

**SEI** EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

## SEI LEADERSHIP REPORT

Edizione Italiana

Report personale di Sample Report ITA

Data di compilazione **30 novembre 2016**

## Executive Summary

### Il tuo profilo in sintesi

L'intelligenza emotiva è un tuo punto di forza per migliorare la leadership e la tua vita. La sfida è continuare a sfruttare al massimo le skill di IE applicando costantemente queste abilità. Il report ti aiuterà a capire come far leva sul tuo potenziale per ottenere risultati ancora migliori per te e il tuo team.

### Cos'è l'Intelligenza Emotiva?

L'Intelligenza Emotiva (IE), come definita da Six Seconds, è un set di competenze che ti consentono di mettere insieme pensiero ed emozione per prendere decisioni ottimali. Anche se a molte persone è stato insegnato di "lasciare le proprie emozioni fuori dalla porta", la premessa di Six Seconds è che le emozioni siano essenziali per una capacità decisionale efficace e per la motivazione. Se userai la tua IE riuscirai a influenzare maggiormente gli altri, comunicare e rimanere focalizzato sugli obiettivi a maggior valore aggiunto per te. Questa è la ragione per cui la Harvard Business Review ritiene l'Intelligenza Emotiva "la chiave del successo professionale".

### Perché l'Intelligenza Emotiva è importante per te come Leader?

Uno dei compiti del leader è spingere ogni singolo membro del team a svolgere il proprio lavoro oltre la capacità individuale. Significa coinvolgere le persone per utilizzare pienamente il potenziale. Quando un leader è consapevole, autentico, appassionato e agisce con integrità, costruisce fiducia, appartenenza ed allineamento per favorire un ambiente in cui le persone possano dare il miglior apporto possibile.

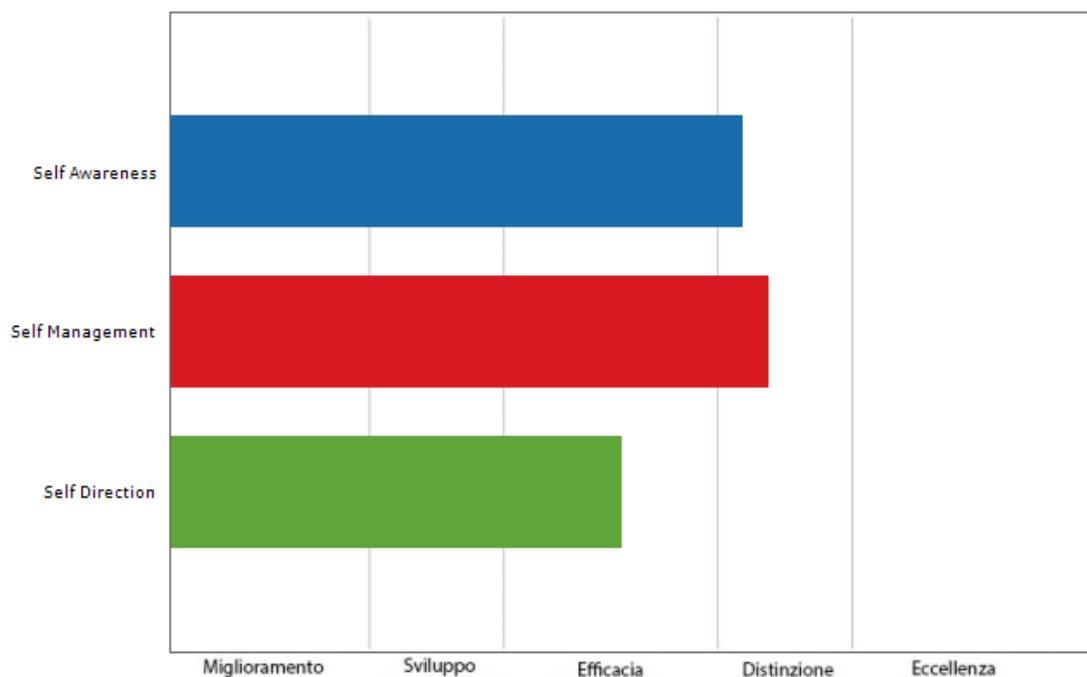
Non esiste una formula per una grande leadership, né un percorso magico da seguire. Un grande leader traccia il proprio percorso - basato in modo unico sulle sue capacità e le sue caratteristiche. Non si può imitare lo stile di qualcun altro o usare un set di comportamenti prestabilito. Per cominciare, hai bisogno di esplorare attentamente te stesso per riconoscere i tuoi punti di forza e le tue aree di miglioramento, così da costruire un percorso di sviluppo sostenibile e allineato ai tuoi valori.

Questo report ti darà indicazioni su come costruire e applicare la tua IE per migliorare la leadership.

