



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

**Talent Insights®**  
Versione Executive

**Mario Rossi**  
Manager  
Rossi Spa



## INTRODUZIONE Where Opportunity Meets Talent®

L'analisi Talent Insights è stata strutturata per meglio comprendere il talento individuale. Il report fornisce una visione di tre aree: comportamenti, valori e la loro integrazione. Comprendere i punti di forza e le aree di miglioramento in queste aree porterà ad uno sviluppo e ad un più alto livello di soddisfazione sia a livello personale che professionale.

**In questa analisi viene riportato uno sguardo approfondito dei tuoi talenti nelle tre sezioni:**

### Comportamenti

Questa sezione dell'analisi ha lo scopo di aiutarti ad ottenere una maggiore conoscenza di te così come degli altri. L'abilità di interagire in modo efficace con gli altri potrebbe rappresentare la differenza tra il successo e l'insuccesso sia al lavoro come nella vita personale. Un'interazione efficace comincia con una accurata percezione di se stessi.

### Motivatori

Questa sezione dell'analisi fornisce informazioni sul perchè delle tue azioni, le quali attraverso le esperienze e il coaching, potrebbero avere un impatto enorme sul tuo sistema di valori. Una volta conosciuti i valori che stanno alla base delle tue azioni, capirai immediatamente le cause del conflitto.

### Interazione tra Comportamenti e Motivatori

Questa sezione dell'analisi ti aiuterà a combinare insieme il come ed il perchè delle tue azioni. Una volta compreso come si combinano i tuoi comportamenti e valori, la qualità della tua performance migliorerà e proverai una maggiore soddisfazione.



## INTRODUZIONE Sezione dei comportamenti

**Secondo la ricerca comportamentale, le persone più efficienti sono quelle che comprendono se stesse, che conoscono, cioè, i propri punti di forza e le aree di miglioramento e che sono in grado di sviluppare le strategie più idonee per far fronte alle esigenze dettate dall'ambiente che le circonda.**

Il comportamento è un aspetto necessario e integrante di come effettivamente si è. In altre parole, gran parte del nostro comportamento è una caratteristica "naturale", ed un'altra parte invece ci viene "trasmessa" (il modo in cui siamo educati). È il linguaggio universale di "come agiamo", o il nostro comportamento umano osservabile.

**In questa analisi misuriamo quattro dimensioni del comportamento. Queste sono:**

- Come affronti problemi e sfide
- Come influenzi gli altri con il tuo punto di vista
- Come rispondi all'andamento dell'ambiente
- Come rispondi a regole e procedure stabilite dagli altri

Questo report analizza il tuo stile comportamentale; ovvero 'COME' preferisci fare determinate cose. È attendibile al 100%? Sì, no, forse. Noi ci limitiamo a rilevare il comportamento. Riportiamo affermazioni che consideri vere e aree in cui mostri determinate inclinazioni. Per migliorare l'accuratezza, sentiti libero di prendere appunti o correggere i punti dell'analisi che potrebbero o non potrebbero corrisponderti, ma solo dopo esserti confrontato con amici e colleghi ed averli discussi con il tuo consulente Success Insights®.



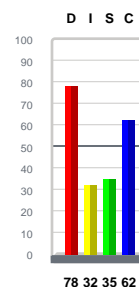
## AUTOVALUTAZIONE

*Basandosi sulle risposte di Mario, questa prima sezione del report fornisce una panoramica sul suo stile comportamentale di base. Individua, cioè, il comportamento naturale che mette in atto sul posto di lavoro, ovvero indica come Mario sceglierebbe di svolgere il lavoro se fosse libero da condizionamenti esterni. Questa sezione permette, quindi, di comprendere meglio il suo comportamento naturale.*

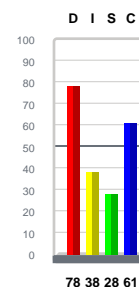
Mario agisce in maniera diretta e risoluta nelle trattative. Mette subito in chiaro con i propri collaboratori che la sua priorità è il raggiungimento di obiettivi concreti. Molti lo percepiscono come una persona determinata e concentrata nel raggiungere i risultati. Ha iniziativa e crede nei nuovi progetti, si sente più a suo agio quando è coinvolto in un'ampia gamma di attività. Possiede l'abilità di farsi venire nuove idee e perseguirle fino alla loro attuazione. Mario è una persona creativa e usa la sua creatività per risolvere i problemi. La sua sensibilità agli errori e ai disguidi qualche volta tempera la sua aggressività. Potrebbe essere accusato di essere una persona "compulsiva verso il lavoro" a causa di questi aspetti. Può essere incisivo, analitico e a volte polemico. Quando la tensione iniziale legata ad una nuova sfida viene meno, Mario può perdere l'interesse per il progetto. A questo punto preferirebbe dedicarsi ad un altro incarico più stimolante. Mario è spesso frustrato quando lavora con altre persone che non condividono il suo stesso senso dell'urgenza. Potrebbe non fidarsi degli altri quando si occupano dei suoi progetti, soprattutto se hanno mostrato una certa incapacità nel lavorare ai suoi stessi livelli. Qualche volta potrebbe mostrare riluttanza a delegare certi compiti.

Mario qualche volta si fa coinvolgere così tanto nei progetti che tende ad assumersene la responsabilità. Ha la capacità di prendere delle decisioni molto rischiose, ma qualche volta dovrebbe cercare consiglio prima di agire. Solitamente si prende del tempo di fronte a una decisione importante; non si fa coinvolgere emotivamente quando analizza i dati e i fatti. Altri potrebbero vedere in questo modo di fare un'esitazione, ma in realtà lui sta solo pensando a tutte le conseguenze che potrebbero provocare le sue decisioni. Qualche volta ha bisogno di assistenza per portare a termine i progetti importanti. Potrebbe avere così tanti progetti sottomano da avere bisogno dell'aiuto degli altri. Riesce facilmente a condividere le sue opinioni su come risolvere i problemi di lavoro. Evita di farsi coinvolgere emotivamente nel processo decisionale. Questo gli permette di prendere delle decisioni obiettive. Può essere diretto nel processo che lo porta alla scoperta dei dati e dei fatti. Rimane concentrato sui risultati. Dovrebbe rendersi conto che a volte deve considerare un progetto in ogni sua fase, dall'inizio alla fine, prima di affrontarlo.

Stile Adattato



Stile Naturale

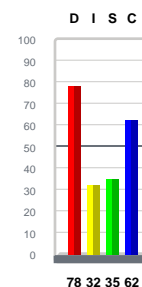




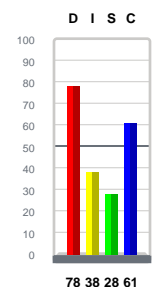
## AUTOVALUTAZIONE Continua

Mario potrebbe mostrare una certa empatia per quelli che non riescono a raggiungere i suoi standard. Quando comunica con gli altri, Mario deve evitare con cura di essere eccessivamente critico o insistente. Mentre lui cerca di concludere, gli altri potrebbero ancora confrontarsi con i dettagli del problema. Perde l'interesse in ciò che gli altri dicono se parlano in modo confuso e non arrivano mai al nocciolo della questione. La sua mente attiva è già passata oltre. Dovrebbe mostrare più pazienza e fare domande per assicurarsi che gli altri abbiano capito ciò che ha detto. Mario sfida le persone che volontariamente esprimono la loro opinione. Tende ad essere intollerante con le persone che sembrano ambigue o procedono in modo lento. A Mario piacciono le persone che presentano il loro progetto in modo efficace. Quando ciò avviene è in grado di prendere una decisione o di arrivare ad una conclusione in modo più veloce. Solitamente comunica in modo freddo e diretto. Qualcuno potrebbe percepirlo come distaccato e brusco.

Stile Adattato



Stile Naturale



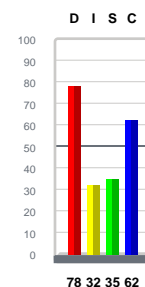


## VALORE PER L'AZIENDA

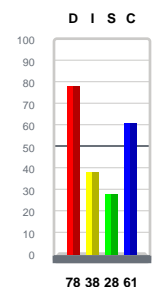
*Questa sezione del report descrive le specifiche preferenze e gli stili comportamentali di Mario in ambito lavorativo. I dati possono servire per individuare qual è il suo attuale ruolo all'interno della struttura aziendale e per pianificare il suo inserimento in una posizione più consona al suo modo di essere e in cui può sfruttare appieno le sue qualità.*

- Pensa in grande
- Aderisce ad altre organizzazioni come rappresentante dell'azienda
- E' tenace
- Possiede un forte senso dell'urgenza
- Sfida lo status quo
- Si annoia raramente
- E' innovativo
- Normalmente prende le sue decisioni dopo aver riflettuto a lungo

Stile Adattato



Stile Naturale





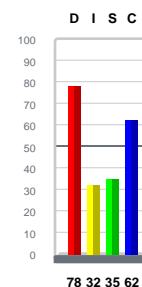
## CHECK LIST PER LA COMUNICAZIONE

*Molte persone sono estremamente sensibili al modo con cui le si tratta. Questa parte del report è di fondamentale importanza se si vuole migliorare la comunicazione e l'interazione con Mario. Mario dovrebbe leggere attentamente ogni affermazione e annotarsi i tre o quattro punti a cui dà maggiore importanza. Lo scambio di queste informazioni con i suoi interlocutori abituali porterà ad un sensibile miglioramento della loro comunicazione interpersonale.*

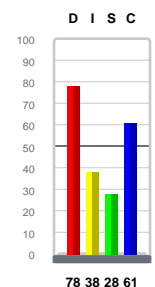
### Indicazioni per la comunicazione

- In caso di disaccordo, affrontate il problema basandovi sui fatti concreti
- Siate chiari, specifici, brevi e andate dritti al punto
- Prestate attenzione al linguaggio del corpo per individuare segnali di approvazione o disapprovazione
- Siate specifici e non lasciate nulla al caso
- Conformatevi al suo modo di esprimersi
- Siate comprensivi verso la sua limitata capacità di prestare ascolto a lunghe digressioni
- Preparatevi con cura al colloquio, spiegate con chiarezza quali sono i vostri obiettivi e procedete secondo la scaletta degli argomenti
- Assicuratevi che abbia ascoltato il messaggio
- Mettete i progetti per iscritto, scadenziandoli
- Fate in modo di non essere interrotti
- Motivate e persuadete facendo riferimento a obiettivi e risultati

Stile Adattato



Stile Naturale





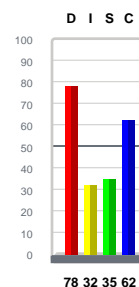
## CHECK LIST PER LA COMUNICAZIONE Continua

Questa sezione dell'analisi indica gli atteggiamenti da evitare quando si comunica con Mario. Questa pagina, quindi, è rivolta a chi si deve rapportare con lui. Mario dovrebbe comunicare al proprio interlocutore quali comportamenti trova particolarmente irritanti, noiosi, demotivanti, frustranti, ecc. Così facendo sarà possibile per entrambe le parti instaurare un dialogo più piacevole, ma soprattutto più efficace.

