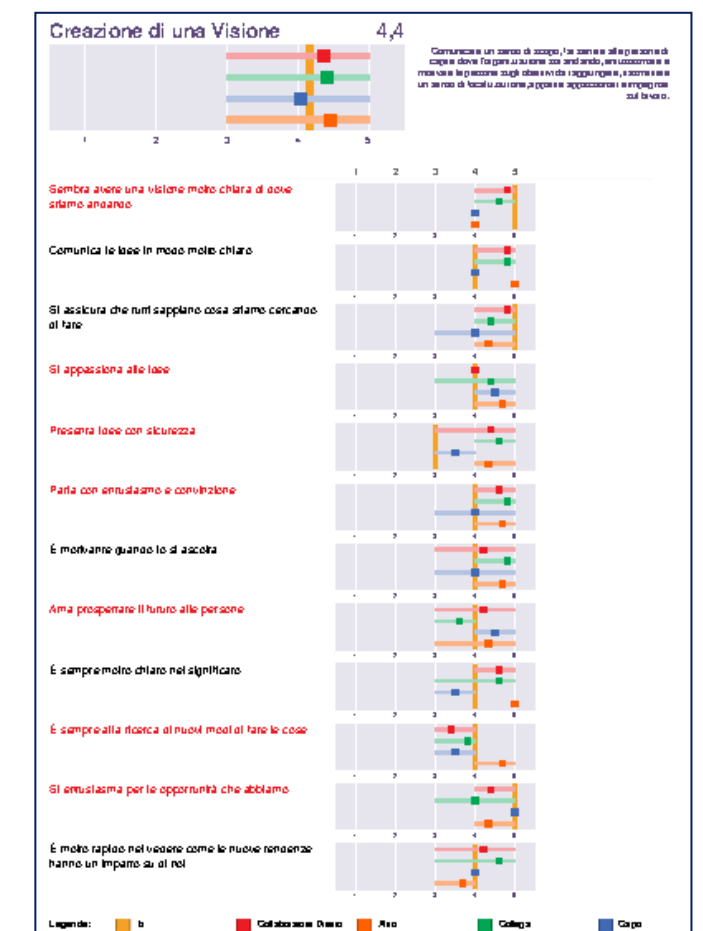
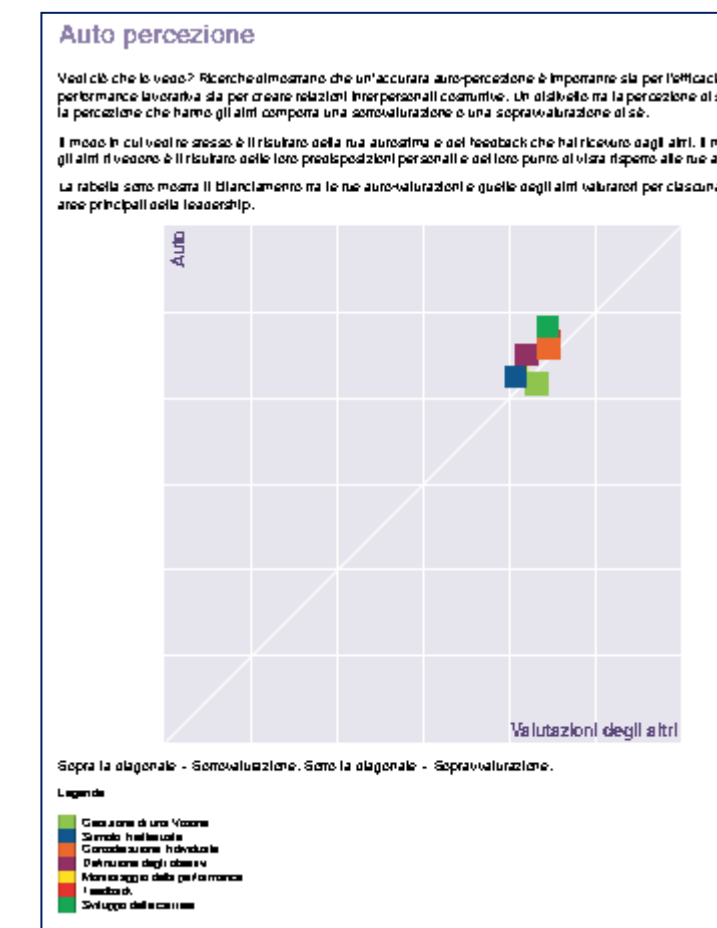


