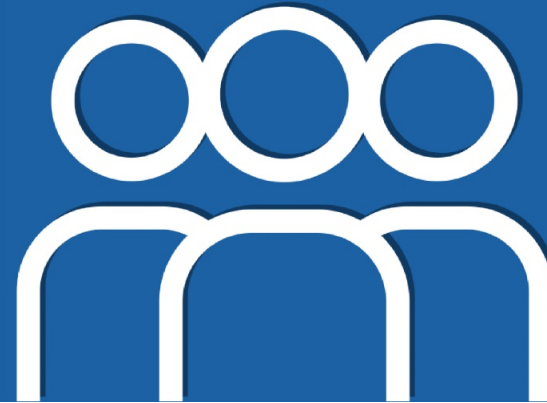


GROUP DEVELOPMENT REPORT

Sample

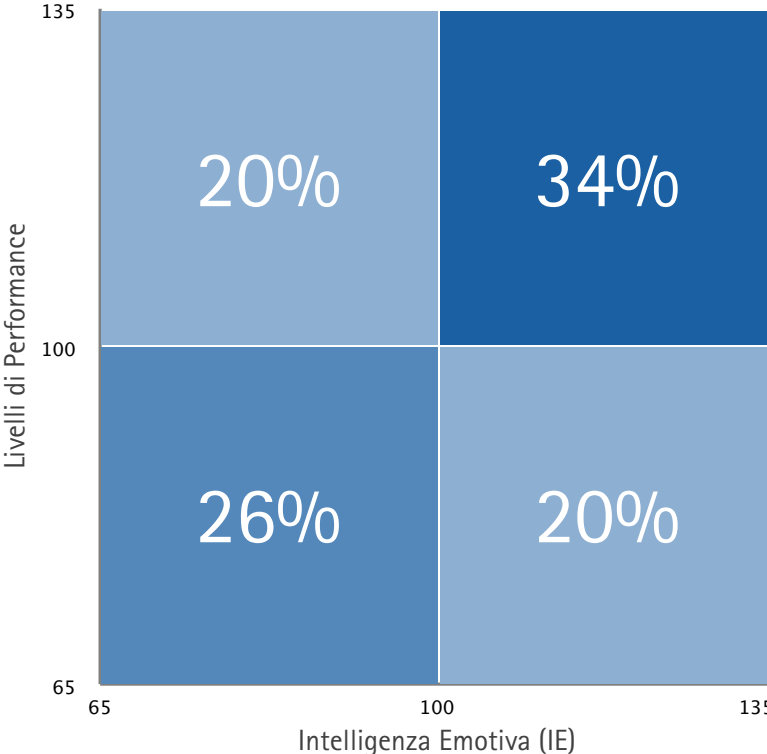
15 Partecipanti

22/05/20

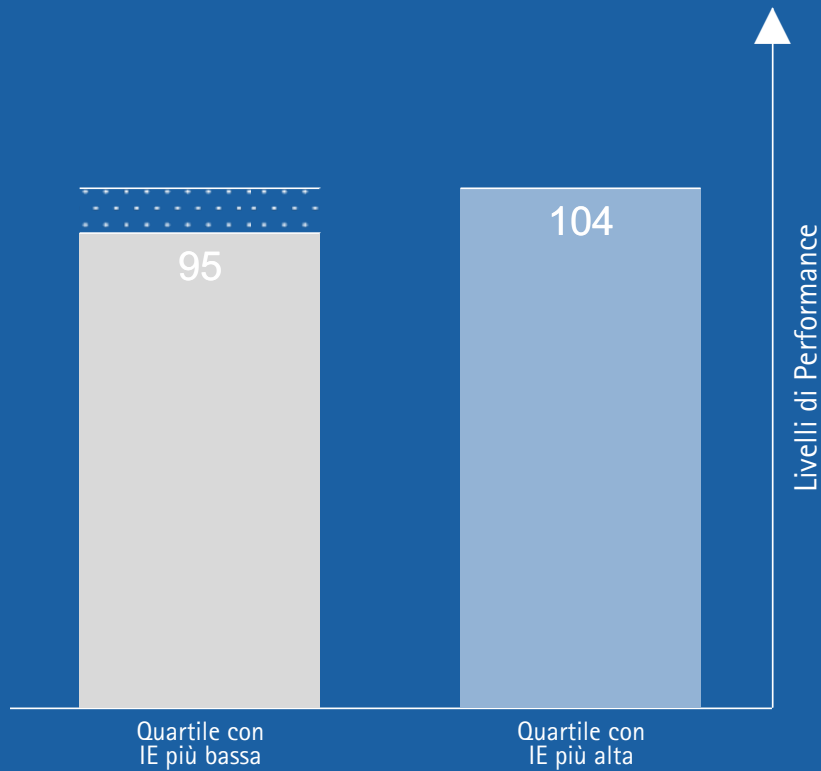


Intelligenza Emotiva (IE) e Performance