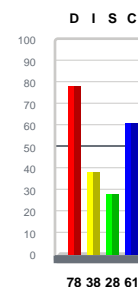
### Questi comportamenti rendono più difficoltosa la comunicazione con Mario e andrebbero quindi evitati:

- Usare un approccio paternalistico
- Perdere o dimenticare delle cose, essere disorganizzati o disordinati, creando confusione o distraendolo mentalmente dal suo lavoro
- Essere prolissi
- Permettere che lui passi ad un altro argomento, prima di aver finito il discorso iniziato
- Lasciare che gli scontri influiscano sulla sua persona
- Parlare troppo lentamente o soffermarsi eccessivamente sui dettagli
- Speculare eccessivamente o offrire garanzie ed assicurazioni quando c'è il rischio di non riuscire a rispettarle
- Arrivare con una decisione già presa o prenderla per lui
- Divagare o sprecare il suo tempo
- Dirigere o ordinare
- Lasciare delle lacune o dei problemi poco chiari

Stile Adattato



Stile Naturale







## SUGGERIMENTI PER LA COMUNICAZIONE

Questa sezione fornisce suggerimenti che saranno di aiuto a Mario per migliorare la propria comunicazione con con gli altri. Questi suggerimenti includono una breve descrizione dei tipi di personalità con cui potrebbe interagire. Imparando a riconoscere il modo di comunicare preferito dai propri interlocutori e adattandosi ad esso, Mario riuscirà a rapportarsi a loro in maniera decisamente più efficace. Con un po' di esercizio sarà in grado di individuare subito lo stile del proprio interlocutore, capire in che cosa si discosta dal proprio, e agire di conseguenza. La flessibilità e la capacità di riconoscere le esigenze del proprio interlocutore sono prerogative dei migliori comunicatori.

### **Se avete a che fare con una persona affidabile, giudiziosa, tradizionalista, precisa, accurata, perfezionista (BLU):**

- Preparatevi molto bene al colloquio!
- Attenetevi all'argomento: non divagate!
- Siate precisi e obiettivi!

### **I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:**

- Prendere le cose con leggerezza, parlare ad alta voce, agire senza un piano.
- Esercitare troppa pressione o stabilire scadenze poco realistiche.
- Essere disorganizzati o disordinati.

### **Se avete a che fare con una persona ambiziosa, energica, determinata, volitiva, indipendente e orientata ai risultati (ROSSO):**

- Siate chiari, precisi, stringati; andate subito al sodo!
- Attenetevi alle questioni di lavoro!
- Preparate con cura la presentazione e il materiale informativo.

### **I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:**

- Parlare di cose non attinenti al tema della discussione.
- Lasciarsi delle scappatoie o rimanere sul vago.
- Mostrarsi disorganizzati.

### **Se avete a che fare con una persona paziente, riservata, affidabile, perseverante, tranquilla e modesta (VERDE):**

- Iniziate la conversazione con delle osservazioni di carattere personale, in modo da rompere il ghiaccio!
- Presentate la questione in maniera amichevole, non siate aggressivi.
- Fate delle domande sul 'come...' in modo che vi dica la sua opinione.

### **I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:**

- Buttarvi a capofitto nel lavoro.
- Voler dominare o avere troppe pretese
- Pretendere una decisione o una risposta in tempi rapidi.

### **Se avete a che fare con una persona amichevole, aperta, appassionata, espansiva, capace di infondere entusiasmo, (GIALLO):**

- Create un ambiente caldo ed amichevole.
- Non dilungatevi nella descrizione dei dettagli. (Metteteli per iscritto e forniteli a parte)
- Ponete delle domande per capire il suo stato d'animo.

### **I seguenti atteggiamenti, invece, provocano tensione o insoddisfazione:**

- Essere bruschi, freddi o di poche parole.
- Voler controllare eccessivamente la conversazione.
- Voler esporre troppi dati, informazioni, alternative e teorie astratte.



# PERCEZIONI

" Vediti per come ti percepiscono gli altri"

Il comportamento e le percezioni di una persona possono essere facilmente trasmesse agli altri. Questa sezione fornisce informazioni supplementari di come Mario si percepisce e di come gli altri, in certe condizioni, possono percepire il suo comportamento. Con l'aiuto di quanto descritto, Mario potrà valutare più attentamente l'impatto del proprio modo di agire e quindi controllare meglio determinate situazioni.

## AUTOPERCEZIONE

Solitamente Mario si considera :

- Pioniere
- Competitivo
- Positivo
- Assertivo
- Sicuro
- Vincente

## PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Moderato

Sotto moderata pressione, tensione, stress e fatica, gli altri possono percepirlo come:

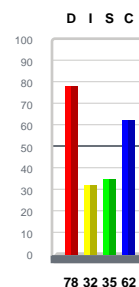
- Esigente
- Individualista
- Nervoso
- Aggressivo

## PERCEZIONE DEGLI ALTRI - Estremo

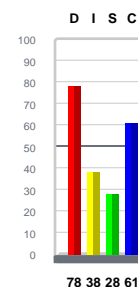
Quando è sotto eccessiva pressione, stress e stanchezza, gli altri possono percepirlo come:

- Irritante
- Arbitrario
- Vigilante
- Supponente

Stile Adattato



Stile Naturale





## ASSENZA DI UN FATTORE COMPORIMENTALE

*La carenza di un fattore comportamentale può offrire utili intuizioni su quali situazioni o ambienti sono in grado di causarci tensione e stress. In base alle evidenze raccolte possiamo identificare le situazioni che dovrebbero essere evitate o ridotte nell'ambiente quotidiano di una persona. Se comprendiamo il contributo di uno stile comportamentale carente in una persona, siamo in grado di impiegare meglio i suoi talenti creando ambienti nei quali riesce ad essere più efficiente.*

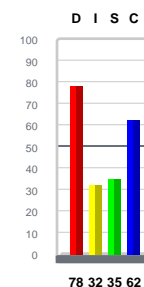
### **Situazioni e circostanze da evitare o caratteristiche ambientali che riducono al minimo lo stress comportamentale:**

- Evitare situazioni di forte impatto emotivo a meno che non si sia preparati ad adattare e controllare la propria reazione emotiva.
- Evitare posizioni che gravitano intorno al lavoro di routine.
- Evitare progetti che richiedono un'attenzione costante su un elemento senza lasciare spazio a variazioni nello svolgimento del compito assegnato.

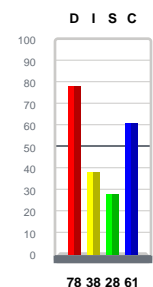
**Bisogna comprendere che il bisogno di adattamento a volte diventa inevitabile: seguono alcuni suggerimenti utili per adattarsi a coloro che hanno il fattore S al di sopra della linea di energia e/o consigli per la ricerca di ambienti che saranno di beneficio alla persona con il fattore S basso.**

- Le situazioni che richiedono un ascolto attivo necessitano di uno sforzo consapevole.
- L'addurre scuse, scritte o orali, sul mancato rispetto di una scadenza dev'essere evitato.
- Cercare ambienti in cui il cambiamento viene ricompensato invece che scoraggiato.

Stile Adattato



Stile Naturale





## SFACCELTATURE

Sulla base delle risposte di Mario l'analisi ha evidenziato quelle parole che descrivono il suo comportamento personale. Descrivono come risolve i problemi ed affronta le sfide, influenza le persone, si adegua al ritmo dell'ambiente circostante e come risponde alle regole e alle procedure stabilite dagli altri.

Trascinante	Inspiratore	Rilassato	Cauto
Ambizioso	Magnetico	Passivo	Attento
Pioniere	Entusiasta	Paziente	Esigente
Tenace	Persuasivo	Possessivo	Sistematico
Determinato	Convincente	Prevedibile	Accurato
Competitivo	Sicuro di se	Costante	Anticonformista
Deciso	Ottimista	Calmo	Bilanciato nei giudizi
Avventuroso	Fiducioso	Equilibrato	Diplomatico
<b>Dominante</b>	<b>Intraprendente</b>	<b>Stabile</b>	<b>Coscienzioso</b>
Calcolatore	Riflessivo	Espressivo	Deciso
Cooperativo	Concreto	Attivo	Indipendente
Esitante	Calcolatore	Irrequieto	Sicuro di se
Cauto	Scettico	Impaziente	Ostinato
Gradevole	Logico	Sopporta bene lo stress	Non sistematico
Modesto	Sospettoso	Zelante	Disinvolto
Pacifico	Pratico	Flessibile	Arbitrario
Discreto	Incisivo	Impulsivo	Inflessibile



## STILE NATURALE E STILE ADATTATO

Lo stile naturale di Mario di affrontare i problemi, di interagire con le persone, di tenere il ritmo degli avvenimenti e di attenersi alle procedure non sempre si addice alle esigenze dell'ambiente lavorativo. Questa sezione fornisce utili informazioni relative allo stress e alla pressione che derivano dal doversi adattare a quelle che sono le esigenze dell'ambiente circostante.

### APPROCCIO AI PROBLEMI E ALLE SFIDE

#### Naturale

Quando si tratta di risolvere un problema, Mario è ambizioso, ha una forte volontà e fa di tutto per superare le avversità che trova sul suo cammino. Di solito prende decisioni rapide e senza tentennamenti.

#### Adattato

Mario non sente la necessità di cambiare il suo modo di affrontare i problemi o le sfide nell'ambiente in cui lavora.

### CONTATTI CON LE PERSONE - INFLUENZA SU DI ESSE

#### Naturale

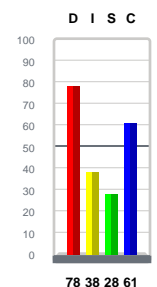
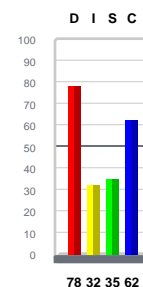
Mario è pratico e logico nel suo tentativo di persuadere gli altri. Guarda alle cose in modo diretto e schietto. Il suo approccio potrebbe essere analitico e obiettivo quando vuole influenzare gli altri.

#### Adattato

Mario non sente la necessità di cambiare il suo approccio nel suo modo di influenzare gli altri con il suo modo di pensare. Vede il suo stile naturale come ciò che serve all'ambiente di lavoro.

Stile Adattato

Stile Naturale





## STILE NATURALE E STILE ADATTATO *Continua*

### STILE DI LAVORO E COSTANZA

#### Naturale

Mario ha bisogno di variare e di passare il più rapidamente possibile da un'attività all'altra; solitamente dimostra uno spiccato senso dell'urgenza. E' ansioso di avviare il cambiamento, se non altro per amore del cambiamento stesso.

#### Adattato

Lo stile comportamentale naturale di Mario è identico allo stile che adotta per conformarsi all'ambiente. Pertanto ciò che appare a prima vista è congruente con il suo stile naturale in termini di stabilità e livello di attività. Qualche volta vorrebbe che il mondo rallentasse.

### RAPPORTO CON STRUTTURE E REGOLE PREDETERMINATE

#### Naturale

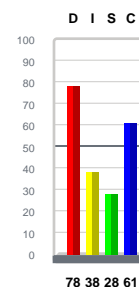
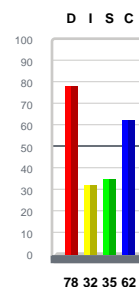
Mario è di larghe vedute, ma allo stesso tempo è attento e consapevole circa le possibili implicazioni causate dal mancato rispetto delle regole. La sua capacità di giudicare in maniera equilibrata si esprime particolarmente nella verifica delle procedure. La certezza di aver agito in maniera corretta è un fattore motivante decisivo.