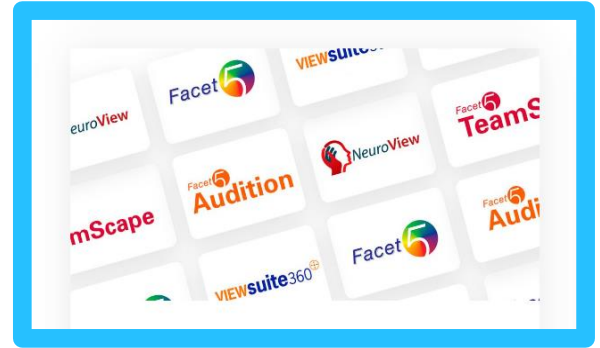
- ## Contenuti:

- Confronto auto-valutazione e valutazioni ricevute rispetto a 7 competenze di leadership
- Commenti aperti
- Confronto risultati Facet5 e valutazione 360
- Guida per lo sviluppo

Note:

- Per l'elaborazione di questa tipologia di reportistica è necessaria la compilazione di due questionari: Facet5 e Facet5 SLR

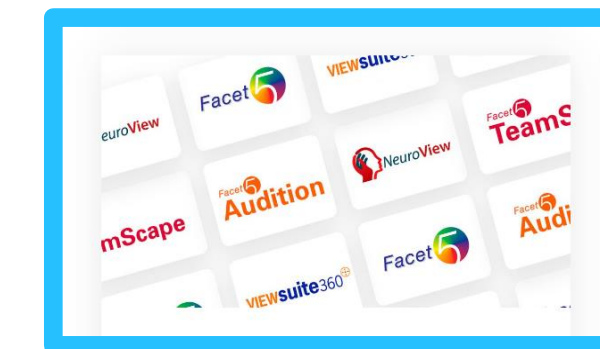
[illegible]



- Questo strumento è integrato in un **percorso formativo** con i seguenti obiettivi di apprendimento:
 - ✓ Riconoscere l'importanza di una comunicazione efficace e continuativa
 - ✓ Descrivere come la neuroscienza influisce sulla comunicazione
 - ✓ Individuare quali sono i propri punti di forza naturali e le attuali aree di sviluppo in riferimento alle 5 SuperSkills
 - ✓ Acquisire tecniche e strumenti per migliorare ciascuna delle 5 SuperSkills
 - ✓ Stendere un piano di sviluppo

Tools – Facet5 – Reportistica

Facet5
SuperSkills
of great conversations



Applicazioni:

- Sviluppo e Coaching specifico sulla competenza di comunicazione

Contenuti:

- Analisi di 5 competenze fondamentali per una comunicazione efficace (Presenza, Iperconsapevolezza, Decodifica, Espressione, Controllo del flusso)
- Piano di sviluppo

Introduzione

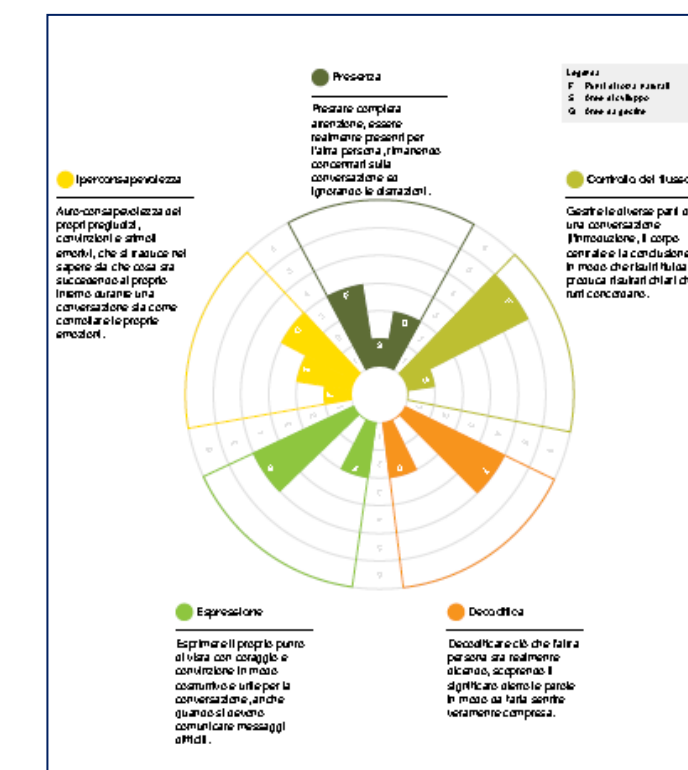
La maggior parte di noi trascorre molto tempo in conversazioni al lavoro e nella vita quotidiana. Alcune persone sono naturalmente molto più efficaci di altre nel garantire che tali conversazioni abbiano le migliori e più produttive conclusioni. Il segreto sta nel sapere da che cosa sta succedendo al proprio interno. Allora, avere una conversazione da come controlla le proprie emozioni.