### IE in AZIONE

Il SEI si basa su un semplice modello composto da tre macroaree. Il tuo profilo è mostrato di seguito:





Area	Valore	Interpretazione
<b>Self Awareness</b>	Riconoscere i tuoi schemi e sentimenti ti farà capire cosa “ti spinge a comportarti in un certo modo”.	Possiedi un alto livello di consapevolezza che facilita acute intuizioni sul "lato umano" della performance. Se fai leva su tale capacità otterrai sempre più informazioni dalle emozioni e arriverai alla padronanza personale.
<b>Self Management</b>	Scegliere di rispondere consapevolmente oppure reagire inconsapevolmente influisce sui tuoi risultati.	Sembri gestire le tue reazioni in modo efficace. Di solito puoi guardarti indietro e dire: “ho seguito le mie intenzioni”. Se sfrutti la tua abilità di self management prenderai decisioni migliori, salirà il tuo livello di energia e coinvolgerai gli altri più efficacemente.
<b>Self Direction</b>	Allineare le tue scelte quotidiane con una visione strategica, dà energia e sblocca il tuo potenziale.	Hai senso di scopo e interesse per gli altri. Rafforzare tali competenze ti renderà più efficace nell'influencare e coinvolgere i membri del team, creare fiducia e ispirare performance ottimali.



## A seguire:

Il report ti conduce attraverso il modello di IE di Six Seconds e descrive nel dettaglio i tuoi risultati. Troverai la spiegazione di ogni competenza e il valore che può avere per te come leader, oltre a dei suggerimenti per lavorare sulle tue capacità e far leva sui tuoi punti di forza.

Mentre leggi, ricorda questi tre punti chiave:

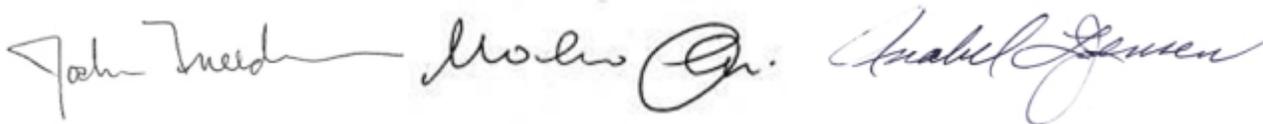
1. **Il report è uno strumento.** Questi risultati devono essere intesi come stimolo per una tua riflessione personale; non rappresentano la verità in senso assoluto.
2. **L'IE si può apprendere.** Il SEI misura otto competenze che si possono allenare. Qualunque sia il tuo livello di capacità, puoi incrementarlo, se scegli di farlo.
3. **Serve per utilizzare in modo più consapevole i punti di forza.** I tuoi talenti sono una risorsa. Sono il meccanismo che determina il cambiamento. Le tue competenze più forti sono: Far nascere energia e motivazione, Creare allineamento tra visione e valori, and Trovare nuove soluzioni. Come le stai usando ogni giorno come leader?

Per qualsiasi domanda sul report, contatta il tuo SEI Assessor

Lorenzo Fariselli <lfariselli@6seconds.org>

Per maggiori informazioni sull'IE, visita il sito web di Six Seconds: [www.6seconds.it](http://www.6seconds.it)

A nome di tutto il team SEI, grazie per il tuo interesse nel voler sviluppare e applicare l'IE.



- Joshua Freedman, Massimiliano Ghini MBA, & Anabel Jensen, Ph.D.  
Autori del SEI LR

