



The EBW Emotional Intelligence System for Business

Understand the Impact - Know the Full Potential

# Report per colloqui di selezione

Jane Doe



Emotions & Behaviours at Work

Brentfield Consultancy Ltd  
Brentfield House  
15 Brentfield Road  
Dartford, Kent  
United Kingdom

## Sommario

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

## Per chi è stato scritto il report?

Le informazioni contenute in questo report sono RIGOROSAMENTE PRIVATE E CONFIDENZIALI e devono essere esclusivamente utilizzate per assistere Jane durante l'intervista o colloquio di selezione. Il seguente report è stata creato utilizzando un gruppo normalizzato di una popolazione generale ed è inteso come riassunto dei risultati del questionario EBW compilato in 21.06.2014.

## Contenuti

Il report è diviso nelle seguenti sezioni:

- Guida all'interpretazione del report personalizzato
- Sommario principale
- Profilo di feedback
- Domande per l'intervista

## NOTA IMPORTANTE

Questo report è stato prodotto da un software che è normalmente disponibile solo per individui competenti nell'uso della psicomtria (BPS Livello A) ed in particolare nel questionario EBW (Emozioni e comportamenti sul lavoro). Questo report deve essere utilizzato solo per intervistare Jane e per esplorare quanto ci sia allineamento rispetto al ruolo di lavoro. Deve essere chiaro per Jane come viene generato il report EBW e come questo verrà utilizzato nell'intervista.

## Guida all'interpretazione del report personalizzato

- La ragione principale di questo report è valutare l'Intelligenza emotiva sul luogo di lavoro, quindi in ambito "Business" e quindi esplorare come quelle emozioni chiave e comportamenti impattano sul successo potenziale di chi ha compilato il questionario. In tal senso, questo report deve essere interpretata non tanto come definitiva, quanto come punto di partenza per esplorare il potenziale del nostro successo proprio rispetto a quelle aree chiave (Gruppi emotivi e comportamentali) che sono necessarie proprio per quel ruolo lavorativo.
- Questo report fornisce informazioni su ciascun gruppo emozionale/comportamentale. Le risposte indicate vengono comparate a quelle di un gruppo normalizzato coerente (ad esempio "neolaureati") e propone una scheda di valutazione colorata.

- Il verde indica il comportamento preferito e adottato - alcune conferme sono necessarie.
- L'arancione indica alcune preferenze per questo comportamento che viene talvolta adottato - conferme necessarie.
- Il rosso indica che non piace questo comportamento e quindi comportarsi in questo modo - conferme forti sono necessarie.

- Quando si inizia l'intervista occorre leggere la definizione di ciascun gruppo emotivo/comportamentale prima di fare qualsiasi domanda all'interlocutore.
- Occorre scrivere le risposte dell'interlocutore all'interno di ciascuna sezione Note . E' importante scrivere tutte le risposte che si ricevono in modo da poter emettere una valutazione del candidato nel modo più corretto ed obiettivo possibile.
- Occorre valutare le risposte di ciascun Gruppo Emotivo Comportamentale secondo questa scala.

5	Eccellente = evidenzia alti livelli di competenza in quest'area
4	Sopra la media = evidenzia buoni livelli generali di competenza in quest'area
3	Accettabile = evidenzia livelli accettabili di competenza in quest'area
2	Marginale = evidenzia livelli abbastanza accettabili o nella norma, ma con aree di indagine
1	Debole = evidenzia consistenti e significative aree di dubbio e di pochi punti di forza

## Sommario principale

Questo riassunto fornisce una panoramica degli otto gruppi chiave emotivi e comportamentali che formano il "cuore" di EBW. Ciò che è riportato per ciascuno dei gruppi emotivi e comportamentali è descritto in relazione al potenziale di successo di quella persona e quindi sono state generate proprio delle domande specifiche corrispondenti che possono essere utilizzate durante il processo di intervista.

## Panoramica generale

Jane è più a suo agio di altri nel prendersi responsabilità esercitando un controllo. A Lei piace prendere decisioni ed è preparato a prendere una posizione su problemi complessi che ritiene importanti per la.