#### Adattato

Per Mario non c'è molta differenza tra stile naturale e stile adattato; quindi non vede la necessità di doversi adeguare ad un determinato ambiente o di comportarsi in maniera diversa da quella che gli è più congeniale.

Stile Adattato

Stile Naturale



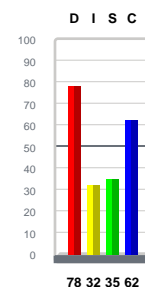


## STILE ADATTATO

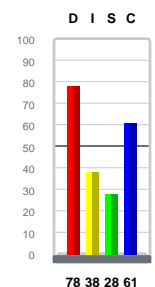
*Nell'attuale ambito lavorativo, Mario ritiene di dover adottare lo stile comportamentale sotto descritto. Se le affermazioni non sono attinenti all'attività attualmente svolta, bisognerà capire perché Mario segue questi modelli di comportamento.*

- Esternazione controllata delle emozioni
- Rispetto delle regole e delle disposizioni senza tuttavia esserne succube
- Capacità di prevedere i problemi e di giocare d'anticipo
- Capacità di portare a termine dei compiti con la collaborazione di poche persone
- Accuratezza nella raccolta dei dati
- Capacità di prestare attenzione ai dettagli senza perdere di vista il quadro d'insieme
- Perseveranza nel portare a termine un incarico
- Flessibilità nella gestione di incarichi diversificati
- Reazione rapida ai cambiamenti e ai momenti di crisi, unita al bisogno di conseguire immediatamente dei risultati
- Capacità di reagire ai cambiamenti che sopravvengono nel lavoro di tutti i giorni, mediante l'iniziativa personale

Stile Adattato



Stile Naturale





# INEFFICIENZA NELLA GESTIONE DEL TEMPO

Questa sezione della tua analisi è stata strutturata per identificare le possibili inefficienze nella gestione del tempo che potrebbero impattare su un efficace uso del tuo tempo complessivo. Le possibili cause e soluzioni serviranno come base per creare un piano efficace per massimizzare l'uso del tuo TEMPO ed aumentare le tue PRESTAZIONI.

## INDECISIONE

"L'indecisione" è il processo di valutazione di un problema o di una richiesta prima in un modo e poi in un altro modo differente o opposto in un altro momento. E' l'incapacità di prendere una decisione in poco tempo e mantenerla.

### POSSIBILI CAUSE:

- Mancanza di sicurezza nell'informazione
- Temere di prendere una decisione sbagliata
- Mancanza di un processo decisionale sistematico
- Sperare che sia il tempo ad eliminare un problema o una questione

### POSSIBILI SOLUZIONI:

- Riconoscere che la decisione sarà la migliore se basata sull'esperienza o su tutte le informazioni disponibili
- Stabilire dei termini entro cui prendere delle decisioni
- Sviluppare un metodo per analizzare un problema e scegliere una soluzione
- Cercare il consiglio o il contributo delle persone chiave coinvolte nella controversia

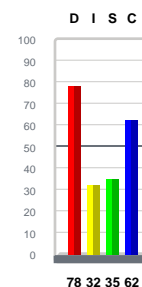
## DIFFICOLTA' DI DELEGA

Con "difficoltà di delega" solitamente si intende l'incapacità di discriminare tra i compiti che richiedono il tuo tempo ed attenzione, ed i compiti che gli altri sono in grado di portare a termine in autonomia.

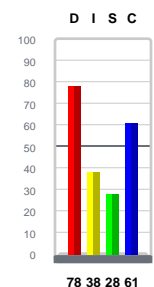
### POSSIBILI CAUSE:

- Non voler rinunciare al controllo
- Non fidarsi delle capacità degli altri
- Non comprendere le competenze degli altri
- Temere il talento degli altri

Stile Adattato



Stile Naturale







# INEFFICIENZA NELLA GESTIONE DEL TEMPO *Continua*

- Non voler sovraccaricare gli altri

## POSSIBILI SOLUZIONI:

- Formare e fare da mentore agli altri
- Sviluppare un team di supporto
- Dare agli altri la possibilità di essere di supporto e aiutare
- Riconoscere che il tempo speso per formare gli altri su compiti di routine avrà come risultato l'aver guadagnato del tempo per gestire dei compiti con una più alta priorità

## ASSENZA DI UNA PIANIFICAZIONE SCRITTA

*Un piano in questo contesto potrebbe essere complessivamente un piano di lavoro che comprende la mission, l'obiettivo, la richiesta dei compiti e l'uso delle risorse. Potrebbe anche semplicemente significare delle priorità e dei piani giornalieri scritti di azioni da intraprendere.*

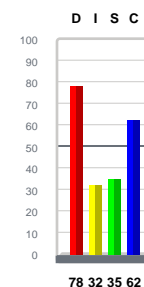
## POSSIBILI CAUSE:

- Orientamento all'azione, il voler portare a termine subito le cose
- Le priorità continuano a cambiare (sia le proprie o anche quelle imposte dagli altri)
- In passato si ha avuto successo anche senza un piano scritto a cui affidarsi
- Lasciarsi "trascinare dalla corrente" e non lasciarsi soffocare da una agenda scritta giornaliera

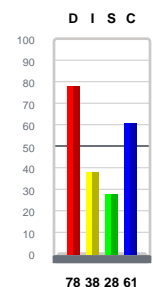
## POSSIBILI SOLUZIONI:

- Prendere nota per iscritto dei valori personali e relativi al lavoro e stabilirne la priorità
- Trascrivere una pianificazione a lungo termine in grado di supportare quei valori
- Ammettere che, avendo delle priorità chiare in testa, il cambiamento continuo verrà sostituito da cambiamenti programmati

Stile Adattato



Stile Naturale





# INEFFICIENZA NELLA GESTIONE DEL TEMPO *Continua*

## MANAGEMENT DELLA CRISI

Con "Management della crisi" si definisce uno stile di gestione che è guidato costantemente da problematiche esterne incontrollabili e di questo ne fa il metodo gestionale preferito. Questo stile lascia che la crisi si sviluppi piuttosto che anticiparla ed essere proattivi.

### POSSIBILI CAUSE:

- Mancanza di pianificazione
- Assegnare alle persone e ai compiti delle irrealistiche richieste temporali
- Alla costante ricerca di problemi da risolvere

### POSSIBILI SOLUZIONI:

- Avere un ben definito piano operativo
- Individuare le persone giuste per gestire dei problemi specifici
- Chiedere dei consigli alle persone giuste
- Quando possibile delegare l'autorità e la responsabilità

## GESTIRE I PROBLEMI

La "gestione dei problemi" viene spesso identificata con l'essere distolti dai compiti prioritari per rispondere, offrire soluzioni, delegare o risolvere problemi legati a controversie minori. Queste controversie spesso "divampano" velocemente e si "spengono" altrettanto velocemente.

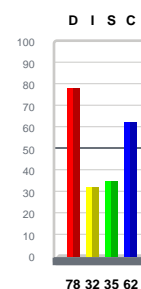
### POSSIBILI CAUSE:

- Desiderio di risolvere i problemi velocemente e qualche volta senza adeguate informazioni
- Mancanza della capacità di delegare
- Mancanza di una procedura operativa standard
- Priorità carenti/sbagliate
- Non riuscire a dare il giusto valore ad una situazione

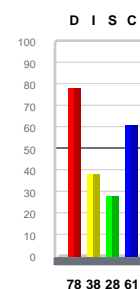
### POSSIBILI SOLUZIONI:

- Stabilire un piano
- Creare delle procedure operative per dei compiti e dei problemi conosciuti

Stile Adattato



Stile Naturale



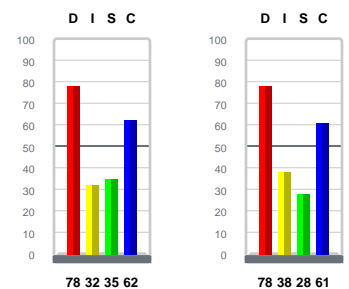


# INEFFICIENZA NELLA GESTIONE DEL TEMPO

## Continua

- Stabilire un approccio di "gestione per obiettivi"

Stile Adattato      Stile Naturale





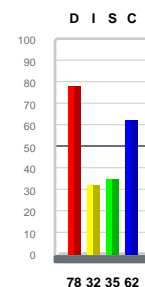
## CAMPI IN CUI MIGLIORARE

*In questa sezione vengono descritti i possibili limiti di Mario. Queste tendenze comportamentali non si riferiscono ad un campo in particolare, ma possono risultare di intralcio nel raggiungimento dei suoi obiettivi. Mario dovrebbe cancellare i punti che non corrispondono alla sua situazione attuale ed evidenziare i due o tre comportamenti che pensa possano limitare le sue prestazioni.*

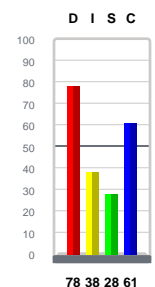
### Mario tende a:

- Essere discontinuo a causa della sua innata irrequietezza e al rifiuto per la routine
- Stabilire per sé e per gli altri degli standard così elevati da risultare irraggiungibili
- Rifiutarsi di partecipare ad un lavoro di gruppo salvo che non venga riconosciuto come leader
- Fare delle osservazioni inappropriate che spesso vengono viste come delle frecciate dirette
- Essere esplosivo per sua natura e gli manca la pazienza per negoziare
- Disprezzare il lavoro di routine e le persone che lo eseguono a meno che non serva per ottenere i suoi scopi
- Essere estremamente esigente e ad utilizzare la paura come mezzo per spronare i collaboratori
- Avere problemi nel delegare, non sa aspettare, di conseguenza fa tutto da solo
- Essere polemico, a fare sempre l'avvocato del diavolo e a soffocare sul nascere ogni critica

Stile Adattato



Stile Naturale

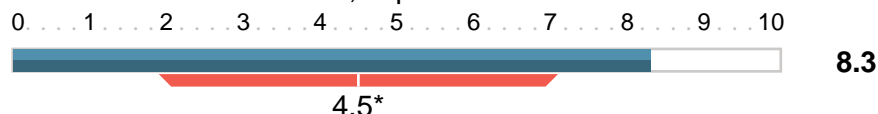




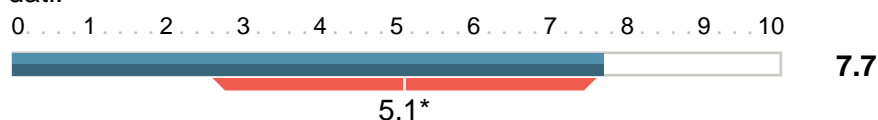
# GERARCHIA COMPORTAMENTALE

Il Grafico sottostante mostra l'ordine gerarchico del tuo stile comportamentale naturale all'interno di 12 dimensioni lavorative. Ti aiuterà a capire in quali di queste aree sei naturalmente più efficace.

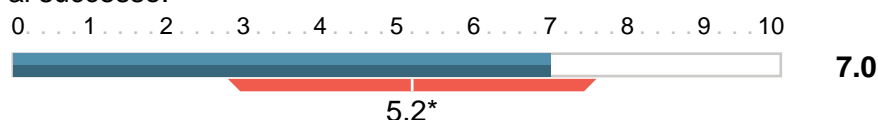
**1. URGENZA** - Decisione, risposta veloce e azione immediata.