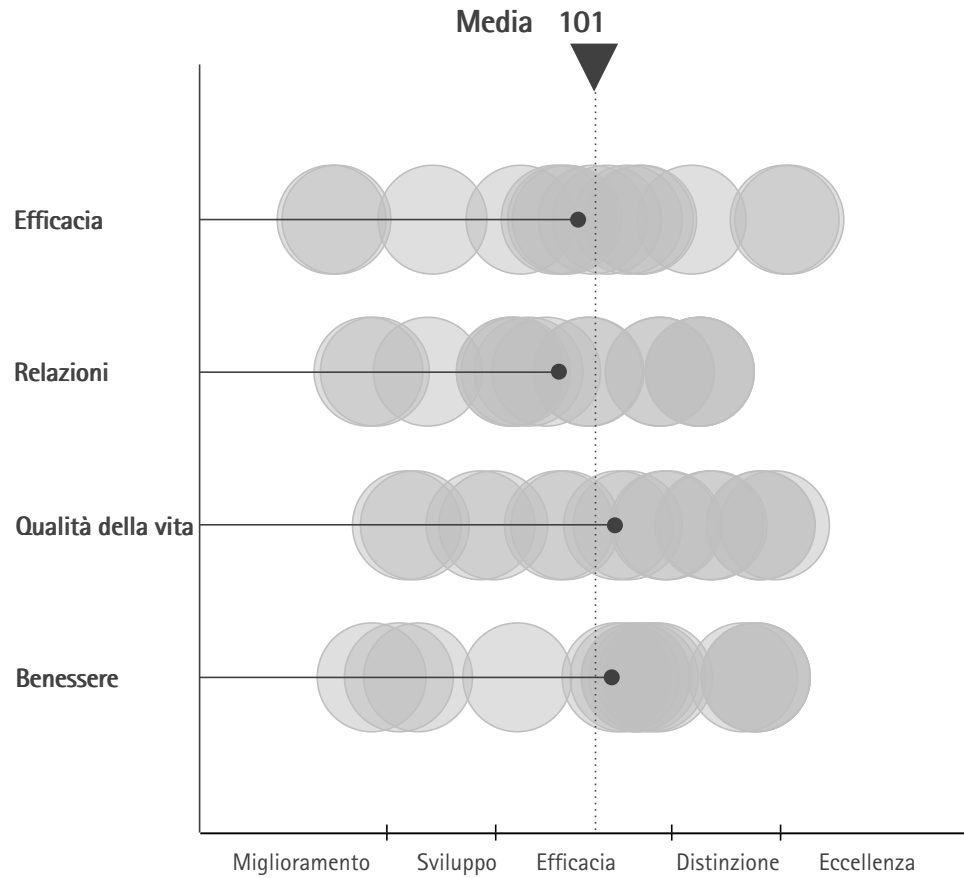
Correlazione tra Intelligenza Emotiva e Performance



9 GAP tra punteggi



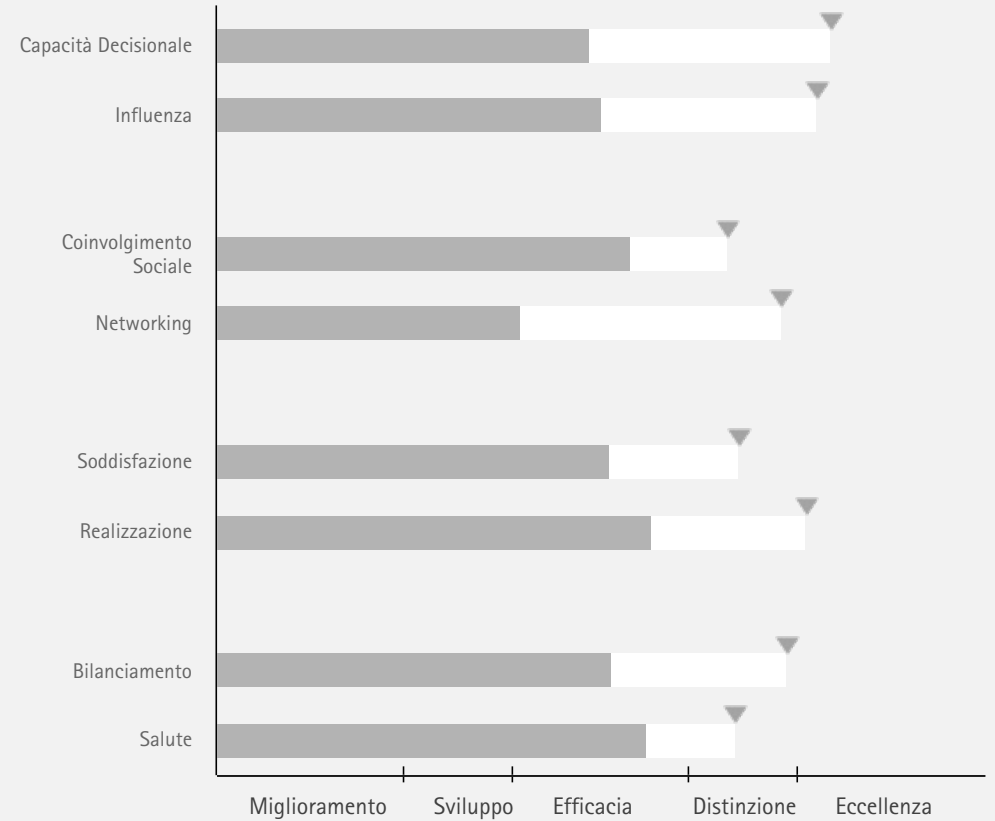
Fattori di Successo



Com'è la distribuzione dei punteggi dei Fattori di Successo nel gruppo?