In Jane c'è ambizione e passione per il proprio lavoro e ci mette una grande energia. Lei cerca attivamente sfide e si aspetta dei risultati positivi.

Per Jane essere ascoltati e avere un impatto è un bisogno, come il persuadere gli altri ed influenzare gli esiti. A Lei piace guidare e si trova a proprio agio in ruoli di alto profilo.

Essendo un po' più a suo agio con l'incertezza e il cambiamento della maggior parte della gente, a Jane piace diventare creativo e sarà quindi aperto a nuove idee ed approcci.

Sapendo riconoscere ed essendo sensibile ai sentimenti altrui, ai bisogni e alle diverse prospettive, a Jane piace lavorare con gli altri. A Lei piace aiutare ed essere accessibile ai colleghi, vedendo nell'incontro con gli altri una fra le parti più importantanti del suo lavoro.

Jane si sente a suo agio con mancanza di struttura quando si lavora, e si preparerà ad avere un approccio un più flessibile verso le regole e le procedure, focalizzandosi di più sull' obiettivo, che sul modo di raggiungerlo.

Jane si preoccupa dello stress lavorativo quotidiano, gestendo la pressione, e molto del suo tempo lo dedicherà ad esprimere le proprie emozioni ed a fare in modo che gli altri sappiano quello che sta provando e sentendo.

Le risposte di Jane suggeriscono che è molto consapevole dei propri sentimenti ed abilità e che le utilizza come guida nelle situazioni che agisce e che interpreta.

## Sezione di feedback

Il commento riportato in questa sezione del report si basa sulle risposte fornite da di Jane Doe's durante la compilazione del al questionario EBW. Ciascuna sezione inizia con la definizione dell'area da verificare, seguita dagli indicatori comportamentali emozionali ed associata ad una scala di riferimento "colorata", di facile comprensione. Le valutazioni in colore bianco indicano infatti 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 riflettere meglio sulle preferenze emotive, fornendo quindi uno strumento di sviluppo ulteriore: sarà compito del Facilitatore porre la giusta enfasi ed il giusto tempo su ciascuna domanda ritenuta più opportuna.

## Risolutezza

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

## L'indicatore del comportamento emozionale



## Feedback

Jane ha ottenuto un punteggio sul lato destro della scala della Risolutezza. Chi ha ottenuto un punteggio alto in quest'area probabilmente cerca posizioni di responsabilità ed è notevolmente a suo agio nel prendere decisioni. Queste persone sono probabilmente preparate a prendere decisioni rapidamente e con fermezza, e relativamente poco turbate nel dover prendere decisioni che influenzeranno se stessi e gli altri. Talvolta possono risultare troppo desiderose di assumersi una responsabilità e giungere ad una conclusione al più presto possibile. Potrebbero quindi trascurare informazioni contrastanti o scartare opzioni prima del dovuto, per essere in grado di dare ad altri istruzioni chiare. Il loro bisogno di prendere decisioni può farle apparire impazienti e controllanti, rispetto ad altri che si sentono più a loro agio con un approccio più ponderato e collaborativo al processo decisionale.

Mentre il loro bisogno di esercitare il controllo e finalizzare le cose può portarle, a volte, a decisioni premature, questa scala indica se una persona è propensa a prendere decisioni, ma non può dirle quanto effettivamente eserciterà il proprio ruolo o quanto buone saranno le sue decisioni.

Jane ha ottenuto un punteggio sul lato destro della scala della Risolutezza. Chi ha ottenuto un punteggio in quest'area probabilmente si trova a suo agio in posizioni di responsabilità e nel prendere decisioni. Queste persone sono probabilmente relativamente poco turbate nel dover prendere decisioni importanti, che influenzeranno se stessi e gli altri. Il loro desiderio di giungere ad una decisione può comportare che non sempre considerino tutti gli aspetti di un problema. Il loro bisogno di prendere decisioni può, a volte, farle apparire leggermente impazienti e controllanti, rispetto ad altri che si sentono più a loro agio con un approccio più ponderato e collaborativo al processo decisionale.