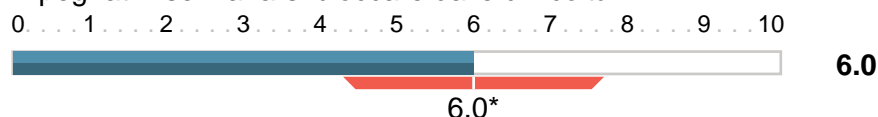
**2. ANALISI DEI DATI** - Raccolta, verifica e organizzazione dei dati.



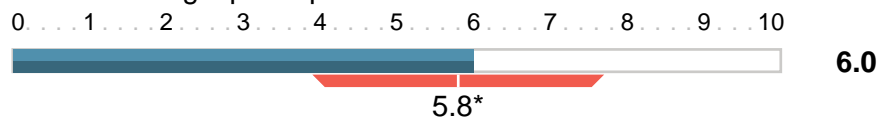
**3. COMPETITIVITA'** - Atteggiamento determinato alla vittoria e al successo.



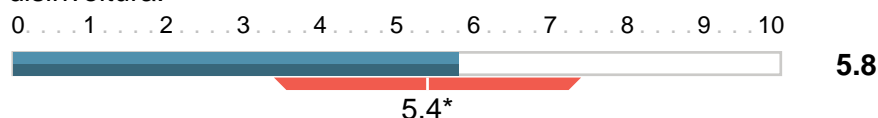
**4. MONITORA E PORTA A TERMINE** - Completare compiti impegnativi senza farsi bloccare dalle difficoltà.



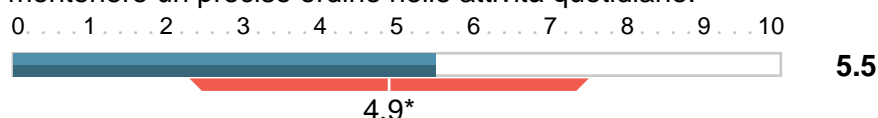
**5. SEGUE LE PROCEDURE** - Aderire alle norme, alle direttive e alle metodologie predisposte.



**6. FREQUENTI CAMBIAMENTI** - Spostarsi con facilità da un compito ad un altro, sospendendo e riprendendo il lavoro con disinvoltura.

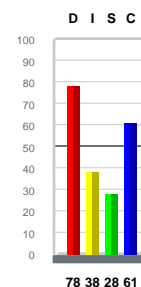
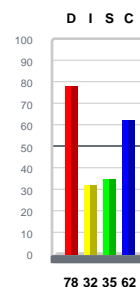


**7. AMBIENTE DI LAVORO ORGANIZZATO** - Stabilire e mantenere un preciso ordine nelle attività quotidiane.



Stile Adattato

Stile Naturale

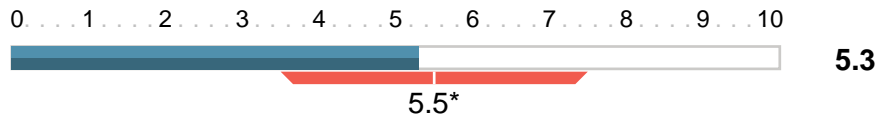


\* Il 68% della popolazione rientra all'interno della zona ombreggiata.

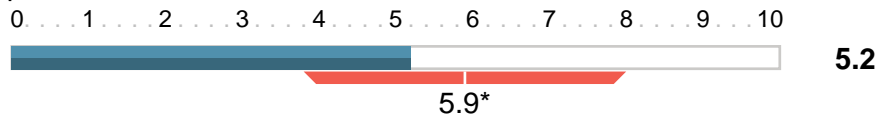


# GERARCHIA COMPORTAMENTALE

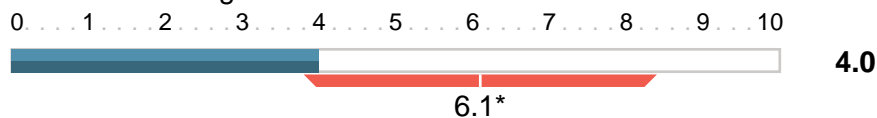
**8. VERSATILITÀ** - Mostrare la volontà e la capacità di adattarsi a situazioni mutevoli.



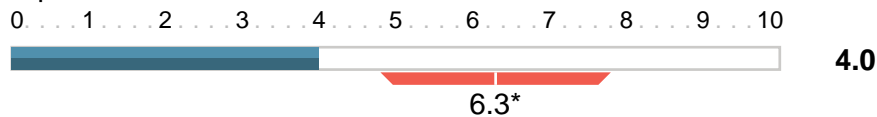
**9. COERENZA** - La capacità di fare il lavoro in modo affidabile e prevedibile.



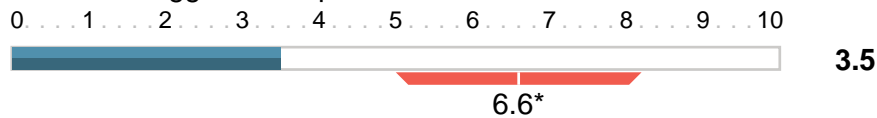
**10. FREQUENTE INTERAZIONE CON GLI ALTRI** - Affrontare regolari continue interruzioni, sempre mostrando un approccio amichevole con gli altri.



**11. RELAZIONI CON I CLIENTI** - Identificare e soddisfare le aspettative del cliente.

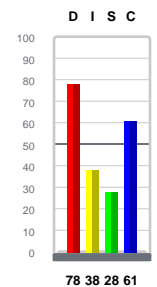
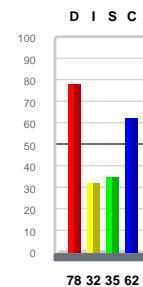


**12. ORIENTAMENTO ALLE PERSONE** - Trascorrere una buona quantità di tempo a costruire e consolidare rapporti di mutuo vantaggio con le persone.



Stile Adattato

Stile Naturale



SIA: 78-32-35-62 (10) SIN: 78-38-28-61 (10)

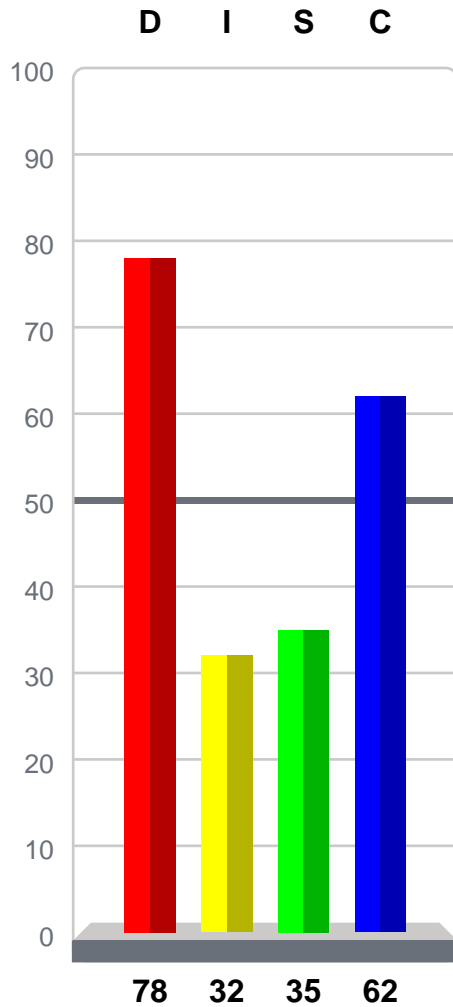
\* Il 68% della popolazione rientra all'interno della zona ombreggiata.



# GRAFICI DELLO STILE INSIGHTS®

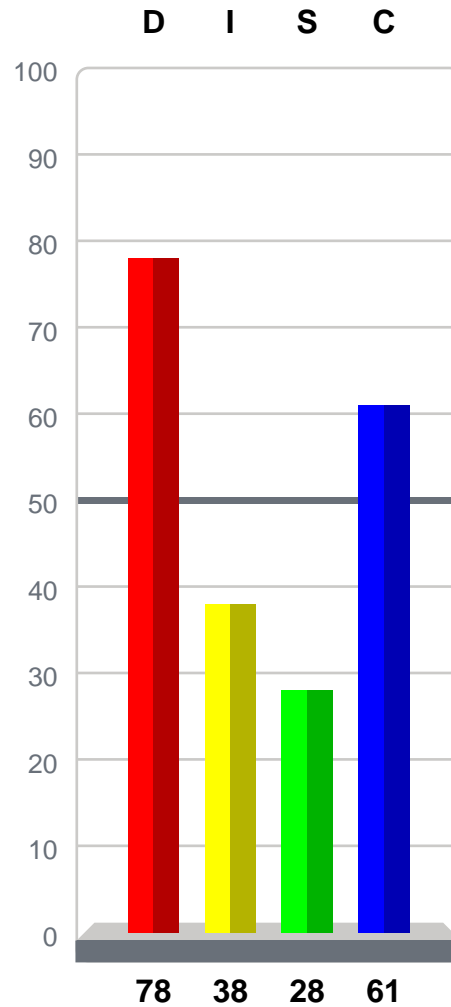
## Stile Adattato

### Grafico I



## Stile Naturale

### Grafico II



Italian Norm 2017 R4

## LA RUOTA COMPORTAMENTALE TTI SUCCESS INSIGHTS®

La Ruota Comportamentale TTI Success Insights® rappresenta graficamente, in maniera immediata, il vostro stile comportamentale, così come è stato descritto nel testo.

Il comportamento è rappresentato su due assi che dividono la Ruota Comportamentale TTI Success Insights® in quattro quadranti principali.

L'asse orizzontale rappresenta la variabile di Introversione (apice sinistro) / Estroversione (apice destro): caratteristiche comportamentali che si riferiscono ai fondamenti teorici di C.G.Jung.

L'asse verticale rappresenta la variabile di Orientamento alle Persone (estremo inferiore) / Orientamento all'Obiettivo (estremo superiore).

Ciascuno dei quadranti risultanti è rappresentato da un colore (rosso, giallo, verde, blu) che indica un diverso modello comportamentale identificabile e prevedibile.

La composizione delle variabili, e dunque la posizione all'interno della ruota, determina il particolare stile individuale.

L'intensità e la predominanza di un particolare modello comportamentale all'interno del vostro stile personale è rappresentato da anelli concentrici presenti sulla ruota e denominati livelli di flessibilità.

La Ruota Comportamentale TTI Success Insights® analizza 384 possibili combinazioni che sono visualizzate graficamente sulle 60 diverse posizioni all'interno della ruota.

Ogni stile è identificato da un particolare tipo (Conduttore, Motivatore, Ispiratore, Consigliere, Sostenitore, Coordinatore, Analizzatore, Riformatore) e da un particolare livello di flessibilità. In quanto a flessibilità lo stile è definito "Base" nella circonferenza esterna (posizioni 1-8), "Focalizzato" nella seconda circonferenza (posizioni 9-24), "Flessibile" nella terza circonferenza e in parte della quarta (posizioni 25-40 e 41,44,45,48,49,52,53,56), "Flessibile -Incrociato" (posizioni 42,43,46,47,50,51,54,55), "Incrociato" nella circonferenza più interna (posizioni 57-60).

Il vantaggio peculiare di TTI Success Insights®, rispetto ad altri strumenti per l'individuazione del potenziale sta nel fatto che sulla ruota non viene indicato solamente lo stile comportamentale che vi è spontaneo (stile naturale, rappresentato dal punto), ma anche lo stile che avete appreso adattandovi alle esigenze dell'ambiente e del lavoro (stile adattato, rappresentato dalla stella).