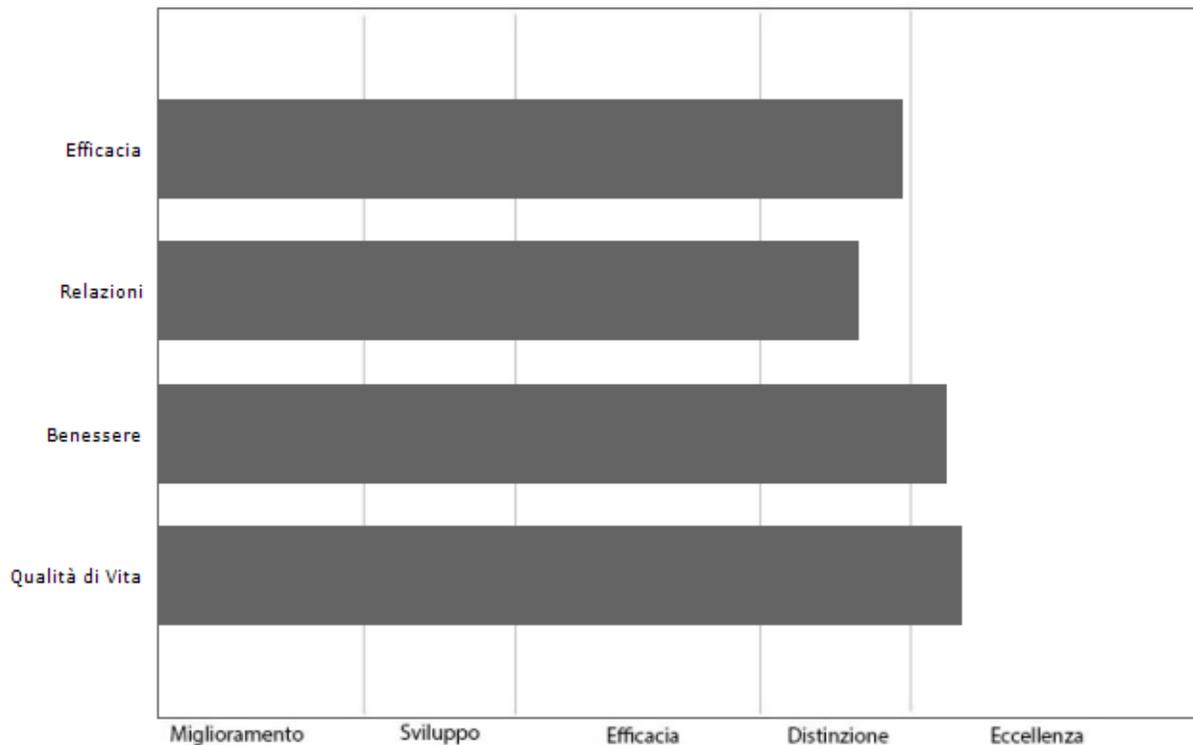
## Sommario

<b>Executive Summary .....</b>	<b>2</b>
<b>Sezione 1: Fattori di Successo .....</b>	<b>6</b>
<b>Sezione 2: Il Modello Six Seconds sull'IE.....</b>	<b>7</b>
<b>Sezione 3: Il Tuo Profilo SEI.....</b>	<b>9</b>
<b>Sezione 4: I tuoi Risultati in Dettaglio .....</b>	<b>11</b>
Self Awareness .....	11
Self Management.....	13
Self Direction.....	17
<b>Sezione 5: Conclusioni.....</b>	<b>19</b>
<b>Action Plan .....</b>	<b>20</b>



## Sezione 1: Fattori di Successo

Quando hai completato il SEI, hai risposto a domande sulla tua percezione e soddisfazione



La ricerca mostra che tali risultati sono legati alle tue competenze di IE (vedi [6sec.org/success](http://6sec.org/success)). Quindi, nel leggere il resto del report, considera il tuo livello di soddisfazione in rapporto all'esito e ricordati che puoi usare le tue capacità di IE per ottimizzare questi fattori di successo.

Capacità di IE che supportano la leadership:

Fattore di Successo	Definizione
<b>Efficacia</b>	Capacità di generare risultati positivi
<b>Relazioni</b>	Capacità di costruire e mantenere forti relazioni interpersonali
<b>Benessere</b>	Capacità di mantenere energie psico-fisiche ottimali
<b>Qualità di Vita</b>	Capacità di mantenere un alto livello di soddisfazione e realizzazione personale



## Sezione 2: Il Modello Six Seconds sull'IE

Il modello IE-in-Azione si compone di tre macro aree (Self Awareness – Self Management – Self Direction), ciascuna identifica un'importante finalità: diventare più consapevoli (capire nel profondo ciò che si fa), più intenzionali (fare ciò che si intende fare), e più significativi (farlo per una ragione).

### Self Awareness

*Capire nel profondo cosa senti.*

Le Emozioni sono dei dati, e le competenze di quest'area ti consentono di raccogliere accuratamente quelle informazioni.

**Rappresenta il “cosa”** – quando Conosci Te Stesso, sei consapevole dei tuoi punti di forza e delle sfide che devi affrontare, sai cosa stai facendo. Diventi quindi in grado di definire quello che vuoi e cosa cambiare.

### Self Management

*Fare ciò che si intende fare.*

Invece di reagire “inserendo il pilota automatico”, le competenze di quest'area ti consentono di rispondere proattivamente e consapevolmente.

**Fornisce il “come”** – ti mostra come agisci, come influenzi te stesso e gli altri, e come traduci questi concetti in modo pratico e operativo nella tua realtà.

### Self Direction

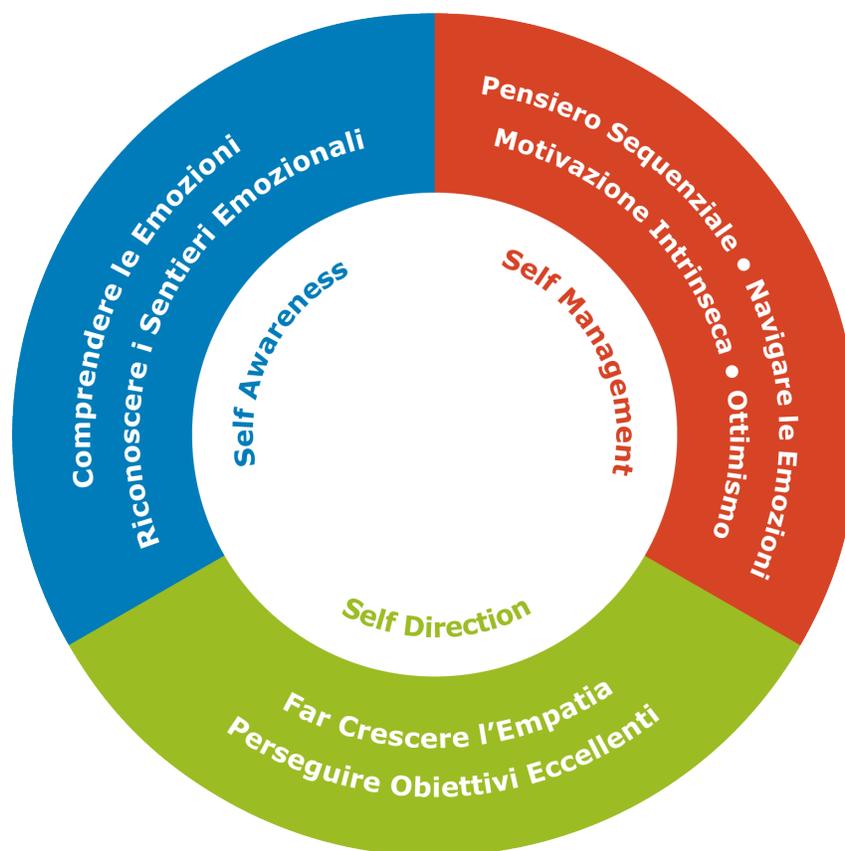
*Farlo per una ragione.*

Le competenze che compongono quest'area ti aiutano a trasformare la tua visione e missione in azione, così guiderai il team sulla base di uno scopo preciso e con piena integrità.