- Omogenea
- Media
- Disomogenea

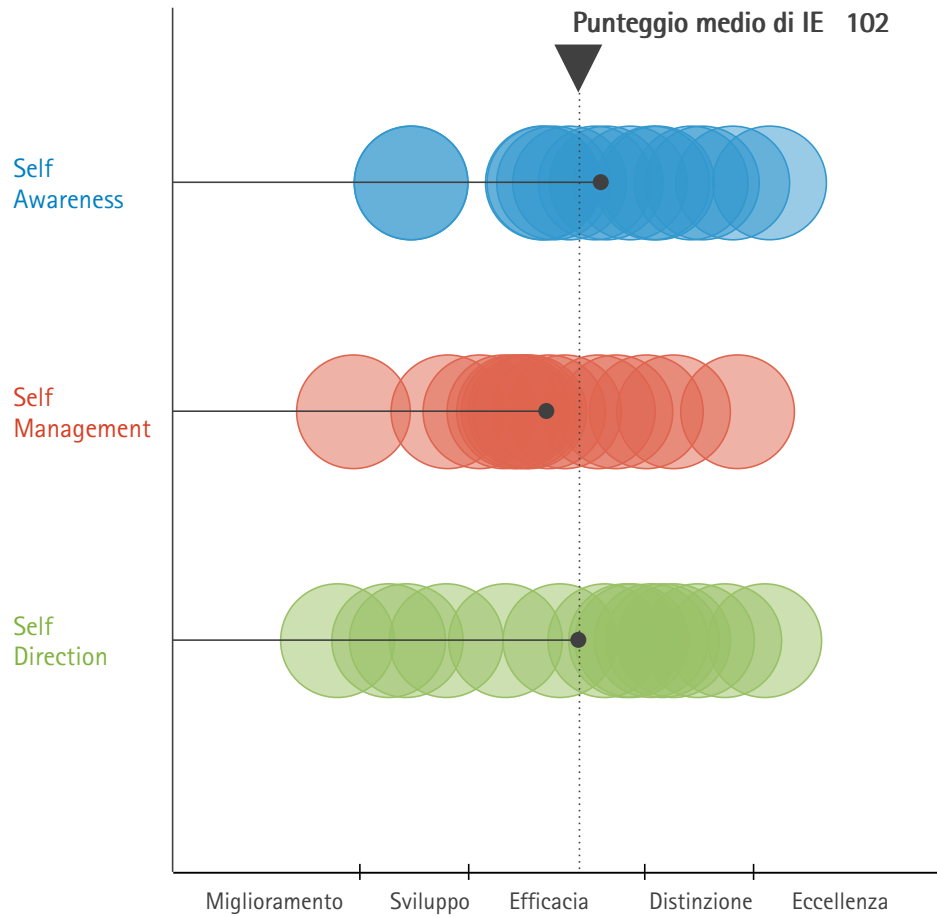
▼ Benchmark di Performance



Numero di persone i cui fattori di successo sono...

- 3
Allineati
- 6
Moderatamente Allineati
- 6
Non allineati

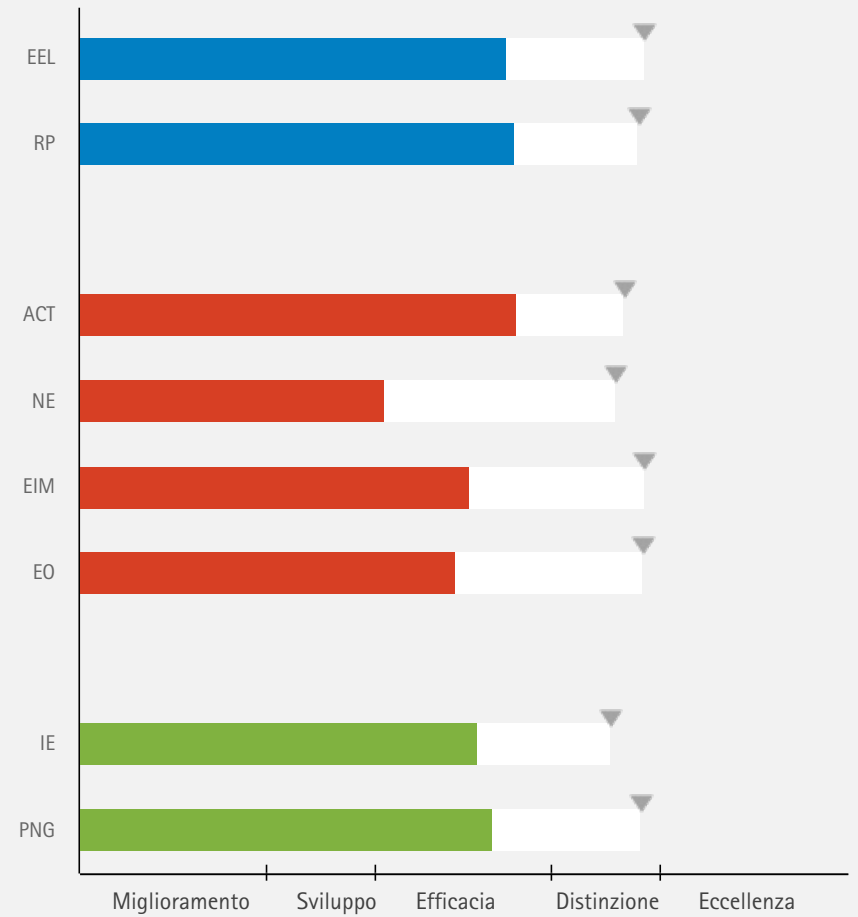
Intelligenza Emotiva (IE)



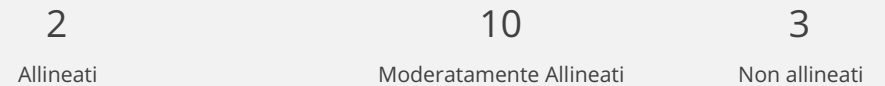
Com'è la distribuzione dei punteggi di Intelligenza Emotiva nel gruppo?