Mentre il loro bisogno di risolvere problemi e portare avanti le cose può portarle, a volte, a decisioni premature, questa scala indica se una persona è propensa a prendere decisioni, ma non può dirle quanto effettivamente eserciterà il proprio ruolo o quanto buone saranno le sue decisioni.

Jane ha ottenuto un punteggio nell'area media della scala della Risolutezza. Chi ha ottenuto un punteggio simile è generalmente a suo agio nel prendere decisioni, ma può preoccuparsi e aver bisogno di supporto con le decisioni importanti. Sebbene sia in grado, al momento di prendere una decisione, di bilanciare la necessità di cautela e di completezza delle informazioni con le realtà operative del ruolo, potrà essere riluttante ad impegnarsi se sente di non avere abbastanza informazioni per andare avanti. Jane è probabilmente in grado di prendere il controllo e decisioni, ma potrebbe richiedere qualche supporto se fosse necessario difenderle.

Coloro che, come Jane, ottengono un punteggio alto sia sulla scala della Risolutezza che su quella della Motivazione, si sentono probabilmente a loro agio nel prendere decisioni, essendo convinti che tutte le conseguenze saranno positive e trovando difficile tener conto delle conseguenze negative.

Mentre coloro che ottengono un punteggio alto in Risolutezza possono a volte assumersi l'impegno di risolvere una situazione e andare avanti, coloro che (come Jane) hanno anche un basso livello di Coscienziosità, potrebbero non avere la capacità e la motivazione a mantenere le loro promesse.

## Domande

(Questa domanda esplora quanto efficacemente una persona altamente risoluta può mantenere aperte le diverse opzioni.)

- Mi può fare un esempio di una situazione in cui ha dovuto evitare di prendere una decisione?
  - Quali sono stati i vantaggi di aver rimandato la decisione?
  - Quali sarebbero state le conseguenze di prendere la decisione immediatamente piuttosto che rimandarla?
  - Come hanno reagito gli altri all'aver rimandato la decisione? (Come lo ha gestito?)
  - Quali sono state le conseguenze negative dell'aver rimandato la decisione?
  - Cosa farebbe in modo diverso, se la situazione si ripresentasse ora?

(Queste domande esplorano quanto importante sia per la persona essere quella che decide.)

- Quanto è importante per lei essere la persona che ha la responsabilità, e perchè?
  - Come si sente quando non è lei a decidere?
  - Sente il bisogno (e pensa sia importante) di finalizzare rapidamente la sua decisione e, in caso affermativo, perchè?
  - Si sentirebbe a suo agio prendendo decisioni che possono avere un impatto importante o serio su altri, e perchè?
  - Mi faccia un esempio di una situazione in cui ha preso, per conto suo, una decisione che ha avuto un serio impatto su altri.
  - Riflettendoci, prenderebbe ancora la stessa decisione?

(Queste domande esplorano quanto sia importante per la persona essere quella che decide. Coloro che hanno un punteggio alto in Motivazione (come in questo caso), possono essere esageratamente ottimisti circa le conseguenze delle loro decisioni.)

- Quanto è importante per lei essere la persona che ha la responsabilità, e perchè?
  - Come si sente quando non è lei a decidere?
  - Sente il bisogno (o pensa che sia importante) finalizzare rapidamente la sua decisione e, in caso affermativo, perchè?
  - Come assicura che le sue decisioni non abbiano un impatto negativo o serio sugli altri o sull'intera organizzazione?
  - Mi faccia un esempio di una situazione in cui ha preso, per conto suo, una decisione che avrebbe potuto avere, o che ha avuto, un serio impatto su altri.
  - Riflettendoci, prenderebbe ancora la stessa decisione?

### Risolutezza Note

Linee guida di valutazione	Debole	Marginale	Accettabile	Sopra la media	Eccellente
Valutazione Complessiva					