



The EBW Emotional Intelligence System for Business

Understand the Impact - Know the Full Potential

Report Base di Sviluppo

Gian Harding

EBW

Emotions & Behaviours at Work

econsultant[®]
Counseling, formazione, cambiamento

econsultant S.r.L
Via Giacomo Zanella, 57
20133 - Milano

Per chi è scritto questo report?

Le informazioni contenute in questo report sono RIGOROSAMENTE PRIVATE E CONFIDENZIALI e devono essere esclusivamente utilizzate per assistere Gian 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 04.02.2010.

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 di sviluppo è stato prodotto da un software che è normalmente utilizzato da persone esperte in psicometria (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. Quindi questo report abbreviato fornisce solamente una sintesi delle aree principali sia emotive sia comportamentali della singola persona e non restituisce punteggi specifici associati alle singole aree specifiche.

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.

L'Intelligenza Emotiva e/o emozionale è quella conoscenza ed abilità che permette alle persone di conoscersi e di gestirsi al meglio. È la capacità che le persone hanno di gestirsi attraverso la conoscenza e la comprensione delle loro sensazioni, desideri, bisogni, volontà, scopi. È anche la conoscenza e l'abilità che aiuta le persone a comprendere, gestire e motivare gli altri. Questo include il fatto di essere "attenti" alle emozioni altrui e al loro stato psicologico, scegliendo di conseguenza la risposta più adatta alla relazione specifica, sviluppando l'empatia e la comunicazione chiara ed efficace verso gli altri.

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 abbreviata fornisce un'istantanea di come la persona gestisce le proprie emozioni e i propri 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 suoi risultati dovrete rileggere le definizioni di ciascun gruppocomportamentale, 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 il report 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 utile confrontarsi sul report EBW con un consulente certificato e qualificato. Tale consulente è in grado di cogliere nello specifico le emozioni e i 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.

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.

Panoramica sul profilo

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

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

Gian è una persona competitiva a cui piace vincere ed avere un impatto sugli altri, ed inoltre a cui piacciono ruoli di alto profilo.

Leggermente più a suo agio con l'incertezza ed il cambiamento rispetto alla maggior parte delle persone, Gian è capace di adattarsi abbastanza rapidamente e di essere verso nuove idee ed approcci.

Bilanciando le esigenze collegate alle proprie attività con il desiderio di aiutare e dare supporto ai propri colleghi, Gian è una persona a cui piace essere abbastanza aperta agli altri, e allo stesso modo è capace di prendere decisioni obiettivamente.

Gian ha un approccio verso le regole e le norme leggermente più flessibile di molte persone e può avere più interesse nell'ottenere comunque il risultato rispetto al mondo con cui ottenerlo.

Gian 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

Il feedback descritto in questa sezione del report si basa sulle risposte di Gian Harding sul questionario EBW. Ogni sezione inizia con la definizione dell'area da verificare, seguita dagli indicatori comportamentali emozionali e da valutazioni in colore. Le valutazioni in colore bianco indicano la preferenza dell'utilizzatore, ossia una potenziale "gamma emotiva" per questi tipi di emozioni e comportamenti. Nella sezione "Aree da prendere in considerazione" le informazioni e le domande presenti nel riquadro permettono di farci riflettere meglio sulle nostre preferenze emotive, in modo da aiutarci a svilupparle al meglio. Si consiglia di confrontarsi anche con un consulente EBW qualificato e di proseguire l'approfondimento attraverso il Report Avanzato, che permette di cogliere con precisione il "valore numerico" della nostra preferenza emotiva.

Influenza

La persona è persuasiva, promuove le idee e conduce gli altri ad agire per sé stessi e a compiere ciò che desiderano. E' abile ed apprezza condurre, ama ricoprire ruoli autorevoli.

Indicatore di Comportamento Emozionale

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Sezione Feedback

Ha ottenuto punti sul lato destro della scala dell'influenza. Chi ottiene punti sul lato destro di questa scala in genere ama assumere un ruolo guida ed è una persona gratificata se ricopre posizioni in cui si richiede di persuadere e esercitare influenza sugli altri, mentre le persone che si attestano su punteggi bassi sono portate a evitare queste posizioni e ad accontentarsi di seguire le linee guida fornite da altri. Il suo punteggio, per quanto riguarda l'influenza, indica che potrebbe finire per demotivarsi in situazioni nelle quali non vede che la sua presenza possa fare la differenza o si rende conto che le sue opinioni restano inascoltate.

Aree da prendere in considerazione.

Ragioni per assumere un ruolo guida

La disponibilità ad assumere un ruolo guida può aumentare la sua credibilità e reputazione e garantire una guida quando necessario. La posizione le offre un'occasione per trasmettere le sue idee, anche se non tutti necessariamente saranno favorevoli alle sue idee o accetteranno il fatto che lei assuma il controllo.

Domande

- Riesce a ricordare situazioni in cui il fatto che lei assumesse un ruolo guida ha disturbato altre persone? Cosa può fare per gestire questo in futuro?.
- Le vengono in mente situazioni in cui la sua decisione di assumere un ruolo guida è stata utile (ad es. per quanto riguarda profilo e reputazione) e per l'organizzazione (ad es. per far andare meglio le cose)? Quanto le è costato ad es. in termini di tempo, o di ulteriore pressione?
- Riesce a ricordare situazioni in cui il fatto di assumere un ruolo guida ha disturbato altre persone? Cosa può fare per gestire questa situazione in futuro?

Influenzare gli altri

Capire quando e conoscere il metodo migliore per influenzare gli altri é importante in gran parte dei ruoli moderni.

Domande

- Ricorda un'occasione in cui ha dovuto ascoltare i punti di vista di altre persone e accettarli? Che cosa ha provato? Come ha capito che era importante non cercare di influenzarle?
- Come si accerta che le sue opinioni siano prese seriamente? Che metodi usa per persuadere altre persone? Perché sono efficaci? Usa metodi diversi per influenzare i suoi pari?