▼ Benchmark di Intelligenza Emotiva



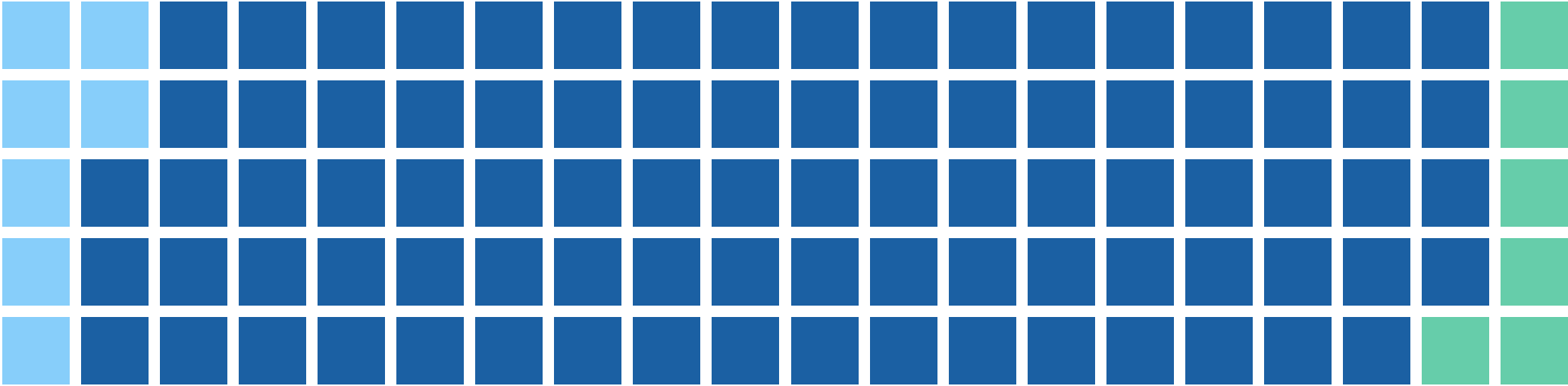
Numero di persone i cui punteggi delle 8 competenze sono...






Sostenibilità della Performance





1
GAP
tra punteggi



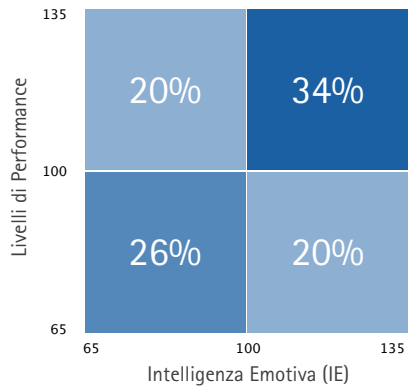
7% 
Sottoutilizzato


87% 
Sostenibile


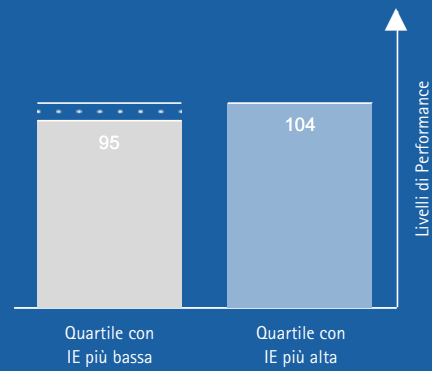
7% 
Sovrautilizzato


Intelligenza Emotiva (IE) e Performance

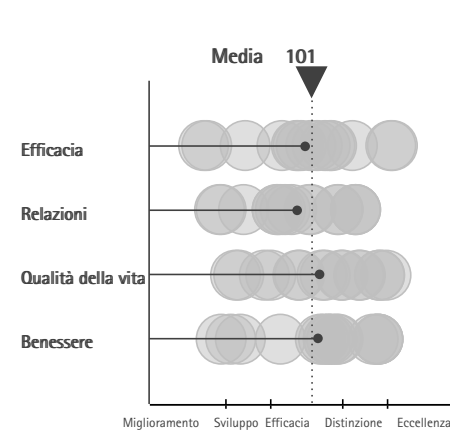
Correlazione tra Intelligenza Emotiva e Performance



9 GAP tra punteggi



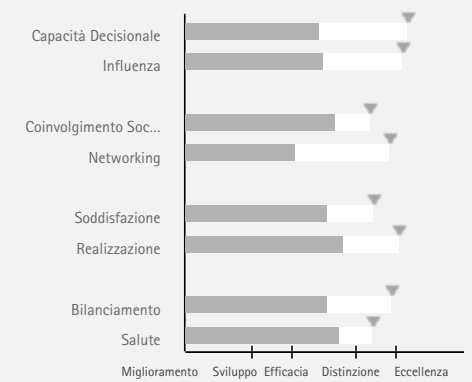
Fattori di Successo



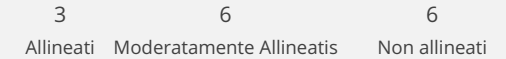
Com'è la distribuzione dei punteggi dei Fattori di Successo nel gruppo?



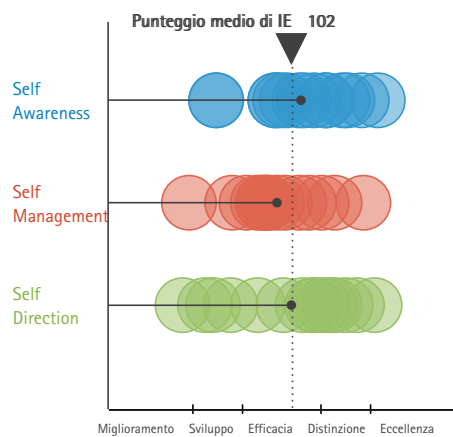
▼ Benchmark di Performance



Numero di persone i cui punteggi delle 8 competenze sono...



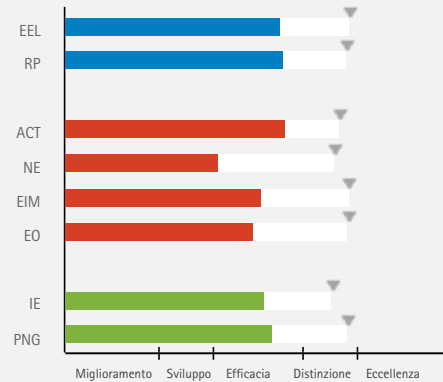
Intelligenza Emotiva (IE)



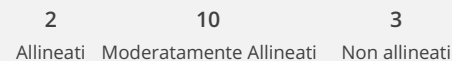
Com'è la distribuzione dei punteggi di Intelligenza Emotiva nel gruppo?