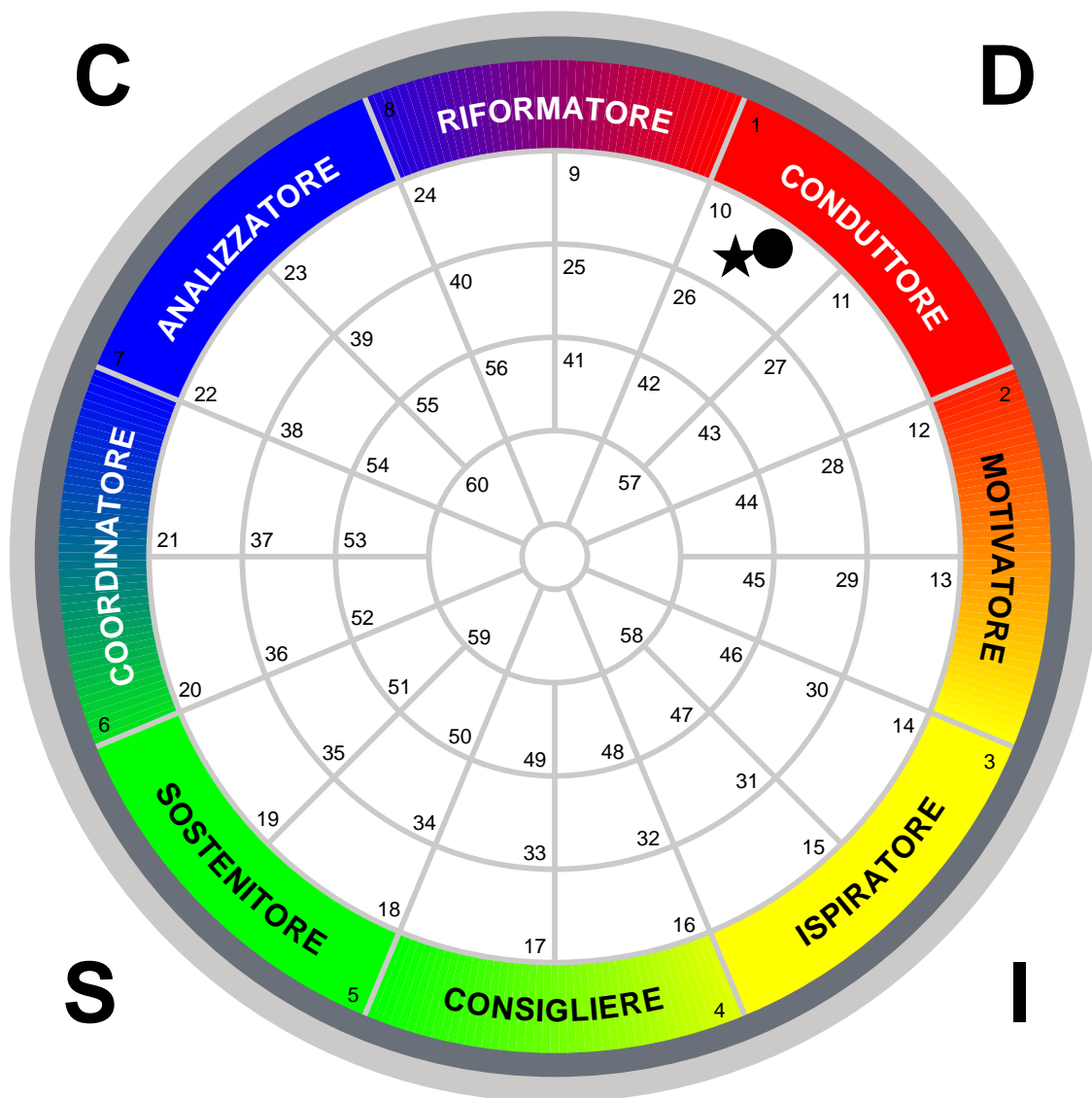
In questo modo otterrete un quadro personale ed autentico della vostra situazione attuale.

Per un'interpretazione più dettagliata dei risultati vi consigliamo di rivolgervi al vostro consulente TTI Success Insights®.





# LA RUOTA COMPORTAMENTALE TTI SUCCESS INSIGHTS®



Adattato: ★ (10) RIFORMATORE - CONDUTTORE (FOCALIZZATO)  
Naturale: ● (10) RIFORMATORE - CONDUTTORE (FOCALIZZATO)

Italian Norm 2017 R4



## INTRODUZIONE **Sezione dei valori**

Conoscere i valori di un individuo ci aiuta a comprendere il **PERCHÈ** delle sue azioni. L'esame delle sue esperienze di lavoro, delle sue referenze, dell'educazione ricevuta e del suo percorso formativo ci indica che **COSA** è in grado di fare. Lo studio del comportamento ci permette di valutare il **MODO** in cui una persona si pone rispetto all'ambiente di lavoro. Questo report misura l'importanza o "intensità" di sei atteggiamenti di base o valori: teorico, utilitaristico, estetico, sociale, individualistico e tradizionale.

I valori concorrono a determinare il comportamento umano; talvolta vengono definiti motivatori invisibili in quanto non sono sempre riconoscibili a prima vista. Lo scopo del presente report è quello di evidenziare alcuni di questi fattori motivanti per sviluppare ulteriormente i punti di forza che una persona già possiede e che potrà mettere a frutto nel proprio ambiente di lavoro.

Sulla base delle tue scelte, questa analisi riporta l'intensità relativa ad ognuno dei sei valori. I primi due e qualche volta i primi tre valori ti inducono ad agire. Ti sentirai positivo quando parli, ascolti o fai attività che soddisfano i valori più alti.

Il feedback che riceverai in questa sezione riporta uno dei tre livelli di intensità per ognuno dei sei valori.

- **ELEVATO** - Interessi che hai bisogno di soddisfare sia al lavoro che non.
- **CONTINGENTE** - I tuoi interessi possono variare da elevato ad indifferente a seconda di quelle che sono le altre priorità nella tua vita in quel dato momento. Questi valori tendono a diventare più importanti man mano che i valori più alti vengono soddisfatti.
- **INDIFFERENTE** - Provi scarso interesse verso il tuo quinto e sesto valore.

### LA SCALA DEI TUOI VALORI PERSONALI

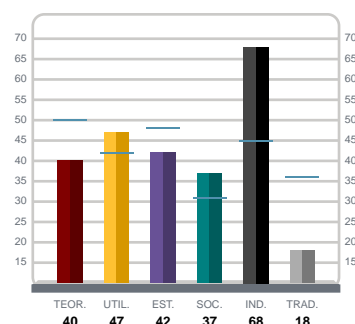
1°	INDIVIDUALISTICO	<b>Primario</b>
2°	UTILITARISTICO	<b>Primario</b>
3°	ESTETICO	<b>Contingente</b>
4°	TEORICO	<b>Contingente</b>
5°	SOCIALE	<b>Indifferente</b>
6°	TRADIZIONALE	<b>Indifferente</b>



## INDIVIDUALISTICO

*L'interesse primario di questo tipo di Motivatore è il potere e l'influenza. Gli studi svolti dimostrano che i leader in generale ottengono punteggi elevati in questo motivatore. Poiché la competizione e la lotta per la sopravvivenza svolgono un ruolo importante in tutti gli aspetti della vita, molti filosofi hanno individuato nel desiderio del potere la più universale e fondamentale delle motivazioni. E in effetti vi sono alcune personalità che mirano soprattutto al prestigio, all'influenza e al potere personale.*

- Mario ritiene di meritare il meglio che la vita può offrire
- Mario vuole controllare non solo il proprio destino, ma anche quello degli altri
- Quello che gli sta soprattutto a cuore è poter controllare la situazione. Il fatto di essere sotto la luce dei riflettori non è determinante, fintanto che il suo successo è reso evidente dai risultati ottenuti
- Per Mario il controllo della situazione è importante, ma è fondamentale anche disporre di mezzi finanziari necessari per mantenere tale controllo
- Lavorerà sodo e con perseveranza per conquistare posizioni che gli consentano di esplicitare la propria influenza sull'ambiente circostante
- Se si sente sicuro di una situazione, può applicare il principio secondo cui "il fine giustifica i mezzi"
- La sua curiosità intellettuale e il suo desiderio di disporre di tutte le informazioni possibili saranno usate per controllare molte situazioni
- Mario può preoccuparsi, anche in maniera intensa, di ciò che trasmetterà in eredità ai suoi successori, che sarà non solo duraturo, ma anche positivo
- Mario può ricorrere a mezzi estremi per vincere e controllare una situazione
- Talvolta ritiene che in amore e in guerra tutto sia lecito
- Mario è convinto che si debba fare solo ciò che è meglio per sé

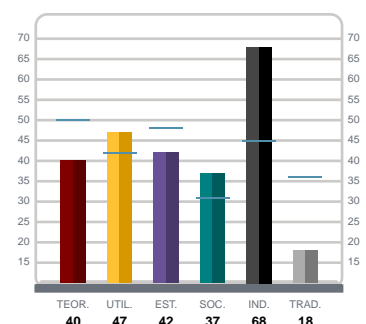




## UTILITARISTICO

*Il Motivatore Utilitaristico è caratterizzato da un interesse singolare per il denaro e per tutto ciò che è utile e produttivo. Questo vuol dire che un individuo vuole avere la sicurezza che il denaro può dare, non solo per sé, ma anche per la sua famiglia presente e futura. Questo atteggiamento si esplica in tutti gli aspetti pratici del mondo del lavoro, dalla produzione al marketing, come anche nel consumo di beni e nella conquista di un benessere materiale evidente. Questo tipo di individuo è totalmente pragmatico e corrisponde esattamente allo stereotipo dell'imprenditore di successo. La persona con un punteggio elevato in questa fascia tende probabilmente a sentire il bisogno di superare gli altri in quanto benessere materiale.*

- Potrebbe utilizzare il proprio successo finanziario come strumento di valutazione del lavoro compiuto
- Mario tende a elargire tempo e risorse, ma vuole e si aspetta di ottenere un ritorno per il suo investimento.
- L'accumulo di beni materiali deriva dalla sua abilità nel perseguire e raggiungere gli obiettivi
- Valuta le cose in funzione della loro utilità e del ritorno economico
- Lavorerà sodo e a lungo per soddisfare le proprie necessità
- Gli obiettivi futuri sono facilmente raggiungibili attraverso la sua abilità di integrare passato e presente
- Mario è abile nel raggiungere gli obiettivi

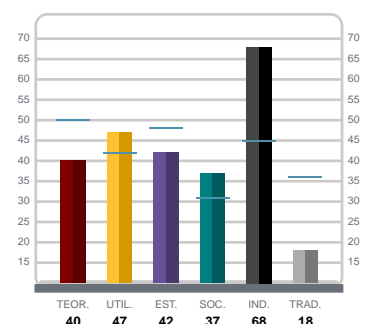




## ESTETICO

*Un punteggio elevato nel Motivatore Estetico sta ad indicare un interesse particolare per "la forma e l'armonia". Ogni esperienza viene vista sotto il profilo dell'eleganza, dell'equilibrio e dell'armonia. La vita viene percepita come una successione di eventi, ciascuno dei quali viene vissuto ed assaporato in sé e per sé. Un punteggio elevato in questa fascia non significa necessariamente che la persona abbia talento nelle attività creative o artistiche, ma indica un interesse primario per gli aspetti artistici della vita.*