Questo report di base analizza le tue caratteristiche individuali rilevanti sulla competenza di comunicazione. Facet5 ti fornisce una visione unica di come tali caratteristiche si manifestano in una conversazione. In termini delle 5 SuperSkills e delle aree su cui concentrarsi per migliorare.

Le 5 SuperSkills

Riconosci dimostrarne che di sono 5 "SuperSkills" alla base di ogni conversazione:

- Presenza**: Presenza completa, ascoltare, essere realmente presenti per l'altra persona, rimanere concentrati sulla conversazione e ignorare le distrazioni.
- Iperconsapevolezza**: Auto-consapevolezza dei propri pregiudizi, condizionamenti e stimuli emotivi, che si attivano nel sapere da che cosa sta succedendo al proprio interno. Allora, avere una conversazione da come controlla le proprie emozioni.
- Decodifica**: Decodificare ciò che l'altra persona sta realmente dicendo, ascoltare il significato dietro le parole in modo da farle sentire veramente comprese.
- Espressione**: Esprimere il proprio punto di vista con coraggio e convinzione in modo costruttivo e utile per la conversazione, anche quando si sentono comunicati messaggi difficili.
- Controllo del flusso**: Gestire la direzione della conversazione (l'introduzione, il corpo centrale e la conclusione) in modo che risultino adeguate e efficaci per tutti coinvolti.



Presenza

Presenza completa, ascoltare, essere realmente presenti per l'altra persona, rimanere concentrati sulla conversazione e ignorare le distrazioni.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Iperconsapevolezza

Auto-consapevolezza dei propri pregiudizi, condizionamenti e stimuli emotivi, che si attivano nel sapere da che cosa sta succedendo al proprio interno. Allora, avere una conversazione da come controlla le proprie emozioni.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Decodifica

Decodificare ciò che l'altra persona sta realmente dicendo, ascoltare il significato dietro le parole in modo da farle sentire veramente comprese.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Espressione

Esprimere il proprio punto di vista con coraggio e convinzione in modo costruttivo e utile per la conversazione, anche quando si sentono comunicati messaggi difficili.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Controllo del flusso

Gestire la direzione della conversazione (l'introduzione, il corpo centrale e la conclusione) in modo che risultino adeguate e efficaci per tutti coinvolti.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Controllo del flusso

Gestire la direzione della conversazione (l'introduzione, il corpo centrale e la conclusione) in modo che risultino adeguate e efficaci per tutti coinvolti.

La persona che dimostra meno abilità usa sempre più tempo a cercare di ricordare le cose che ha detto o sentito. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi. Il tempo per pensare è spesso più lungo di quanto si pensi.

I miei punti di forza sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le mie aree di sviluppo sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Lettere che di gestione sono...

- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.
- ...la capacità di ascoltare attentamente e di essere presenti.

Le tue riflessioni

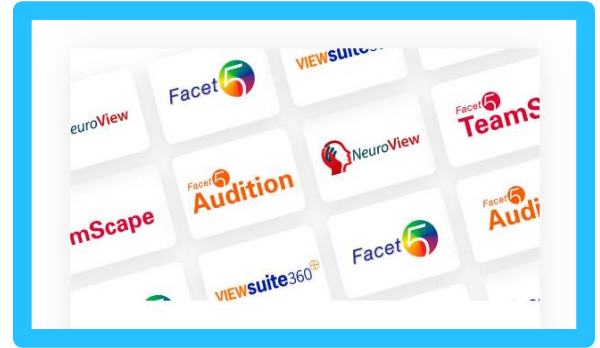
C'è qualcosa di nuovo che hai imparato da questa conversazione?