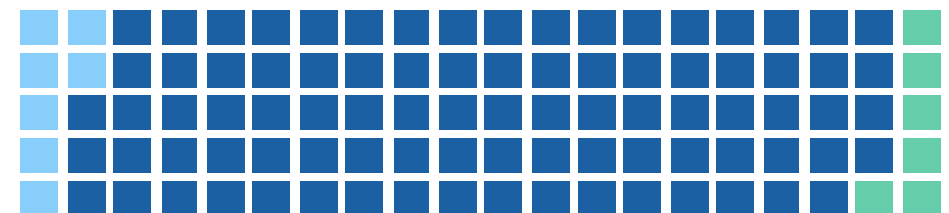
▼ Benchmark di Intelligenza Emotiva



Numero di persone i cui punteggi delle 8 competenze sono...



Sostenibilità della Performance



7% Sottoutilizzato

87% Sostenibile

7% Sovrautilizzato

Piano d'Azione

1

MOTIVARE

Il primo step è avere chiara la situazione attuale e l'obiettivo, per poi chiedersi: Come possiamo muoverci verso l'obiettivo? Lo vogliamo davvero?

2

ATTIVARE

Una volta motivate le persone verso l'obiettivo, lo step successivo è l'azione! Sulla destra, vedete tre competenze di Intelligenza Emotiva (IE) che l'Intelligenza Artificiale (IA) suggerisce per migliorare le performance. Vedi pagina 12 per ulteriori dettagli.

3

RIFLETTERE

Per accertarvi che il vostro lavoro stia dando risultati, fissate un momento per valutare i progressi. Fate nuovamente l'assessment e/o discutete dei cambiamenti che avete apprezzato. Poi avviate di nuovo il processo dalla fase Motivare, costruendo la nuova roadmap sui nuovi apprendimenti.

Le 3 strategie più efficaci

Il Neural Network di Intelligenza Emotiva raccomanda di lavorare su queste 3 competenze poichè, secondo questo algoritmo di intelligenza artificiale, la loro crescita produrrà il miglioramento di performance più alto.

Esercitare l'Ottimismo

È impossibile risolvere i problemi se ti concentri su ciò che è impossibile. Quali sono le opzioni da "oceano blu"? Cosa non hai provato? E se ci fosse un modo migliore?

Trovare la Motivazione Intrinseca

Le persone spesso si concentrano su fattori esterni come lo stipendio o lo status, questi non costruiscono una motivazione profonda. Quali sono i valori fondamentali e i bisogni di base (come l'appartenenza) che ti sosterranno nel lungo termine?

Far Crescere l'Empatia

I nostri cervelli sono progettati per connettersi. Trova il terreno comune dove sia possibile costruire una profonda comprensione reciproca. Si inizia col rispetto e si cresce attraverso la curiosità.

Intelligenza Emotiva (IE) e Performance - Insights

Tematica

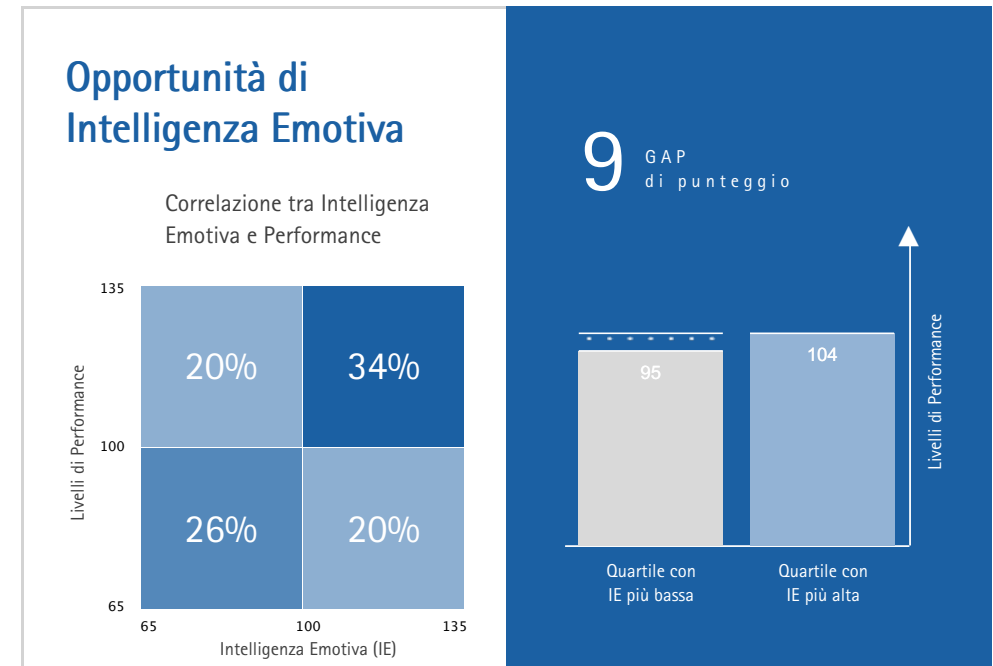
L'Intelligenza Emotiva (IE) è importante? Per approfondire, italia.6seconds.org
Questa pagina mostra la correlazione tra IE e i fattori di successo per questo gruppo.