- Talvolta ricerca la bellezza nelle cose che lo circondano
- Può darsi che esista un ambito specifico per il quale Mario nutre un interesse particolare. Ad esempio potrebbe essere molto sensibile alle bellezze naturali, come le montagne e i fiumi, ma rimanere abbastanza freddo davanti ad un'opera di Picasso o di Rembrandt
- La sua sensibilità verso la bellezza è più o meno spiccata a seconda delle circostanze e non si presta a generalizzazioni
- Mario potrebbe desiderare oggetti belli per la sua compagna o i membri della sua famiglia

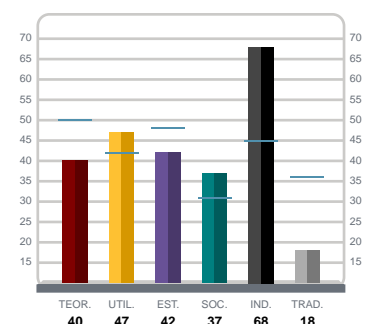




## TEORICO

*L'impulso fondamentale relativo a questo Motivatore è la ricerca della verità. Assecondando questo Motivatore, la persona adotta un atteggiamento di tipo "cognitivo", sempre attento ad individuare concordanze e differenze. Tale persona si astiene dal giudicare la bellezza o l'utilità degli oggetti, ma cerca unicamente di osservare e ragionare. Poichè gli interessi della persona Teorica sono empirici, critici e razionali, dà l'impressione di essere un intellettuale. Lo scopo principale della sua vita consiste nell'ordinare e sistematizzare il sapere: il sapere fine a se stesso.*

- Mario ha le potenzialità per diventare un esperto nel settore di attività prescelto
- Mario si dà da fare per approfondire una materia se è realmente interessato ad essa, oppure se la conoscenza di questa materia è fondamentale per avere successo
- Nei settori per i quali nutre particolare interesse, dimostra la propria abilità nel mettere a frutto il sapere acquisito in passato per risolvere i problemi del presente
- Se la conoscenza di una materia specifica non è di suo interesse, oppure non è necessaria per avere successo, tende ad affidarsi al proprio intuito o alle informazioni di carattere pratico disponibili per quel dato settore
- Solitamente supporta le proprie convinzioni con dati alla mano
- Per Mario un lavoro è soddisfacente se mette alla prova il suo sapere
- Il suo bisogno di approfondimento è strettamente legato alle esigenze derivanti da una determinata situazione

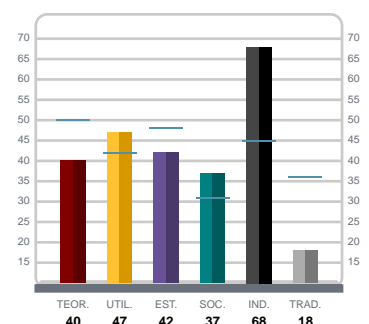




## SOCIALE

*Coloro che hanno ottenuto un punteggio molto elevato in questo Motivatore nutrono un amore innato per il prossimo. La persona sociale apprezza gli altri ed è, di conseguenza, cordiale, ben disposta ed altruista. E' probabile che una persona così fatta consideri i Motivatori Teorici, Utilitaristici ed Estetici freddi e poco "umani". La persona sociale considera l'amore per il prossimo e l'aiuto per gli altri quale unica forma possibile di relazione umana, a differenza della persona con motivazione Individualistica.*

- Nella convinzione che il lavoro sodo e la perseveranza siano alla portata di tutti, pensa che nessuna cosa sia dovuta, ma che occorra guadagnarsela
- E' irremovibile nelle proprie decisioni e non si lascia scoraggiare dalle circostanze avverse
- L'interesse più vivo nella vita di Mario va ricercato in uno o due degli altri campi descritti nella presente analisi
- Mario si troverà in una situazione conflittuale se l'aiuto che vuole dare al prossimo può giocare a suo svantaggio
- Generalmente non permette che gli altri lo guidichino, a meno che ciò non comporti un tornaconto
- Mario è pronto ad aiutare gli altri a condizione che anche questi si impegnino al massimo per raggiungere i propri obiettivi

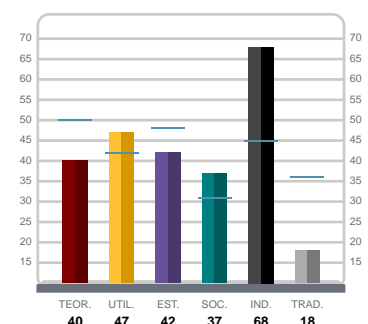




## TRADIZIONALE

*L'interesse principale che sta dietro a questo Motivatore può essere definito con tre parole: "unità", "ordine" e "tradizione". Coloro che hanno totalizzato punteggi elevati relativamente a questo Motivatore sono alla ricerca di punti saldi su cui costruire una sorta di sistema di vita ben definito. Questo sistema di vita può essere esternato sotto forma di un forte attaccamento a dei principi, sotto forma di adesione ad idee conservatrici o con un deciso apprezzamento per ogni tipo di istituzione basata su regole, norme e principi di vita ben definiti.*

- Mario si sente libero di valutare diversi sistemi e tradizioni scegliendo meticolosamente quelli da applicare o a cui intende aderire
- Non si fa condizionare dai limiti imposti dalle tradizioni
- Il suo sistema di valori gli garantisce ampi spazi di manovra
- Mario non ha paura di mettere in discussione, di tanto in tanto, il suo sistema di valori
- Questo Motivatore gioca nella vita di Mario un ruolo meno determinante di altri descritti nel presente report
- In molti casi, Mario vorrebbe stabilire autonomamente le proprie norme comportamentali, in modo da poter meglio seguire l'istinto che guida le sue azioni
- Può risultare difficile manipolare Mario poiché non segue una filosofia o un sistema definito, in grado di influenzare in maniera univoca il suo modo di agire







## GESTIRE SITUAZIONI AL DI FUORI DELLA PROPRIA COMFORT ZONE

*In questa pagina vengono evidenziate le aree in cui potreste incontrare delle difficoltà in relazione al valore con il punteggio più basso (sesto valore nella gerarchia). Le informazioni che seguono saranno di supporto con persone e in situazioni che hanno a che vedere col valore meno importante per voi.*

Consigli per comunicare con l' "Elevato Tradizionalista" utilizzando il tuo valore Individualista.

Mentre leggete i consigli per comunicare meglio, pensate alle seguenti domande:

***Che contributo dà la consapevolezza di un alto Tradizionalista alla forza lavoro oggi?***

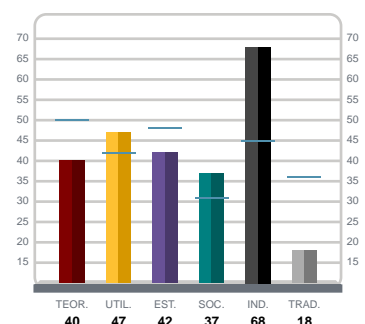
***Che contributo possono dare gli alti Tradizionalisti al mondo, alla vostra vita professionale e alla vostra vita privata?***

Un Tradizionalista cerca un sistema di vita e vuole che gli altri seguano il sistema per loro scelta.

- Guardare alle tradizioni come ad un modo di sfruttare ciò che è testato per raggiungere gli obiettivi e ampliarli. Come si può migliorare il modo in cui si fanno le cose senza scardinare i concetti fondanti?
- Trovare gli elementi che accomunano le convinzioni del Tradizionalista e gli obiettivi che si stanno raggiungendo. Si possono utilizzare tali convinzioni per espandere influenza e controllo?

Una volta che un Tradizionalista ha preso una decisione su un certo argomento, difficilmente cambierà opinione anche se la logica indica che sta sbagliando.

- Persuadere il Tradizionalista utilizzando prospettive condivise e comunicare che non c'è accordo su tutti gli aspetti. Come possono entrambe le parti lavorare insieme verso un terreno comune più ampio e rispettare le convinzioni reciproche.
- Chiedere che valore rappresenta la conversione del processo di pensiero del Tradizionalista. Comprendere che possono entrare in gioco anche i pregiudizi estremi e in certe situazioni è necessario decidere di non essere d'accordo.





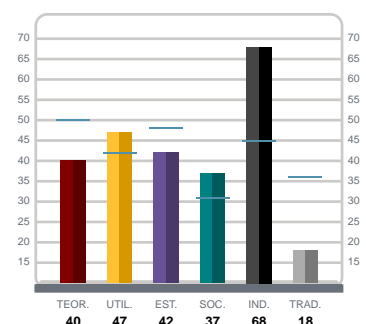
## GESTIRE SITUAZIONI AL DI FUORI DELLA PROPRIA COMFORT ZONE

A volte una persona con forti Valori Tradizionali può risultare eccessivamente rigida nel valutare gli altri rispetto al proprio standard.

- Se si riesce a generare un allineamento tra i risultati desiderati e quelli a cui vuole aderire il Tradizionalista, tutti possono eccellere. Se non esiste allineamento agli standard, le persone lotteranno per seguire l'uno o l'altro.
- Le persone si sentiranno spesso giudicate dal Tradizionalista. Come si può utilizzare il desiderio di essere visto come un leader per depersonalizzare il giudizio e riportare la conversazione su come l'organizzazione raggiungerà gli obiettivi prefissati?

Per un Tradizionalista, seguire le procedure testate è più importante delle soluzioni temporanee.

- La via testata non garantirà sempre il massimo del potere o non renderà sempre la migliore immagine. Porre domande per determinare quale approccio condurrà all'eredità desiderata. Convincere il Tradizionalista che la soluzione corretta preserverà l'integrità dei principi fondanti dell'organizzazione.
- Molte volte una soluzione temporanea funzionerà e permetterà di ottenere il merito sperato. Spiegare perché questa è la scelta giusta e comunicare che, nonostante sia corretto scegliere strade testate e verificate, ciò manterrà saldi i pilastri che stanno alle fondamenta dell'organizzazione.