Quali SuperSkills trovi naturalmente più facili da applicare e compiere nella tua vita quotidiana?

Quali SuperSkills sai più male applicare e compiere nella tua vita quotidiana?

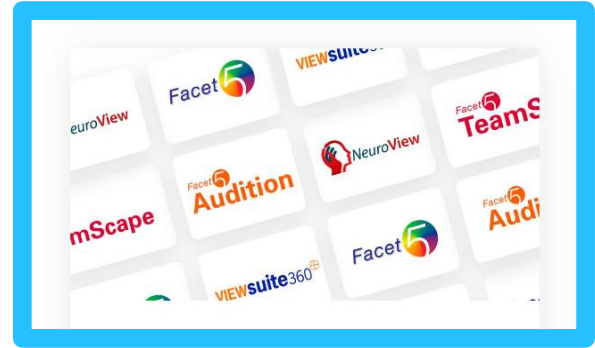
Quali SuperSkills sai più male applicare e compiere nella tua vita quotidiana?

Tools – **NeuroView.** – Descrizione



- **Somministrazione:** valutazione 180° (auto-valutazione del leader e valutazioni dei suoi collaboratori diretti)
- **Che cosa misura:** competenze di leadership
- **N° domande:** 16
- **Tempo di compilazione:** 10 minuti

Tools – **NeuroView.** – Benefici e Reportistica



- Analizza l'attuale livello delle **pratiche di leadership** che hanno un impatto sulla creazione di **fiducia** all'interno di una squadra di lavoro
- Fornisce **suggerimenti** specifici per migliorare l'efficacia della leadership ed il livello di fiducia nel team
- Facilita la stesura di un **piano di sviluppo**



IL MIO PIANO D'AZIONE

FATTORE:

ATTIVITÀ DI SVILUPPO:

SCADENZE:

SUPPORTO/RSORSE NECESSARIE:

INDICATORI DI SUCCESSO (KPI):

RISULTATI OTTENUTI:

Abilitare

Abilitare (Assumere la responsabilità di utilizzare le competenze ed i talenti all'interno della squadra, incoraggiare l'autonomia e l'autocritica al fine di creare team responsabilizzati.)

Il grafico a barre sotto riportato mostra il tuo punteggio relativo al "Livello di Importanza per lo Sviluppo" del fattore "Abilitare", così come è stato valutato dai tuoi collaboratori diretti (ovvero quanto importanti considerano i tuoi (diretti) supporti i comportamenti associati al fattore "Abilitare" in relazione all'efficacia complessiva della tua leadership).

IMPORTANZA

SUGGERIMENTI PER LO SVILUPPO DEL FATTORE "ABILITARE"

Se hai scelto di lavorare sul fattore "Abilitare", di seguito trovi alcuni suggerimenti di sviluppo da considerare. Seleziona quelli che ti sono più interessanti, metti una spunta accanto per indicarli nel tuo Piano d'Azione.

- ☐ Incoraggiare le persone a trovare tempo ogni mese per portare avanti e sviluppare i propri progetti
- ☐ Prendi il compito di individuare i punti di forza dei membri del team e dai loro la possibilità di utilizzarli in modo autonomo quando devono completare attività, compiti e progetti
- ☐ Condividi maggiormente i colleghi nel prendere decisioni
- ☐ Identifica e comunica opportunità per i colleghi di affrontare nuove sfide
- ☐ Organizza un gruppo di miglioramento continuo per rivedere e migliorare i processi di squadra e organizzativi
- ☐ Quando le persone vengono da te con un problema, chiedi loro come lo risolverebbero invece di fornire la tua soluzione
- ☐ Rendi facoltative alcune riunioni
- ☐ Forma squadre/gruppi mettendo insieme persone con esperienze, passioni e capacità diverse al fine di ottenere maggiore innovazione
- ☐ Chiedi alle persone "che cosa impedirebbe loro di fare il proprio lavoro al meglio?" e poi intervieni per eliminare tali ostacoli o se possibile
- ☐ Dimostra apertura verso la diversità di pensiero e di opinione, anche quando sono diversi dai tuoi

Dare Riconoscimento

Dare Riconoscimento (Riconoscere e gratificare le persone per i loro sforzi, progressi e risultati raggiunti.)