Media

È normale avere persone distribuite su più quadranti (soprattutto perché l'IE è allenabile e questa è un'istantanea della situazione attuale). 34% del gruppo è nell'angolo in alto a destra (alta IE che sostiene alte performance). 20% è nel quadrante in basso a destra (alta IE può essere utilizzata per aumentare le performance). 20% è in alto a sinistra (le persone si sforzano per raggiungere gli obiettivi senza un sufficiente supporto dell'IE). 26% è in basso a sinistra (la sfida è quella di aumentare sia l'IE che le performance).

Opportunità di Intelligenza Emotiva (IE)

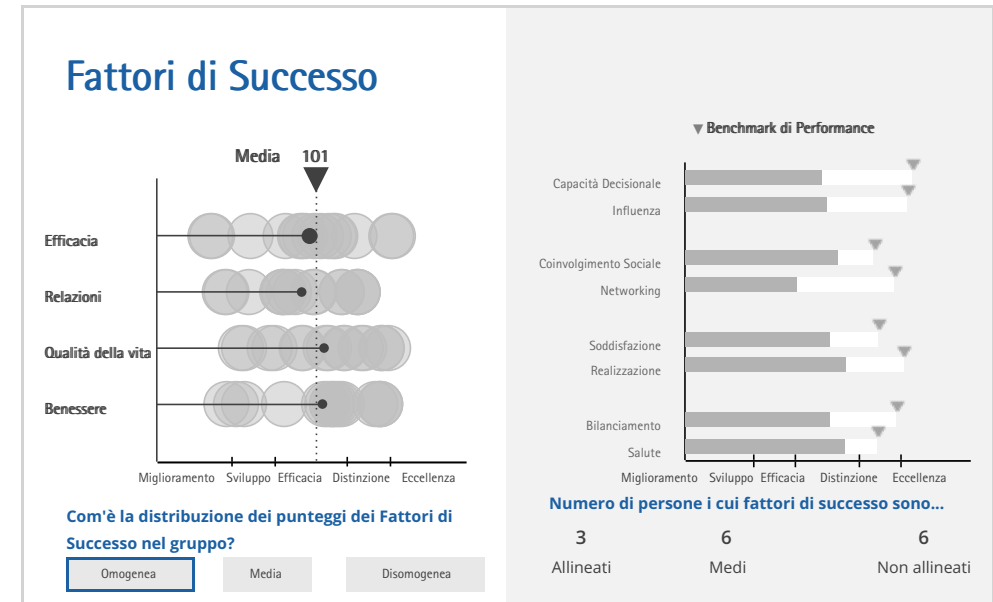
Guardando il rapporto tra IE e Fattori di Successo, le persone con i punteggi IE più bassi sono 9 punti al di sotto delle persone con i punteggi IE più alti. Questo significa che l'IE è un fattore di differenziazione per questo gruppo (anche se piccolo). Cosa impedisce alle persone di utilizzare l'IE come motore per gli outcome di performance? Come può l'utilizzo dell'IE accelerare le performance?



Fattori di Successo - Insights

Tematica

Questo grafico rappresenta ogni persona con un cerchio e mostra la media del gruppo di ciascuno dei 4 fattori di successo. Sulla destra si vedono i 2 "sottofattori" che compongono ciascun Fattore di Successo ed è riportato il loro punteggio.



Distribuzione

80% del tuo gruppo è nella fascia di efficacia dei Fattori di Successo; questo significa che essi stanno ottenendo risultati ma c'è ulteriore possibilità di crescita.

La distribuzione è "omogenea", il che significa che la maggior parte del gruppo, relativamente a questi Fattori di Successo, è in una fascia di punteggio simile.

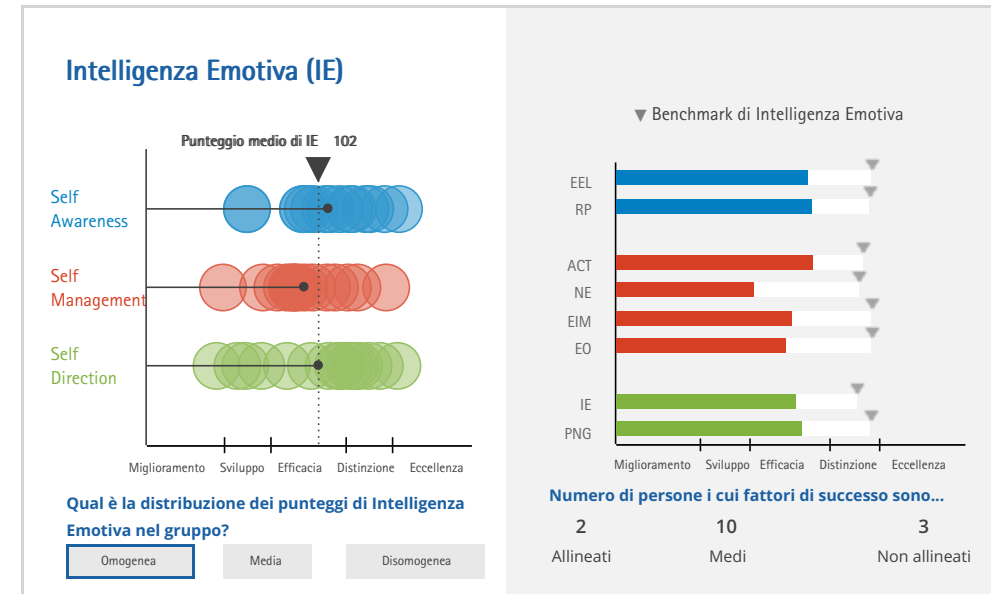
Benchmark di Performance

Il numero di benchmark che attualmente il team sta raggiungendo è 0. Guardando la distanza dal benchmark, il rischio maggiore è rappresentato dal "sotto-fattore" Networking; come potrebbe influenzare negativamente le performance? L'asset più grande è invece Salute. Come puoi sfruttare questa risorsa? Questa misurazione mostra quanta variazione ci sia tra i Fattori di Successo sopra. "Allineamento medio" significa che le persone approcciano questi outcome in maniera coerente, anche se alcuni aspetti della vita sono un po' più alti ed altri un po' più bassi, il che è normale! È importante non sacrificare un outcome a favore di un altro. La coerenza in questi ambiti favorisce la prosperità a lungo termine.