**Offre il “perché”** – quando metti in campo Te Stesso, sei lucido e pieno di energia. Sei in grado di restare focalizzato sul perché agisci in un determinato modo, perché ti muovi in una nuova direzione, e dai il senso del perché gli altri dovrebbero seguirti.

Per ognuna delle tre finalità, il SEI misura specifiche competenze, che sono elencate nella prossima pagina.

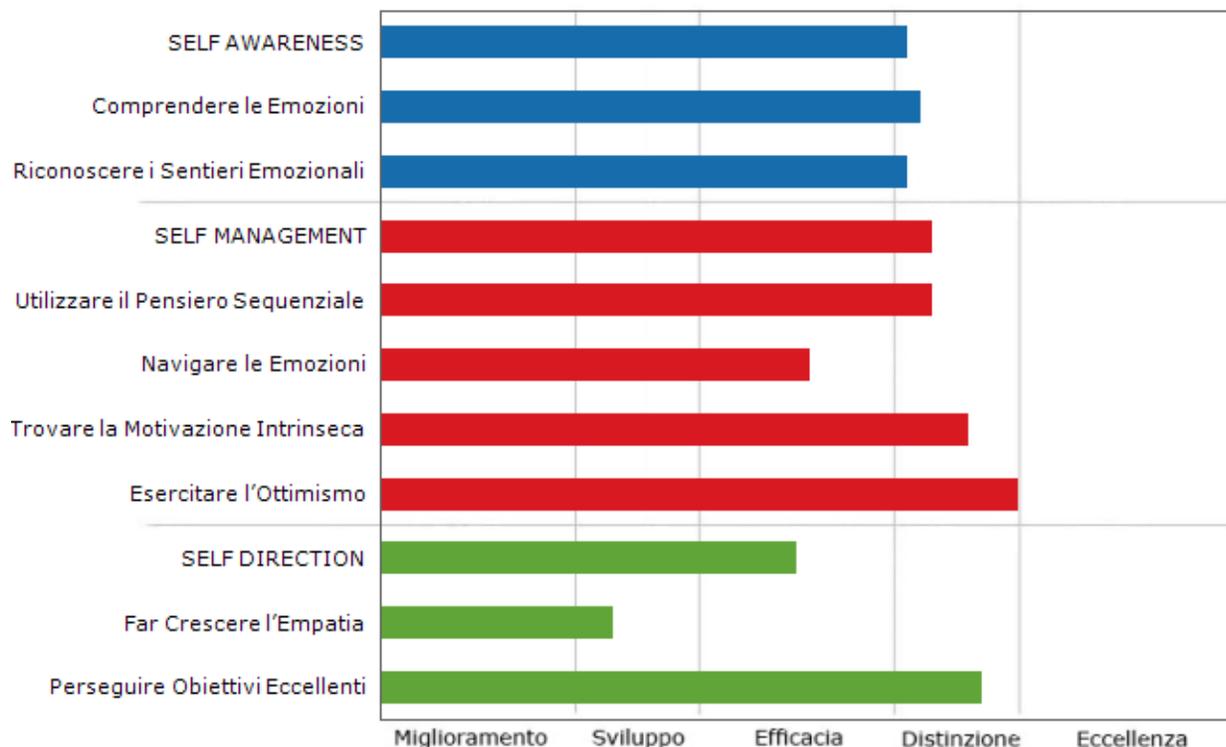




Il Modello Six Seconds sull'IE:

Finalità	Competenza	Definizione
<b>Self Awareness</b>	<b>Comprendere le Emozioni</b>	Identificare e interpretare accuratamente sentimenti semplici e composti.
	<b>Riconoscere i Sentieri Emozionali</b>	Riconoscere reazioni e comportamenti solitamente ricorrenti.
<b>Self Management</b>	<b>Utilizzare il Pensiero Sequenziale</b>	Valutare costi e benefici delle proprie scelte.
	<b>Navigare le Emozioni</b>	Valutare, utilizzare e trasformare le emozioni come risorsa strategica.
	<b>Trovare la Motivazione Intrinseca</b>	Trarre energia dai propri valori anziché essere guidati da forze esterne.
	<b>Esercitare l'Ottimismo</b>	Assumere una prospettiva proattiva di speranza e generazione di alternative.
<b>Self Direction</b>	<b>Far Crescere l'Empatia</b>	Riconoscere e rispondere in modo appropriato alle emozioni degli altri.
	<b>Perseguire Obiettivi Eccellenti</b>	Collegare le proprie scelte quotidiane a un senso di scopo profondo.

## Sezione 3: Il Tuo Profilo SEI



I punteggi SEI sono riportati in cinque aree di performance:

Area	Punteggio	Definizione
<b>Miglioramento</b>	(65-81)	Quest'area può essere un ostacolo per te come leader; può creare criticità personali e professionali.
<b>Sviluppo</b>	(82-91)	Questa è un'area in cui stai sviluppando capacità e consapevolezza; è essenziale continuare a fare pratica.
<b>Efficacia</b>	(92-107)	Questa competenza è adeguata in alcune situazioni tipiche; è importante continuare a svilupparla per rispondere a tutte le necessità della leadership.
<b>Distinzione</b>	(108-117)	Questo è un punto di forza a tua disposizione che puoi utilizzare con naturalezza e su cui fare leva.
<b>Eccellenza</b>	(118-135)	Hai un'abilità eccellente in quest'area che ti distingue come leader.

