



# The EBW Emotional Intelligence System for Business

Understand the Impact - Know the Full Potential

## Report Avanzato

Paolo Flammini



# EBW

Emotions & Behaviours at Work

**e-consultant srl**  
Via Zanella 57, 20133, Milano

## Sommario

EBW (Emozioni e Comportamenti sul luogo di lavoro) è uno strumento di validità psicometrica che restituisce una relazione sul proprio stile di comportamento e sulla propria intelligenza emotiva. E' stato creato per fornire un supporto personalizzato attraverso una valutazione e per favorire lo sviluppo personale.

## Per chi è scritto questo report?

Le informazioni contenute in questo report sono RIGOROSAMENTE PRIVATE E CONFIDENZIALI e devono essere esclusivamente utilizzate per assistere nel potenziamento della sua professionalità. Il seguente report è stato creato utilizzando un gruppo normalizzato di una popolazione generale ed è inteso come riassunto dei risultati del questionario EBW compilato in data 20.03.2013.

## Contenuto

Il report è diviso nelle seguenti sezioni:

- Introduzione ad EBW
- Guida all'interpretazione del report personalizzato
- Sommario principale
- Report personalizzato
- Domande per l'intervista

## NOTA IMPORTANTE

Questo report è stato prodotto da un software che è normalmente utilizzato da persone esperte in psicomетria (Livello A UK BPS) ed in particolare nella valutazione EBW (Emozioni e Comportamenti al lavoro). Brentfield Consultancy Ltd raccomanda fortemente che ogni report EBW sia presentato direttamente e personalmente a chi è stato somministrato il questionario.

### Introduzione ad EBW

I commenti riportati nei report EBW si riferiscono agli otto gruppi emozionali e comportamentali che costituiscono il "cuore" di EBW. Questi gruppi comportamentali determinano come riusciamo a gestire noi stessi e le relazioni con gli altri. Il modo con cui una persona approccia le decisioni ed altri compiti è esplorato attraverso quelle attitudini che sono alla base di una vasta gamma di comportamenti che si riferiscono all'Intelligenza Emotiva della persona. EBW fornisce un profilo dettagliato degli 8 gruppi emozionali e comportamentali che aiutano a prevedere come il potenziale della persona si concretizzerà nel futuro.

Il report EBW ci dà riflessioni su ciascuna scala emozionale/comportamentale. Le sue risposte sono comparate a quelle tipicamente date da persone nel proprio ambiente lavorativo in modo da fornire un commento rilevante anche per lei.

EBW misura i seguenti gruppi emozionali comportamentali o "scale".



Si intende descrivere la modalità attraverso cui tendiamo ad approcciare ed interpretare situazioni e persone e come questa ha impatto sul modo in cui gli altri ci vedono. Molte delle nostre emozioni e dei nostri comportamenti sono un'indicazione di quanto saremo efficaci in situazioni differenti, e sebbene possiamo reagire in modo differente a seconda del contesto, le nostre emozioni e i nostri comportamenti tendono ad essere abbastanza costanti. Tuttavia possono cambiare nel tempo e questa relazione quindi fornisce un'istantanea di come la persona gestisce le proprie emozioni e comportamenti oggi, nel qui e ora, anche se tutto questo potrebbe cambiare nel futuro.