Intelligenza Emotiva - Insights

Tematica

Il grafico a sinistra mostra i punteggi nelle tre aree di Intelligenza Emotiva (IE) del Modello Six Seconds. Ogni cerchio è una persona. Nel grafico puoi vedere la media e la distribuzione nel gruppo. A destra sono riportate le competenze di IE all'interno di ciascuna delle tre aree (vedi 6sec.org/modello per una spiegazione del modello). La piccola freccia è un punto di riferimento per confrontare questo gruppo con uno standard di performance internazionale.



Fattori di Successo & Distribuzione

73.333% del tuo gruppo, relativamente alle tre aree dell'IE, è nella fascia di efficacia; questo significa che le persone, la maggior parte delle volte, sono in grado di mettere in azione la loro IE per supportare la propria efficacia personale ed interpersonale. Come potete, come gruppo, sostenere un maggior numero di persone per far crescere il vostro EQ e costruire una maggiore efficacia?

La distribuzione è omogenea, il che significa che, se si considerano le tre aree di Intelligenza Emotiva, la maggior parte del gruppo è in una condizione simile.

Benchmarks & Allineamento

Il numero di benchmark che attualmente il team sta raggiungendo è 0. Guardando la distanza dal benchmark, il rischio maggiore è rappresentato dal "sotto-fattore" Navigare le Emozioni; come potrebbe influenzare negativamente le performance? L'asset più grande è invece Utilizzare il Pensiero Sequenziale. Come puoi sfruttare questa risorsa? Questa misurazione mostra quanta variazione ci sia tra le competenze sopra. L'"allineamento medio" indica che le persone hanno un livello abbastanza tipico di diversità in queste competenze. Ciò significa che alcuni aspetti dell'IE funzionano meglio di altri... il che è normale. Questa variazione può derivare dall'uso eccessivo di alcune competenze e/o dal fatto di non sviluppare aree di sfida - quindi, man mano che vai avanti, lavora per far crescere tutti gli aspetti dell'IE in parallelo.

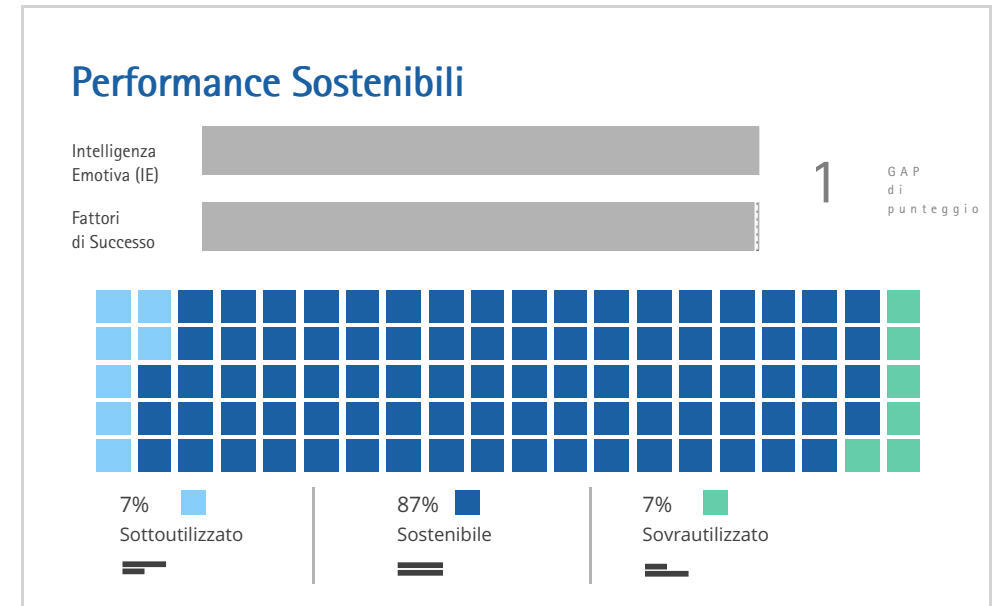
Performance Sostenibili - Insights

Tematica

Statisticamente, l'Intelligenza Emotiva (IE) influenza i Fattori di Successo. Ciò significa che sono generalmente allineati. L'IE aiuta a sostenere questi fattori nel tempo.

Situazione

Poiché i punteggi di Intelligenza Emotiva del gruppo sono leggermente superiori ai Fattori di Successo, c'è una piccola parte di potenziale non ancora sfruttata.



Indici di sostenibilità

Considerando ogni persona del gruppo, ecco la percentuale di persone che hanno una potenzialità non sfruttata: 7%. In blu scuro, 87% ,ci sono invece quelli che evidenziano un equilibrio tra Intelligenza Emotiva e Fattori di Successo. Infine, 7% del gruppo sta, al momento, performando più di quanto l'IE li supporti. Poiché la maggioranza è in area di sostenibilità, hai una solida base per una performance costante nel tempo. Ci sono alcune persone che stanno sperimentando qualcosa di molto diverso dalla maggior parte del gruppo. Questo può creare un rischio di divisione e di isolamento.

Piano d'Azione – Insights (Parte 1)

Tematica

Sulla sinistra potete vedere il processo Six Seconds suggerito per lo sviluppo del team (approfondisci su 6sec.org/change). A destra si trovano le tre competenze di IE che l'intelligenza artificiale ha identificato come le più importanti per i membri del tuo gruppo. Pertanto, queste tre sono competenze efficaci su cui concentrarsi se intendi lavorare sullo sviluppo dell'IE nel gruppo, a livello trasversale.