## Opportunità e Sfide

### Punti di forza:

I tuoi punteggi più alti sono in...	Questo probabilmente ti aiuta in...
Esercitare l'Ottimismo	Far nascere energia e motivazione
Perseguire Obiettivi Eccellenti	Creare allineamento tra visione e valori
Trovare la Motivazione Intrinseca	Trovare nuove soluzioni

### Aree di miglioramento:

I tuoi punteggi più bassi sono in...	Questo per te può rappresentare una sfida in...
Navigare le Emozioni	Gestire le proprie emozioni
Far Crescere l'Empatia	Connettersi con gli altri

Six Seconds, l'organizzazione che ha costruito e pubblicato questo assessment, parte dalla prospettiva che il cambiamento avviene in maniera più efficace e motivante se si parte dall'utilizzo dei propri punti di forza.

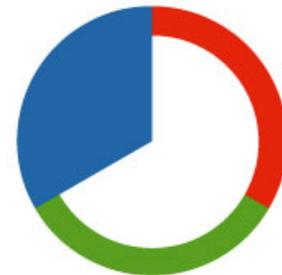
### Considera:

- Quanto realmente stai usando i tuoi punti di forza?
- Come puoi migliorare un'area di miglioramento sfruttando un punto di forza?
- Quali punti di forza stai sovrautilizzando?
- Come puoi usare da subito e in modo efficace un punto di forza?



## Sezione 4: I tuoi Risultati in Dettaglio

### Self Awareness



**1. Comprendere le Emozioni:** Identificare e interpretare accuratamente sentimenti semplici e composti.

Le Emozioni sono reazioni chimiche che generano informazioni su noi stessi e gli altri attraverso un sistema di feedback che fornisce indicazioni su cosa guida il comportamento e le decisioni. Comprendere le Emozioni ti consente di identificare e interpretare questi dati osservando i sentimenti, dando loro un nome, e iniziando ad analizzarne cause ed effetti. Questa competenza fornisce informazioni chiave su di te e sui membri del tuo team e ti consente approfondimenti e visibilità sui *core driver* del comportamento.



### In Sintesi

I leader con questo livello di competenza considerano in modo appropriato le info emotive durante il loro processo decisionale. Sono consapevoli dell'esistenza di sentimenti multipli e complessi e delle informazioni che forniscono. Comprendono gli effetti di molte emozioni e hanno quindi il potenziale per usarle in modo strategico, collegando le emozioni alle diverse attività. Sanno come gestire la comunicazione anche a livello emozionale e quindi si assicurano che le loro parole siano coerenti con i propri sentimenti; questa integrità crea rispetto e credibilità.

### Come far leva sul punto di forza

In molte situazioni avrai maggiori info sulle emozioni rispetto al tuo team. Condividile e aiuta le persone del team a comprendere l'impatto delle emozioni, sottolineando la relazione causa-effetto tra cosa sentono e come tendono a reagire. Continua a migliorare la consapevolezza di queste connessioni.

**2. Riconoscere i Sentieri Emozionali:** Riconoscere reazioni e comportamenti solitamente ricorrenti.

A volte le persone valutano le nuove situazioni e rispondono attentamente e con ponderazione, ma frequentemente usano il pilota automatico, reagendo inconsciamente sulla base dell'abitudine. In parte, questo meccanismo è dovuto al fatto che il cervello umano ha la funzione di formare e seguire percorsi neuronali che aiutano a semplificare la realtà e a reagire prontamente in situazioni note. Se lasciati inconsapevoli, questi schemi possono inibire performance ottimali, perché rappresentano risposte generiche anziché adattate a specifiche situazioni. Riconoscere i Sentieri Emozionali ti aiuta a tracciare e monitorare le tue reazioni - passo essenziale per gestirle. Riconoscere i tuoi schemi ti consentirà anche di vedere quelli degli altri - impagabile capacità che ti permette di fare coaching alle tue persone offrendo anche a loro l'opportunità di uscire dagli schemi.



### In Sintesi

I leader capaci di riconoscere gli schemi, comprendono bene i propri comportamenti ed esprimono in modo chiaro come e perché reagiscono. Questo li fa andare in profondità dentro di sé e gli altri. Pongono domande incisive che permettono alle persone di uscire dai propri schemi inconsapevoli e di focalizzarsi sui propri obiettivi. Riconoscere gli schemi aiuta a essere efficaci nell'approccio con gli altri, adeguando parole, azioni ed emozioni si generano dialoghi costruttivi che favoriscono il confronto. Tali leader impiegano la propria consapevolezza per notare subito quando cadono in schemi improduttivi. L'immediata intercettazione, li fa reindirizzare senza perdite di tempo, energia e sofferenza. Se sovra-utilizzata, tale capacità può creare un eccesso di analisi, limitando creatività ed impedendo di "vivere il momento". Razionalizzare può essere un meccanismo di difesa che impedisce alle persone di cambiare i propri schemi.