## Guida all'interpretazione del report personalizzato

- La ragione principale nel completare il questionario EBW e leggere questo report dovrebbe essere quella di stimolarci a comprendere come le nostre emozioni e i comportamenti hanno un impatto sul nostro stile lavorativo. In tal senso, questo report deve essere interpretato non tanto come definitivo, quanto piuttosto come un punto di partenza per esplorare le nostre "Emozioni e Comportamenti" più nel dettaglio.
- Il report EBW ci dà riflessioni su ciascuna scala emozionale/comportamentale. Le sue risposte sono comparate a quelle tipicamente date da persone nel proprio ambiente lavorativo in modo da fornire un commento rilevante anche per lei.
- Rivedendo i risultati dovrete rileggere la definizioni di ciascun gruppo comportamentale prima di leggere nello specifico ciò che si riferisce specificatamente a lei.
- Molto del contenuto e dei commenti può suonare familiare, ma siate preparati a rilevare alcune differenze fra come vi vedete e come la relazione vi descrive.
- Considerate le informazioni presenti in questo report insieme a quelle che eventualmente possedete sui vostri punti di forza e sulle vostre aree di miglioramento.
- Questo report dovrebbe essere un'istantanea di come si gestiscono le proprie emozioni e i comportamenti nel momento in cui avete completato il questionario EBW. Sebbene la personalità, le attitudini e l'intelligenza emotiva/emozionale sono relativamente stabili, con il giusto "coaching" e "counseling" e con l'opportuna formazione, è possibile sviluppare specifici aspetti presenti in questo report.
- Molte persone trovano molto utile confrontarsi sulla relazione EBW con un consulente certificato qualificato. Tale consulente è in grado di cogliere nello specifico le emozioni e comportamenti descritti, insieme ad altri fattori rilevanti, all'interno della vostra situazione lavorativa, e può darvi quindi consigli sulle aree di sviluppo e individuare opportunità formative.
- Dovreste considerare questo report abbreviato come un punto di partenza per il vostro sviluppo ed utilizzarlo come base di un piano di miglioramento personale.

Se avete qualche dubbio su ciò che è riportato, siete pregati di contattare il distributore di questo report o il nostro servizio di assistenza EBW all'indirizzo [info@ebwonline.com](mailto:info@ebwonline.com).

## Sommario principale

Questo riassunto fornisce una panoramica degli 8 gruppi chiave emozionali e comportamentali che formano il "cuore" di EBW. Tuttavia i commenti di almeno tre degli otto gruppi emozionali e comportamentali dovrebbero essere letti e considerati in modo da massimizzare il valore di questo report di sviluppo emotivo.

## Punteggio

La tabella sottostante rappresenta i punteggi attuali EBW per Paolo Flammini utilizzando le norme generali della popolazione italiana. Questi punteggi devono essere interpretati da un consulente EBW accreditato.

Risolutezza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motivazione	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Influenza	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Adattabilità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empatia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Coscienziosità	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resilienza allo stress	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## Panoramica sul profilo

Paolo si trova a proprio agio più di altri nel prendere decisioni ed accettare responsabilità, concretizzando attivamente i suoi obiettivi.

Paolo tiene abbastanza in considerazione l'ambizione e può provare entusiasmo e ricevere energia dal suo lavoro, mettendo una grande quantità di energia in esso.

Paolo si diverte piacevolmente nell'influenzare gli altri ed avere un impatto, e sarà abbastanza a proprio agio in ruoli di alto profilo.

A proprio agio con l'incertezza ed il cambiamento, a Paolo piace adattarsi rapidamente ed essere aperti a nuove idee ed approcci.

Piacevolmente collaborativo e avvicinabile ai colleghi, Paolo può a volte considerare il fatto di soddisfare le esigenze degli altri come una delle parti più importanti del suo lavoro.

Paolo tende ad essere affidabile, con una buona organizzazione e con basi solide e con forte attenzione al raggiungimento dei suoi obiettivi ed al completamento degli impegni in un modo che viene accettato ed è accettabile da coloro che sono insieme a Lei.

Paolo si trova di gran lunga a suo agio nell'affrontare giorno dopo giorno gli "stress" della vita ma, come la maggior parte delle persone, la sua produttività ne potrà soffrire se si è sottoposti ad una pressione troppo elevata.

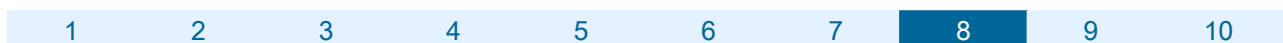
## Feedback

I punteggi "sten" (punteggio standardizzato) ed il feedback riportati in questa sezione sono basati sulle risposte di Paolo Flammini al questionario EBW. Ogni sezione inizia con una definizione del gruppo emotivo comportamentale seguito dai punteggi "sten" e dal feedback corrispondente. Alla fine di ciascuna sezione ci sono alcune domande che favoriscono la lettura e l'analisi dei feedback narrativi riportati.