Strategie di sviluppo

In genere si consiglia di iniziare con persone che siano disposte a lavorare su base individuale per crescere e utilizzare le loro competenze in materia di IE in modo più efficace. Scarica l'EQ Neural Net di ogni persona, il coaching individuale è molto utile in questo processo. Nella fase successiva, dopo che molti avranno lavorato sulla propria IE, sarà molto più facile sviluppare una strategia per lavorare con il gruppo nel suo complesso. Suggeriamo un progetto dove l'apprendimento nasca dall'esperienza, cosicché le successive applicazioni nel "mondo reale" sia più intuitive. Parla con il tuo consulente per strategie di sviluppo più specifiche.

Piano d'Azione

- MOTIVARE**
Il primo step è avere chiara la situazione attuale e l'obiettivo, per poi chiedersi: Come possiamo muoverci verso l'obiettivo? Lo vogliamo davvero?
- ATTIVARE**
Una volta motivate le persone verso l'obiettivo, lo step successivo è l'azione! Sulla destra, vedete tre competenze di Intelligenza Emotiva (IE) che l'Intelligenza Artificiale (IA) suggerisce per migliorare le performance. Vedi pagina 12 per ulteriori dettagli.
- RIFLETTERE**
Per accertarvi che il vostro lavoro stia dando risultati, fissate un momento per valutare i progressi. Fate nuovamente l'assessment e/o discutete dei cambiamenti che avete apprezzato. Poi avviate di nuovo il processo dalla fase Motivare, costruendo la nuova roadmap sui nuovi apprendimenti.

Le 3 strategie più efficaci

Il Neural Network di Intelligenza Emotiva raccomanda di lavorare su queste 3 competenze poiché, secondo questo algoritmo di intelligenza artificiale, la loro crescita produrrà il miglioramento di performance più alto.

Esercitare l'Ottimismo
È impossibile risolvere i problemi se ti concentri su ciò che è impossibile. Quali sono le opzioni da "oceano blu"? Cosa non hai provato? E se ci fosse un modo migliore?

Trovare la Motivazione Intrinseca
Le persone spesso si concentrano su fattori esterni come lo stipendio o lo status, questi non costruiscono una motivazione profonda. Quali sono i valori fondamentali e i bisogni di base (come l'appartenenza) che ti sosterranno nel lungo termine?

Far Crescere l'Empatia
I nostri cervelli sono progettati per connettersi. Trova il terreno comune dove sia possibile costruire una profonda comprensione reciproca. Si inizia col rispetto e si cresce attraverso la curiosità.

Piano d'Azione - Insights (Parte 2)

Esercitare l'Ottimismo Esercitare l'Ottimismo significa assumere una prospettiva proattiva di speranza e possibilità. È importante perché crea opzioni per il problem-solving e genera energia per lo sviluppo futuro.

Alcune strategie di sviluppo: aumentare il numero di opzioni possibili (e ridurre la tendenza a liquidare le idee come "impossibili"), riconoscere le criticità come temporanee e costruire partendo dal successo che hai già ottenuto dall'essere resiliente ed aver superato degli ostacoli.

Trovare la Motivazione Intrinseca Trovare la Motivazione Intrinseca significa guadagnare energia dai valori e dagli impegni personali rispetto all'essere guidati da forze esterne come i complimenti o le minacce. È importante perché alimenta un impegno profondo e duraturo nel tempo.

Alcune strategie di sviluppo: imparare a distinguere le motivazioni interne ed esterne e le situazioni in cui queste vengono utilizzate; chiarire i valori fondamentali e assicurare che questi siano messi in atto; ridurre la dipendenza dai "devo farlo" e da altri rinforzi esterni.

Far Crescere l'Empatia Far Crescere l'Empatia significa riconoscere e rispondere in modo appropriato alle emozioni. È importante per costruire la comprensione reciproca, facilitare l'efficacia relazionale e risolvere i problemi alla radice.

Alcune strategie di sviluppo: aumentare il dialogo rispettoso, curioso, aperto; trovare un terreno comune / esperienze e prospettive condivise; aumentare l'apprezzamento / la valorizzazione delle differenze (di età, genere, razza, religione, orientamento, ecc. così come la prospettiva, l'esperienza, ecc.)

Appendice:

Punteggi di IE ed Aree di Performance, tabelle riassuntive dei punteggi

IE e Competenze	Punteggi medi	Deviazione Standard
Intelligenza Emotiva	101.9	8.4
Self Awareness	104.3	9.5
Comprendere le Emozioni	104	11.3
Riconoscere i Sentieri Emozionali	104.6	10.5
Self Management	99.3	8.7
Utilizzare il Pensiero Sequenziale	104.9	10.8
Navigare le Emozioni	92.8	14.5
Trovare la Motivazione Intrinseca	100.5	11.2
Esercitare l'Ottimismo	99.2	9.9
Self Direction	101.9	12
Far Crescere l'Empatia	101.3	13.8
Perseguire Obiettivi Eccellenti	102.6	13.4

Aree di Performance	Punteggi medi	Deviazione Standard
Risultato complessivo dei 4 Fattori di Successo	100.7	8
Efficacia	99.5	12.3
Capacità Decisionale	99	13.8
Influenza	100.1	12.6
Relazioni	97.7	10.2
Coinvolgimento Sociale	102.7	13.9
Networking	92.7	12.6
Qualità della vita	102.8	11.2
Soddisfazione	100.9	15.9
Realizzazione	104.7	13.3
Benessere	102.6	11.8
Bilanciamento	101	16.2
Salute	104.2	9.3

Per maggiori informazioni riguardo il Group Development Report visita 6sec.org/gdrig