### Come far leva sul punto di forza

Sai capire chiaramente le tue reazioni. Usi tale sapere per focalizzarti sulla comprensione degli altri, identificare schemi nel tuo team e nell'organizzazione. Leggendo gli schemi hai l'opportunità di tarare il tuo approccio per attingere alle capacità altrui.



## Self Management



**3. Utilizzare il Pensiero Sequenziale:** Valutare costi e benefici delle tue scelte.

Tale capacità ti aiuta a valutare le tue decisioni e considerare i loro effetti. Ha un ruolo chiave nel gestire i tuoi impulsi e agire con intenzionalità, anziché reagire inconsciamente. E' un processo di analisi e riflessione, che integra pensieri e sentimenti per elaborare una risposta che possa essere ottimale per te e per gli altri. Questa competenza è fondamentale per realizzare un piano strategico che tenga conto delle dinamiche umane e per gestire il tuo comportamento mentre metti in pratica il piano stesso.



### In Sintesi

I leader con Pensiero Sequenziale in area "Distinzione" di solito sanno se seguire gli impulsi o valutare attentamente. Comprendono rapidamente la serietà di una situazione, stando all'erta quando c'è maggior rischio e seguendo il flusso se le conseguenze sono irrilevanti. Le emozioni li aiutano a notare quando stanno andando contro un loro valore e considerano anche le informazioni emotive per prendere le migliori decisioni possibili. Di solito sono accurati nel prendere decisioni e si fidano nell'ascoltare suggerimenti. Quando sbagliano, lo riconoscono subito. A volte analizzano in eccesso e faticano ad agire di pancia, possono così essere percepiti come lenti a rispondere.

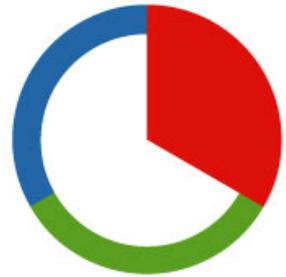
### Come far leva sul punto di forza

Il Pensiero Sequenziale è chiave per prendere decisioni ottimali (riguardo le scelte tue, del team e dell'organizzazione). Usa questo punto di forza quando pianifichi (a breve termini o in chiave strategica) così da tener conto del lato umano. Questo aiuterà te e l'organizzazione a costruire fedeltà con dipendenti e clienti; a pianificare anticipando scenari probabili e improbabili. Nelle assunzioni, ad es., considera come il candidato impatterà sugli altri. A volte le persone con alto Pensiero Sequenziale trovano difficile seguire gli impulsi ed essere scherzosi e possono essere visti come troppo cauti. Abbi fiducia anche nella "tua pancia" per trovare sicurezza ed essere "creativamente istintivo".



**4. Navigare le Emozioni:** Valutare, utilizzare e trasformare le emozioni come risorsa strategica.

Viene spesso detto alle persone di controllare le proprie emozioni e eliminarle dal processo decisionale, reprimendo, in particolare, sentimenti forti quali rabbia, gioia, o paura. Tuttavia, i sentimenti forniscono informazioni ed energia; guidano le decisioni e il comportamento: senza emozioni le persone non possono operare delle scelte ottimali. Quindi, anziché ignorare i sentimenti, questa competenza ti consente di utilizzare le informazioni emotive in modo efficace, supportandoti nella gestione di te stesso e ottenere l'effetto desiderato sugli altri.



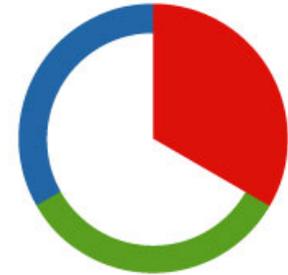
## In Sintesi

I leader con Navigare le Emozioni in "Efficacia" fanno fronte ai propri sentimenti in modo appropriato - tranne quando sono troppo stressati, di corsa o stanno affrontando una sfida emotiva molto difficile. Come risultato, quando affrontano livelli elevati di complessità, sono in difficoltà con le emozioni: magari non prestando ascolto ai loro sentimenti. Ciò ha un effetto dannoso sul team. Mentre possono avere problemi nell'aiutare i membri del team nel gestire le loro emozioni complesse, tipicamente sono capaci di gestirne le reazioni. Ciò aiuta a mantenere buone relazioni con colleghi, collaboratori e clienti.

### Come migliorare

Per crescere in questa competenza, lavora per valorizzare e apprezzare le emozioni. Le emozioni ci sono per aiutarti: puoi considerarle alleate? E' difficile con i sentimenti sfidanti o non piacevoli. Chiediti: come può darmi una mano tale sentimento fastidioso? Scoprirai alcuni sentimenti che cerchi di evitare, coprire o ignorare. In un certo qual modo, li percepisci come opprimenti ed insidiosi. Appena diventerai più abile nel leggere i messaggi sottostanti, li vedrai come alleati. Accettare, addirittura onorare i sentimenti è un passaggio chiave per la tua crescita personale.

**5. Trovare la Motivazione Intrinseca** Trarre energia dai propri valori personali e motivazioni anziché essere guidati da forze esterne.



Le persone che necessitano di rinforzi esterni per essere motivate dipendono sempre dall'approvazione degli altri o dall'esistenza di un sistema premiante. Trovare la Motivazione Intrinseca significa sviluppare e utilizzare driver interiori in maniera duratura. Questo ti consente di sollevarti, sfidare lo status quo, assumerti rischi, e perseverare anche quando la realtà è particolarmente dura o complessa. Questa capacità contribuisce a elevarti a fonte di ispirazione per gli altri.