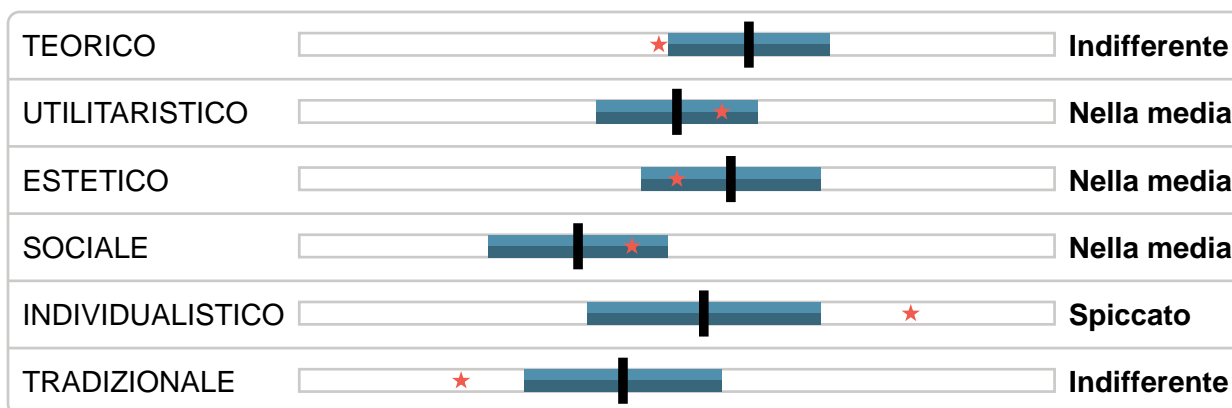
## VALORI - NORME & CONFRONTI

Per anni hai sentito frasi del tipo, "Ognuno si merita quello che ha", "a ognuno il suo", e "le persone fanno i loro comodi, non i tuoi." Quando sei circondato da persone che condividono valori simili ai tuoi, sarai accolto dal gruppo e riceverai energia. Ad ogni modo, quando sei circondato da persone i cui valori sono significativamente diversi dai tuoi, potresti essere considerato come una voce fuori dal coro. Queste differenze possono essere causa di stress o di conflitto. **Quando hai a che fare con questo tipo di situazioni puoi:**

- Modificarle
- Cambiare il tuo punto di vista
- Abbandonare il campo
- Trovare il modo di conviverci

**Questa sezione presenta come i tuoi valori possono posizionarsi in relazione alla tendenza dominante e di come ciò possa o meno causare conflitto.** Più lontano ti posizioni dalla tendenza dominante nella parte più alta, più le persone noteranno la tua preferenza per quel valore. Più lontano ti posizioni dalla tendenza dominante nella parte più bassa, più le persone ti vedranno come indifferente e possibilmente negativo in relazione a quel valore. Le aree oscurate per ogni valore rappresentano il 68 per cento della popolazione ovvero i punteggi che ricadono entro una deviazione standard al di sopra o al di sotto della media nazionale.

### TABELLA: CONFRONTI CON LA MEDIA - Italian Norm 2017



- 68 per cento della popolazione - media della popolazione - la tua posizione

Nella media: uno scostamento standard dalla media nazionale  
Spiccato: due scostamenti standard sopra la media nazionale  
Indifferente: due scostamenti standard sotto la media nazionale  
Estremista: tre scostamenti standard (sopra o sotto) la media nazionale



## VALORI - NORME & CONFRONTI

Ambiti nei quali, rispetto ad altri, hai convinzioni particolarmente radicate o sei molto coinvolto emotivamente:

- Senti il bisogno di determinare e controllare il tuo destino e quello degli altri. Questo tuo desiderio di leadership ti porta a cercare di cogliere tutte le opportunità per migliorare la tua posizione ed allargare la tua sfera di influenza. Gli altri possono pensare che sei sempre impegnato in abili manovre per ottenere le posizioni più prestigiose, senza curarti se così facendo "oltrepassi i limiti". Possono essere convinti che i tuoi rapporti interpersonali mirino unicamente a "guadagnare posizioni" ed ottenere vantaggi personali.

Ambiti nei quali le radicate convinzioni degli altri possono produrre in te frustrazione, poiché non condividi il loro stesso entusiasmo:

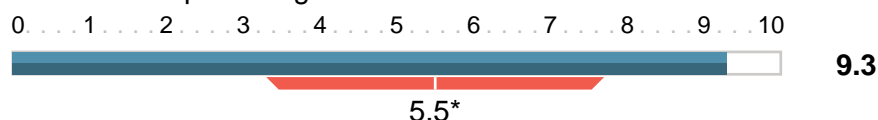
- La quantità di tempo e di risorse che gli altri dedicano all'apprendimento può procurarti un senso di profondo fastidio.
- Le persone che vogliono importi il proprio stile di vita ti irritano. D'altronde, la tua capacità di sperimentare cose nuove procura loro frustrazione, al punto da indurli a cercare di convertirti al loro sistema.



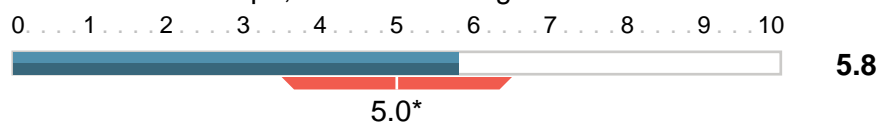
# GERARCHIA DEI VALORI

La tua motivazione ad avere successo in qualsiasi cosa fai è determinata dai tuoi valori sottostanti. Ti sentirai pieno di energia e vincente al lavoro quando questo supporta i tuoi valori personali. Viene presentata di seguito la tua scala dei valori con le relative descrizioni.

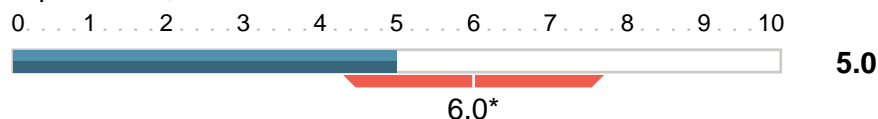
**1. INDIVIDUALISTICO** - Ricompensa coloro che danno valore al riconoscimento personale, alla libertà, e al controllo sul proprio destino e su quello degli altri.



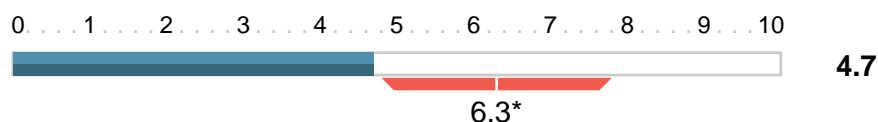
**2. UTILITARISTICO** - Premia coloro che danno valore alle realizzazioni pratiche, ai risultati e alle ricompense per i loro investimenti di tempo, risorse ed energia.



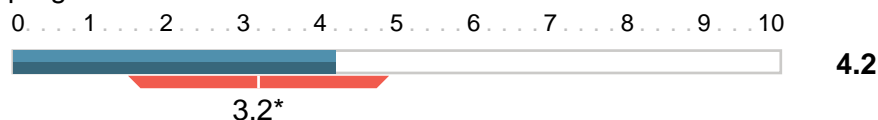
**3. ESTETICO** - Ricompensa coloro che danno valore all'equilibrio nella loro vita, alla creatività della propria espressione, alla bellezza e alla natura.



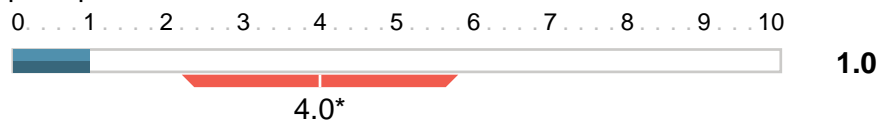
**4. TEORICO** - Ricompensa coloro che danno valore alla conoscenza fine a se stessa, alla formazione continua e alla crescita intellettuale.



**5. SOCIALE** - Ricompensa coloro che danno valore alle opportunità di essere al servizio degli altri e di contribuire al progresso e al benessere della società.

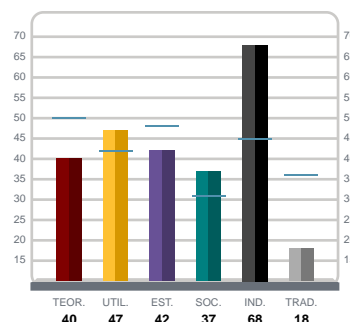


**6. TRADIZIONALE** - Ricompensa coloro che apprezzano le tradizioni inerenti la struttura sociale, le norme, i regolamenti e i principi.



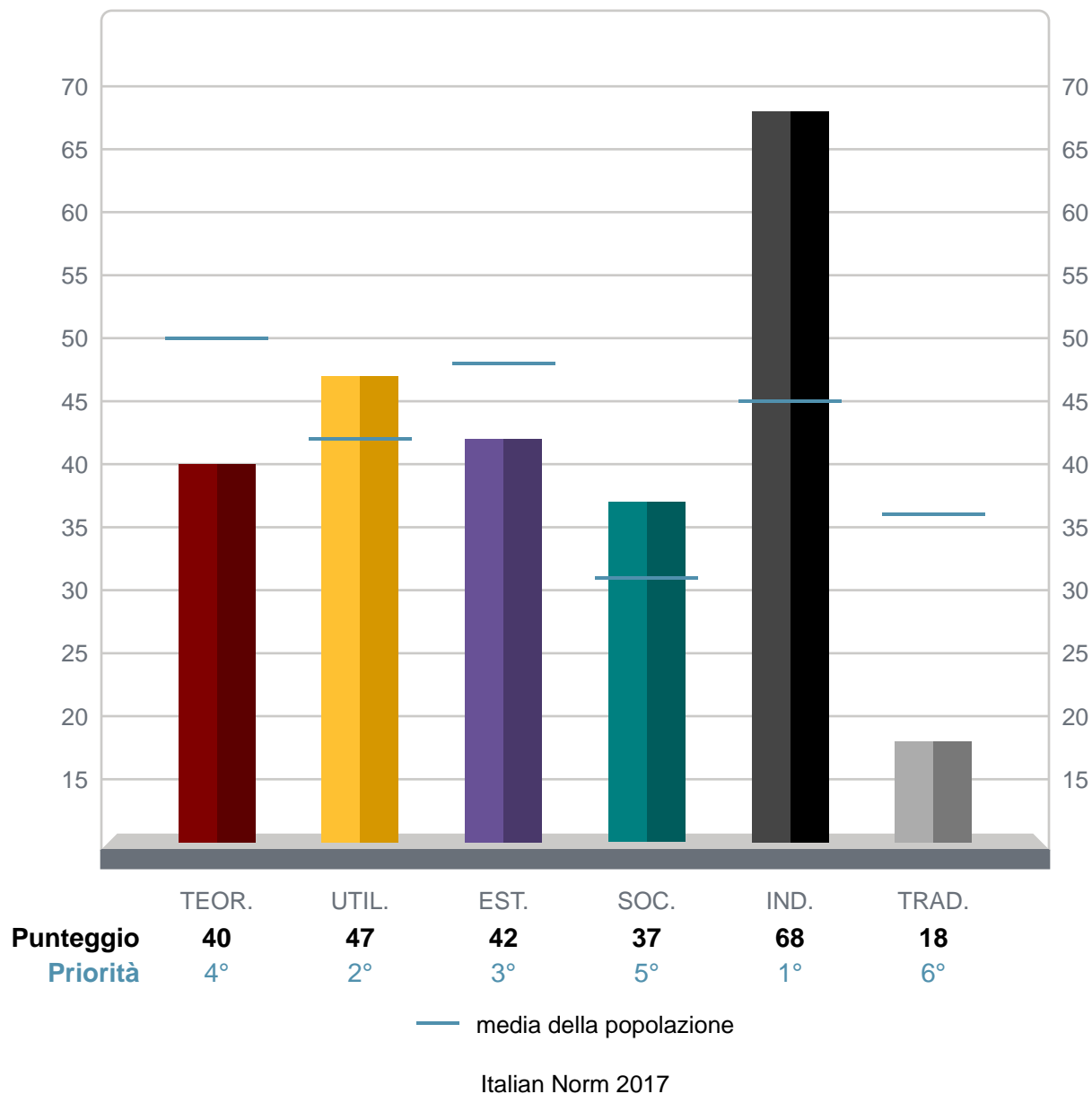
MI: 40-47-42-37-68-18 (TEOR.-UTIL.-EST.-SOC.-IND.-TRAD.)

\* Il 68% della popolazione rientra all'interno della zona ombreggiata.