Il grafico a barre sotto riportato mostra il tuo punteggio relativo al "Livello di Importanza per lo Sviluppo" del fattore "Dare Riconoscimento", così come è stato valutato dai tuoi collaboratori diretti (ovvero quanto importanti considerano i tuoi (diretti) supporti i comportamenti associati al fattore "Dare Riconoscimento" in relazione all'efficacia complessiva della tua leadership).

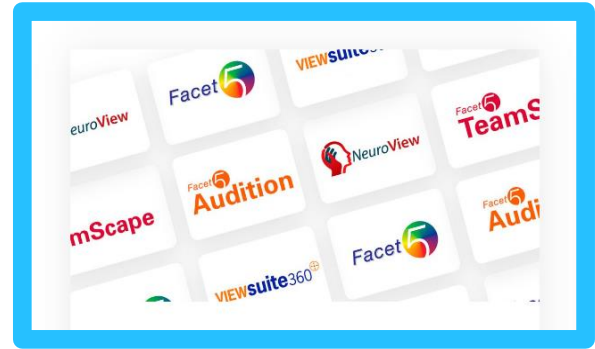
IMPORTANZA

SUGGERIMENTI PER LO SVILUPPO DEL FATTORE "DARE RICONOSCIMENTO"

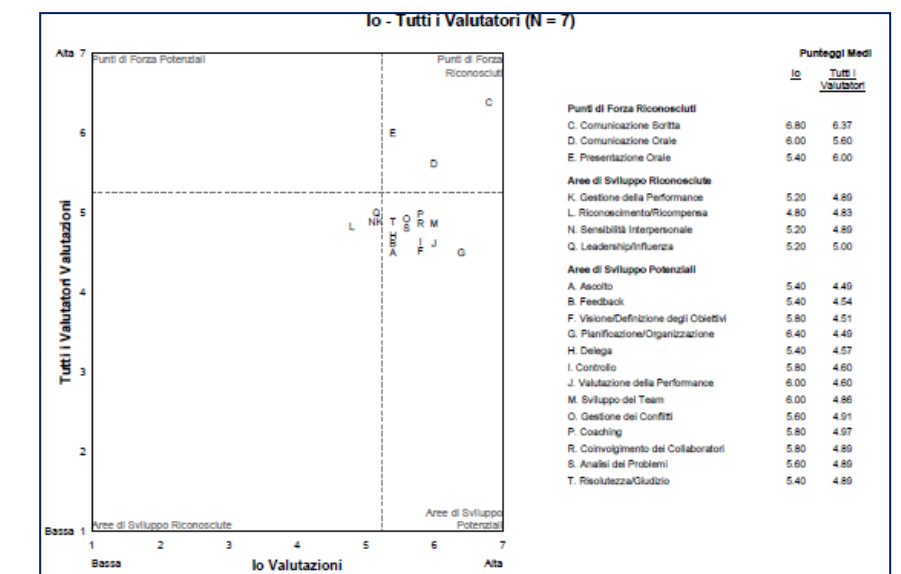
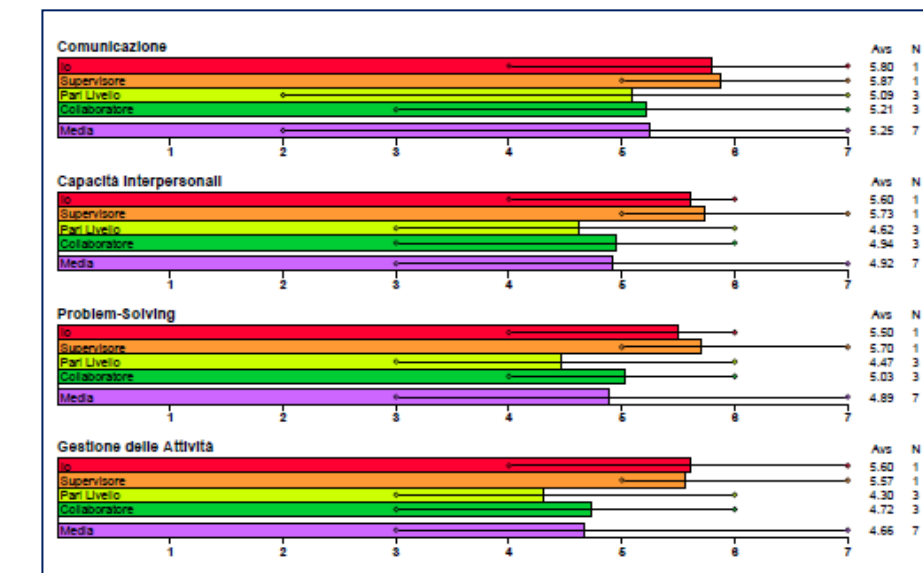
Se hai scelto di lavorare sul fattore "Dare Riconoscimento", di seguito trovi alcuni suggerimenti di sviluppo da considerare. Seleziona quelli che ti sono più interessanti, metti una spunta accanto per indicarli nel tuo Piano d'Azione.