## In Sintesi

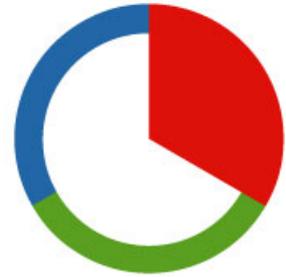
I leader con Motivazione Intrinseca in "Distinzione" posseggono potenti driver interni (valori, credo, coerenza personale), trovano l'energia e tendono all'eccellenza. I membri del team rispettano le loro iniziative, anche se possono sentirsi oppressi dal livello di energia e impegno richiesti per stare al passo. Inoltre, per auto motivarsi, tali leader sono in grado di influenzare gli altri attraverso i loro valori. Hanno motivazioni chiare per quello che fanno e le altre persone guidate da valori profondi vogliono lavorare per questi leader perché spinti da ragioni coinvolgenti.

### Come far leva sul punto di forza

Forse il modo più efficace per far leva su tale punto di forza è aiutare gli altri a costruire la propria Motivazione Intrinseca. Cosa succede nell'organizzazione che supporta o mina la Motivazione Intrinseca? Cosa crea influenza? Quando dai feedback, in che misura crei una condizione di interdipendenza? Con i nuovi membri del team o nuovi progetti, comincia dando molto supporto e poi riducilo gradatamente per incoraggiare autonomia. Inoltre, usa la tua Motivazione Intrinseca per rischiare e aprire nuove vie. Non dimenticare che hai bisogno di portare gli altri con te facendo attenzione a non sminuire le paure altrui!

**6. Esercitare l'Ottimismo** Assumere una prospettiva proattiva di speranza e possibilità.

L'Ottimismo consente alle persone di vedere oltre il presente, assumendosi la responsabilità del futuro. Questa modalità appresa di unire pensiero e sentimenti, ti permette di gestire consapevolmente le tue decisioni e i relativi risultati. Ognuno di noi usa sia stili di pensiero ed emotivi sia ottimistici che pessimistici, qualcuno usa l'uno più spesso dell'altro. Uno sguardo ottimistico aumenta l'insieme di scelte e la possibilità di successo, fornisce un approccio orientato alla soluzione, aiuta a innovare e consente di catturare l'energia positiva degli altri.



## In Sintesi

I leader con Esercitare l'Ottimismo in "Distinzione" si focalizzano su soluzioni e possibilità. Assumono le responsabilità dei loro fallimenti e accettano il merito dei loro successi, creando responsabilità verso se stessi e gli altri. Tipicamente, cercano prima "ciò che è possibile" anziché farsi scoraggiare dal "questo è impossibile", ispirando creatività e liberando energia. A volte le persone pessimiste li trovano "troppo positivi e semplicistici". I leader ottimisti possono lasciarsi sfuggire rischi e sovrastimare i lati positivi. Anche se cadono nel pessimismo, tali leader tornano rapidamente all'ottimismo. L'ottimismo è contagioso, crea team con elevata energia e aperti ad apprendimento e innovazione.

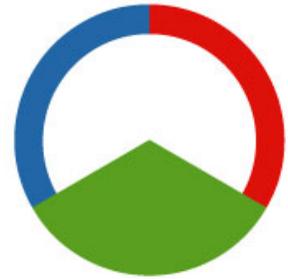
### Come far leva sul punto di forza

Sii sicuro di usare il tuo ottimismo. Non è sufficiente "essere positivi"; per trarre benefici dall'ottimismo devi avere il controllo delle tue responsabilità. Stai facendo delle scelte, e vincere, perdere o pareggiare dipende da queste. Quando il team affronta un'avversità o fallisce, esprimi un ottimismo realistico; es. "abbiamo perso è ciò ha colpito noi e l'azienda. Tuttavia è una cosa temporanea, gestiremo la situazione in modo da non intaccare tutto il nostro lavoro e faremo dei cambiamenti che ci faranno far bene la prossima volta". Quindi agiamolo!

## Self Direction

**7. Far Crescere l'Empatia** Riconoscere e rispondere in modo appropriato alle emozioni degli altri.

L'Empatia è un'apertura non giudicante rispetto ai sentimenti e alle esperienze degli altri ed è la base per costruire connessione e consapevolezza. Si innesca con il semplice notare i sentimenti e se sono piacevoli o spiacevoli, dedicando attenzione genuina a ciò che l'altra persona sta vivendo. I passi successivi includono ascolto, condivisione e la formulazione di risposte adeguate che mostrano considerazione e interesse. L'Empatia è la chiave per comprendere gli altri e creare relazioni durevoli e di fiducia. Fa sì che tu prenda in considerazione le persone quando devi decidere; questa attenzione aumenta la fiducia e fornisce loro una forte rassicurazione che siate parte dello stesso team.



### In Sintesi

I leader con Empatia in "Sviluppo" si estraniavano dalle proprie persone. Quando sono al meglio, si ricordano dell'importanza di prendersi cura, ma preferiscono essere orientati al compito o stare nel mondo della logica. A volte si connettono su di un livello emozionale, ma non sono a proprio agio e gli altri se ne accorgono. Ciò riduce la fiducia e ostacola la comunicazione. Tali leader sono impazienti con gli altri, aspettandosi da loro solo che "risolvano" i problemi che sorgono.