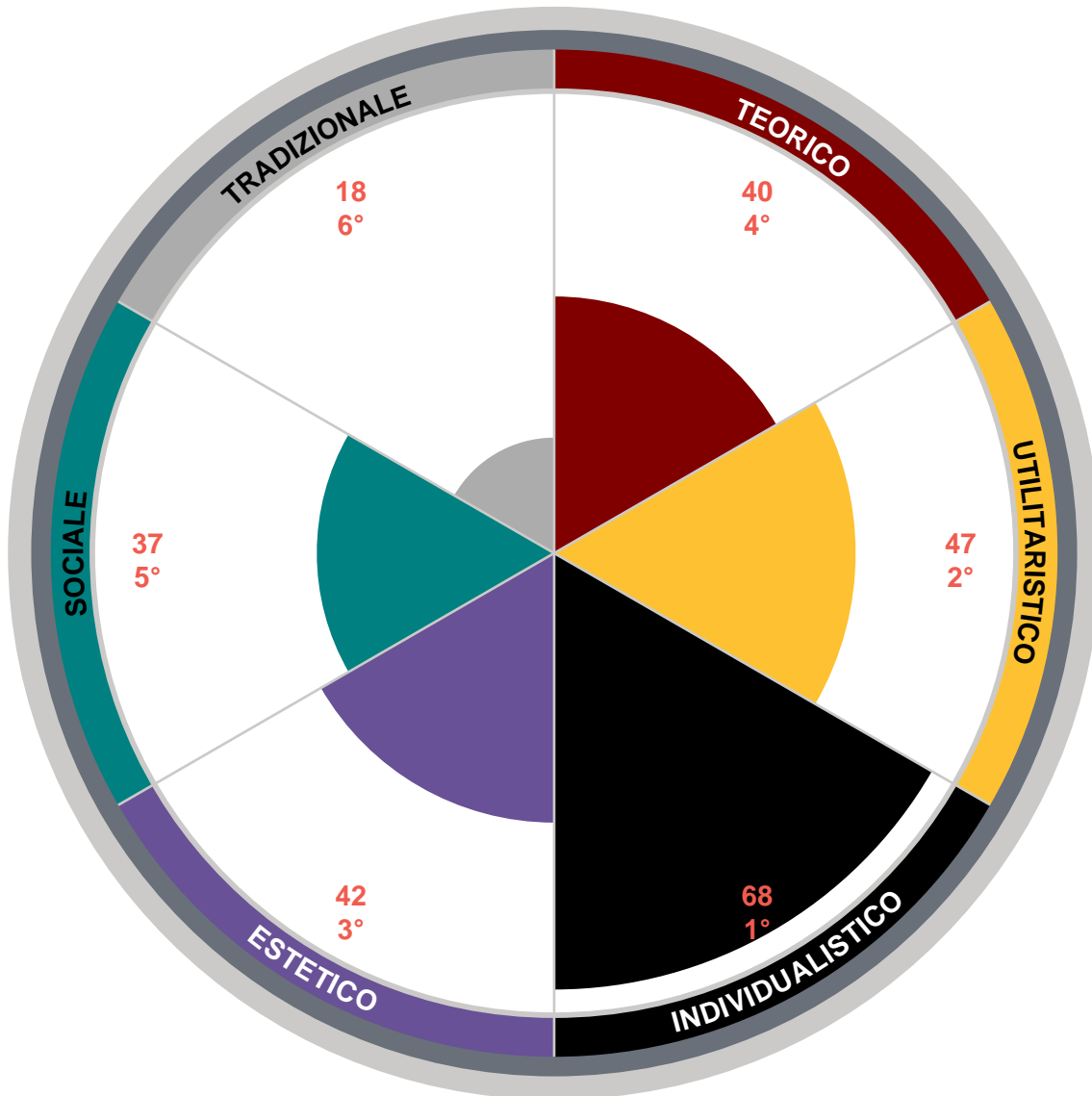


## IL GRAFICO INSIGHTS® DELLE MOTIVAZIONI





## LA RUOTA DEI MOTIVATORI





## INTRODUZIONE Integrazione dei comportamenti e valori

La spinta in assoluto più alta per aumentare la soddisfazione e la performance al lavoro si ha dalla combinazione dei comportamenti e dei valori. Singolarmente ognuno è tanto forte da poter modificare le tue azioni, ma la sinergia derivante dalla loro combinazione ti porta a un livello del tutto nuovo.

### **Questa sezione si occupa di:**

- Potenziali punti di forza dei comportamenti e dei valori
- Potenziale conflitto comportamentale e valoriale
- Ambiente ideale
- Le chiavi per la motivazione
- Le chiavi per la gestione





## POTENZIALI PUNTI DI FORZA COMPORIMENTALI E MOTIVAZIONALI

*Questa sezione descrive i potenziali punti di forza generati dall'incontro tra lo stile di comportamento di Mario e i due motivatori più alti. Identifica due o tre potenziali punti di forza che hanno bisogno di essere massimizzati e premiati in modo da migliorare la soddisfazione sul posto di lavoro.*

- Cerca la sfida e l'opportunità per vincere
- Disposto a prendere delle decisioni molto rischiose
- Vuole massimizzare l'uso del tempo e delle risorse adesso, senza procrastinare
- Ha una impostazione mentale imprenditoriale
- Fissa delle aspettative alte e conosce il processo per raggiungerle
- Ha un piano predefinito per far carriera o vincere all'interno della struttura organizzativa
- Fa domande in riferimento al risultato economico su cui gli altri sorvolano
- Presenta un punto di vista oggettivo di come si possono raggiungere gli obiettivi all'interno di una data struttura



## POTENZIALE CONFLITTO TRA COMPORAMENTI E VALORI

*Questa sezione descrive le potenziali aree di conflitto tra lo stile di comportamento di Mario e i suoi primi due valori. Prova a identificare due o tre potenziali conflitti che hanno bisogno di essere minimizzati in modo da migliorare le performance sul lavoro.*

- Vuole fare troppo, troppo presto e troppo velocemente per riuscire a mantenere il controllo
- Potrebbe voler sempre mostrare la propria superiorità attraverso i problemi e le sfide
- Non terrà conto di altre variabili nell'interesse di un investimento
- Potrebbe prendere una decisione troppo velocemente ed avere come conseguenza un cattivo investimento e/o una perdita di tempo
- Potrebbe apparire freddo e distaccato perchè vuole fare tutto a modo suo
- Controllerà tutti i dettagli per paura di danneggiare la propria immagine
- Potrebbe apparire come colui che crede che il processo sia l'unico modo per migliorare il risultato
- Calcola ogni variabile e ciò potrebbe non essere l'uso migliore del suo tempo



## AMBIENTE IDEALE

*Questa sezione identifica l'ambiente di lavoro ideale basandosi sullo stile naturale e sui primi due valori di Mario. Le persone con una flessibilità limitata non si troveranno a loro agio a lavorare in qualsiasi ambiente non descritto in questa sezione. Le persone flessibili, invece, usano la loro capacità per modificare il loro comportamento e possono sentirsi a loro agio in qualsiasi ambiente. Usa questa sezione per identificare doveri e responsabilità specifiche che piacciono a Mario ma anche quelle che gli creano frustrazione.*

- Operare in un ambiente dove possa sfruttare la sua capacità intuitiva
- Lavorare in un ambiente guidato dalla logica piuttosto che dall'emozione
- Avere un rapporto stretto con un piccolo gruppo di collaboratori
- Delle regole, procedure e percorsi ben definiti per raggiungere gli obiettivi di performance
- La performance viene misurata sui risultati e l'efficienza piuttosto che sulle persone e il processo
- La capacità di essere diretti in base ai dati accurati relativi al ritorno sull'investimento
- Un ambiente che richiede alti standard con la possibilità di rinforzarli
- Essere visto come una persona di "riferimento" per tutte le analisi di fatti e dati
- Un management che apprezza e premia chi corre un forte rischio



## LE CHIAVI PER LA MOTIVAZIONE

*Questa sezione del report è il risultato dell'analisi dei desideri di Mario. Le persone sono motivate da ciò che vogliono; di conseguenza i desideri soddisfatti non sono più motivanti. Controlla ogni frase riportata in questa sezione con Mario ed evidenzia i suoi desideri attuali.*

### Mario desidera:

- Avere l'opportunità per discutere dei progressi fatti su progetti importanti o nuovi
- Partecipare a riunioni in cui l'ordine del giorno venga rispettato o modificato solo per giustificati motivi
- Un ruolo di prestigio, un titolo, una posizione che gli permettano di controllare e dirigere altre persone
- Superare la paura di rendere disponibili i dati e le informazioni utili per il processo decisionale e la risoluzione dei problemi
- L'indipendenza per raggiungere i risultati desiderati attraverso l'efficienza e l'atteggiamento del "si può fare"
- Seguire delle politiche che in precedenza hanno dato prova del conseguimento di risultati per i quali lui può ritenersi responsabile
- Controllo sulla pianificazione a lungo termine in modo da proteggere l'organizzazione da rischi inutili
- Avere la comprensione da parte del management che lui pensa all'impatto a lungo termine sull'immagine dell'organizzazione
- Un manager ed un team che comprendono il valore delle idee e dei risultati a breve termine e che cambiano velocemente



## LE CHIAVI PER LA GESTIONE

*In questa sezione sono riportati alcuni bisogni che devono essere soddisfatti in modo che Mario possa operare al meglio. Alcuni bisogni possono essere soddisfatti autonomamente, mentre altri devono essere soddisfatti dal management. E' difficile per una persona far parte di un ambiente motivante quando i suoi più fondamentali bisogni nella gestione non sono stati soddisfatti. Ricontrolla la lista con Mario ed identifica 3 o 4 frasi che sono più rilevanti per lui. Questo permetterà a Mario di partecipare nella formazione del proprio piano personale di sviluppo.*

### Mario ha bisogno di:

- Premi in termini di cose con un valore e non solamente parole superficiali
- Essere obiettivo e ascoltare quando gli altri fanno una critica costruttiva
- Conoscere i risultati attesi ed essere valutato in base al loro raggiungimento
- Avere la capacità di dimostrare che le politiche e gli standard dell'azienda garantiranno il ritorno sull'investimento
- Misurare il rischio e la ricompensa per ogni decisione presa
- Un manager che comprenda che la comunicazione sarà caratterizzata dai fatti e dai risultati finali
- Essere in grado di potersi guadagnare il rispetto e la fiducia per controllare il suo ambito di competenza
- Capire che le altre persone non vedono il mondo in bianco e nero come lui
- Aiuto nel limitare le interruzioni dovute al desiderio di essere coinvolto in troppi progetti



## PIANO D'AZIONE

Quelli che seguono sono alcuni dei possibili campi in cui Mario potrebbe volersi migliorare. Mario dovrebbe sottolineare quelli sui quali si vuole concentrare; scorrendo il report dovrebbe controllare inoltre se vi sono altri campi in cui desidera migliorarsi.

- Comunicazione (Capacità di ascoltare)
- Capacità di delegare
- Prendere decisioni
- Far rispettare la disciplina
- Valutare le prestazioni
- Training, Formazione
- Gestione del tempo
- Obiettivi di carriera
- Obiettivi personali
- Motivare gli altri
- Sviluppare le risorse umane
- Famiglia

Campo: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Campo: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Data d'inizio: \_\_\_\_\_ Data di controllo: \_\_\_\_\_