## Risolutezza

La volontà di prendere decisioni, il bisogno di esercitare controllo ed il livello di comfort con la responsabilità di prendere la decisione.

## Score



## Feedback

"Paolo è a suo agio nelle posizioni di responsabilità ed è possibile che le ricerchi attivamente. È una persona appagata dal prendere delle decisioni e non si fa problemi sulle possibili conseguenze verso se stessa o nei confronti degli altri. La sua determinazione nell'arrivare ad una conclusione, potrebbe indurre a non considerare tutti gli aspetti del problema. Tuttavia, sarà disponibile a giungere ad una decisione anche se non ha tutte le informazioni disponibili, in cui l'esito non è facile da pronosticare e in cui le decisioni devono essere assunte tempestivamente pur non avendo tutto il tempo a disposizione per rifletterci.

Paolo sarà anche disponibile a prendere posizione rispetto ad una circostanza, anche se ciò significa che facilmente verrà messa in discussione come persona. È una persona fiduciosa della sua posizione ed è pronta a dare tutto il supporto necessario alla sua decisione.

A volte Paolo potrebbe essere una persona irrequieta per la volontà di raggiungere una soluzione mentre i suoi colleghi vorrebbero approfondire la questione ulteriormente. Potrebbe non essere a suo agio nell'ambiguità e in situazioni in cui non c'è chiarezza, preferendo prendere una posizione netta anche se questa non rappresenta completamente le complessità della situazione. I suoi colleghi maggiormente remissivi, potrebbero vivere con intimidazione o frustrazione il suo bisogno di arrivare a concludere, e deve riflettere sul fatto di avere le capacità adeguate per confrontarsi con le responsabilità che decide di assumere.

Paolo potrebbe essere meno a suo agio nei ruoli che: richiedono una raccolta paziente di informazioni, in cui è necessaria un'attività di valutazione, dove è richiesta riflessione e fase di analisi dettagliata o in cui vi sia una prolungata mancanza di chiarezza. La sua preferenza è per quelle situazioni in cui si può muovere da un problema ad un altro facendo progressi sostanziali ed è probabile che si trovi a suo agio nei ruoli di "general management" o di "management di linea".

A volte, all'interno del team, è possibile che Paolo limiti le opzioni in modo prematuro e si senta una persona frustrata dalla procrastinazione e dalla mancanza di decisione altrui. Potrebbe percepire che il gruppo è arrivato ad un punto in cui è rimasta un'unica alternativa, mentre alcuni suoi colleghi potrebbero preferire andare a fondo alle questioni in modo più dettagliato prima di procedere. È possibile, quindi, che venga vissuta come una persona impaziente e deve riflettere sul fatto che, mentre l'obiettivo di una riunione è quello di giungere ad una decisione, altre persone potrebbero avere delle diverse necessità e priorità, tra cui quella di essere rassicurati che tutti gli aspetti sono stati presi in considerazione.

A volte, per risolvere un problema e per procedere nelle attività, è possibile che Paolo si prenda degli impegni che sono successivamente difficili da mantenere. Tuttavia, lavorerà alacremente per assicurarsi di non disattendere le sue promesse e i suoi impegni e se, da un lato ciò la renderà una persona estremamente produttiva, è possibile che, dall'altro, tutto ciò metta sotto grossa pressione se stessa e i suoi colleghi.

### Domande per riflettere

Descriva un momento in cui ha dovuto prendere una decisione e non aveva le informazioni sufficienti o la chiarezza per avere la garanzia che stava facendo la scelta giusta.

Descriva un momento in cui ha dovuto prendere una posizione o ha dovuto fare una scelta spregiudicata o impopolare.

Descriva un momento in cui ha avuto la possibilità di assumersi molte responsabilità.