### Come migliorare

Riconosci il valore dell'empatia nel risolvere i problemi e nel creare relazioni. Puoi avere difficoltà quando sei di fretta o focalizzato su compiti e obiettivi. Ricordati: "ho bisogno di connettermi efficacemente con le persone per raggiungere i miei obiettivi". Investi nelle relazioni: un piccolo sforzo adesso ti farà risparmiare tempo e energia in futuro. Lavora osservando e apprezzando sentimenti e comportamenti: la curiosità è un grande strumento a tua disposizione. È essenziale ascoltare attivamente e porre domande ragionate su di te e gli altri. Invece di focalizzarti su te stesso e il contenuto tattico, segui l'altra persona e il suo "non detto" emozionale. Prestare attenzione al linguaggio del corpo altrui ti dà indizi sui sentimenti.

**8. Perseguire Obiettivi Eccellenti** Collegare le proprie scelte quotidiane a un senso di scopo profondo.

Gli Obiettivi Eccellenti attivano tutte le altre competenze del Modello di Six Seconds. L'intelligenza emotiva assume rilevanza e forza quando gli individui esaminano la loro personale visione, missione, eredità e usano quelle convinzioni per stabilire i propri scopi e obiettivi a lungo termine. Quando hai chiarezza del tuo Obiettivo Eccellente, ti senti in dovere di prestare particolare attenzione alle tue scelte quotidiane per accertarti che non stai pregiudicando il tuo obiettivo di vita. Perseguire un Obiettivo Eccellente facilita integrità e comportamento etico, che ti aiutano a rimanere focalizzato, ispirare gli altri e accedere al tuo pieno potere e potenziale come leader.



## In Sintesi

Insieme all'Empatia, tale competenza facilita uno stile di leadership "risonante" che coinvolge gli altri. I lati negativi sono che tali leader si sovraccaricano troppo (specie quando tale forza non è bilanciata da altre competenze di IE), e a volte le persone si sentono troppo sfidate. Tali leader spesso esprimono bene il legame tra strategia, un elemento d'azione e lo scopo più ampio. Quindi quando parlano di cambiamento, fanno una richiesta o danno feedback, vanno oltre la superficie o il messaggio "tattico", ma comunicano lo scopo profondo che guida. Ciò coinvolge e motiva gli altri: le persone li percepiscono come credibili. Il forte impegno del leader verso uno scopo, fornisce un modello di ruolo per i membri del team che hanno bisogno di senso nel lavoro e nella vita.

## Come far leva sul punto di forza

Anche se ti sono chiari la direzione e il tuo scopo, potresti non averlo messo per iscritto. E' arrivato il momento di farlo. Crea una dichiarazione di visione convincente che racchiuda tutti gli aspetti del tuo lavoro e della vita. Quindi usala come benchmark per valutare la tua leadership, la tua capacità decisionale e la tua organizzazione. Cosa fai per supportare il tuo Obiettivo Eccellente, e cosa lo sta minando? Il tuo lavoro è coerente con il tuo Obiettivo Eccellente? Se no come pensi di allinearlo? L'organizzazione ha un Obiettivo Eccellente? Se no, è il momento per averne uno? Se si, come l'organizzazione sta cercando di raggiungerlo o minarlo? Cosa pensi di fare in proposito?

## Sezione 5: Conclusioni

Rifletti su questi risultati e considera come si manifestano nella tua vita quotidiana. Questo è uno strumento di self-report, per cui i punteggi ti forniscono una fotografia di come tu ti vedi in questo particolare momento. Controlla l'accuratezza della tua auto percezione discutendo i risultati con colleghi o persone che conosci bene, sia quelli con cui lavori o al di fuori dell'organizzazione.

Per trarre pieno vantaggio dal SEI Assessment, considera le seguenti domande:

### Self Awareness:

- Quanto ti rappresentano questi dati?
- In che cosa sei d'accordo e dove in disaccordo?
- Cambiano quando sei sotto stress o in situazione di calma e concentrazione?

### Self Management:

- Il tuo livello di competenza di IE, come sta impattando su di te come leader? E sugli altri?
- Quali altri comportamenti e attitudini puoi esplorare?
- Quale competenza di IE vuoi stimolare o migliorare?

### Self Direction:

- Come puoi coinvolgere e motivare gli altri ad aiutarti a crescere come leader?
- Mettere più IE nella tua leadership, come può aiutarti a raggiungere la tua mission?
- Come puoi far crescere e migliorare la tua leadership in un modo che responsabilizzi e ispiri gli altri a fare lo stesso?

Speriamo che tale report ti possa aiutare a capire meglio i tuoi risultati SEI; può essere utile discuterli con un coach o un professionista che gestisce il SEI per te. Sei, inoltre, libero di approfondire il tema dell'Intelligenza Emotiva su [www.6seconds.it](http://www.6seconds.it) o esplorando il sito internazionale: [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

Congratulazioni per aver scelto di esplorare la tua intelligenza emotiva - ti auguriamo arricchisca la tua vita personale e professionale.



## Action Plan

Quali sono i tuoi punti di forza?

Come userai questi punti di forza per accrescere la tua efficacia come leader?

Quali aree vuoi far crescere e sviluppare?

Quali strategie metterai in atto?

Di quale supporto hai bisogno?

Quali sono i tuoi prossimi passi? Quando comincerai ad attuarli?