- ☐ Condividi i feedback positivi che senti sugli altri
- ☐ Fai un giro di apprezzamenti durante le riunioni di squadra (ad esempio ognuno dice ciò che apprezza del far parte del team)
- ☐ Nota e ricorda di ringraziare per un lavoro ben fatto
- ☐ Ogni mese nomina una persona che ha fatto qualcosa in più come segno di riconoscimento
- ☐ Riconosci e fai sapere agli altri quando hanno fatto dei progressi
- ☐ Adotta l'abitudine di fornire feedback costruttivi durante il lavoro
- ☐ Cerca esempi di buon lavoro, di comportamenti produttivi e di talento e indicali alla persona interessata
- ☐ Quando esprimi un feedback in qualità di capo utilizza feedback positivi per ogni frase negativa
- ☐ Organizza che alcuni membri o l'intera squadra presentino i risultati del loro impegno al senior management
- ☐ Utilizza la pagina LinkedIn della società, l'intranet o le piattaforme di comunicazione interna per riconoscere i risultati raggiunti

Tools – **VIEWsuite360** – Descrizione



- **Somministrazione:** valutazione 360° (auto-valutazione, supervisore, colleghi, collaboratori, ecc.)
- **Che cosa misura:** competenze (manageriali, leadership, intelligenza emotiva, ecc.)
- **Autore:** Kenneth Nowack
- **Reportistica:** individuale e di gruppo



Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

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

Il nostro approccio alla Consulenza



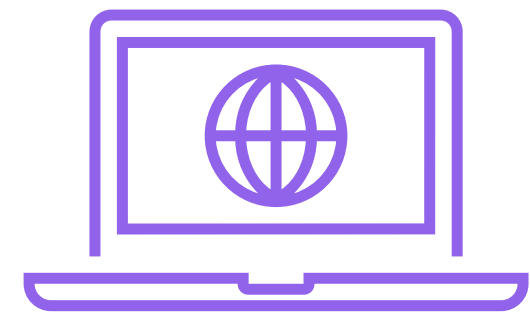
- 1) Analisi delle **performance**
- 2) Analisi delle **cause** all'origine dei gap di performance
- 3) Individuazione e progettazione di **soluzioni integrate** in linea con i risultati dell'analisi
- 4) Implementazione degli interventi e gestione del **cambiamento**
- 5) Monitoraggio costante e valutazione dei **risultati** raggiunti

I nostri servizi consulenziali

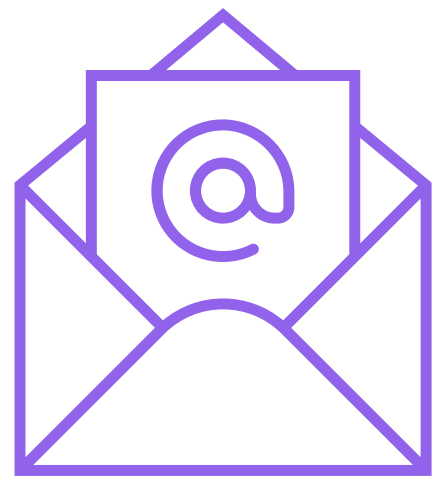


- Consulenza Organizzativa:
 - ✓ Facilitazione dei processi di cambiamento organizzativo
 - ✓ Analisi e revisione dei processi
 - ✓ Mappatura delle competenze
 - ✓ Analisi, progettazione ed implementazione di sistemi di valutazione delle performance
 - ✓ Individuazione e retention dei talenti
 - ✓ Analisi e miglioramento della performance di team di lavoro
- Monitoraggio dell'efficacia degli interventi

Per maggiori informazioni



www.ptsonweb.com



info@ptsonweb.com



02 72 09 45 14