

Report preparato per
Sample Report
8 Marzo 2013

LEADERSHIP VITAL SIGNS SELF

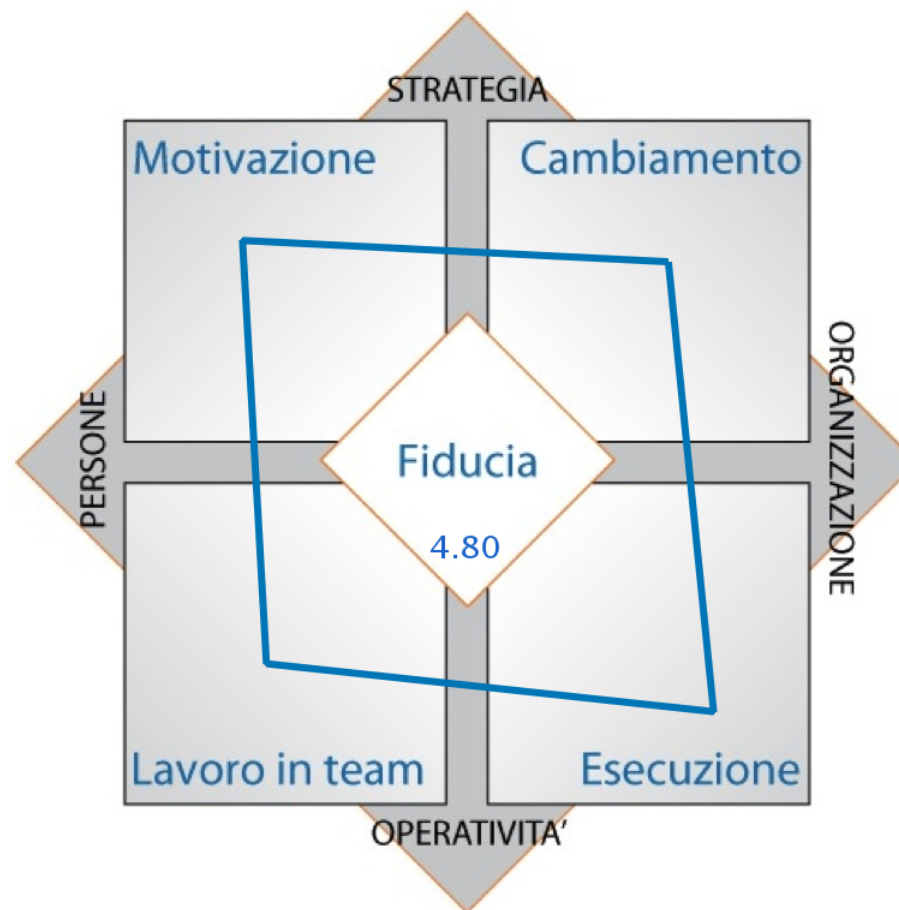
Edizione Italiana

Executive Summary

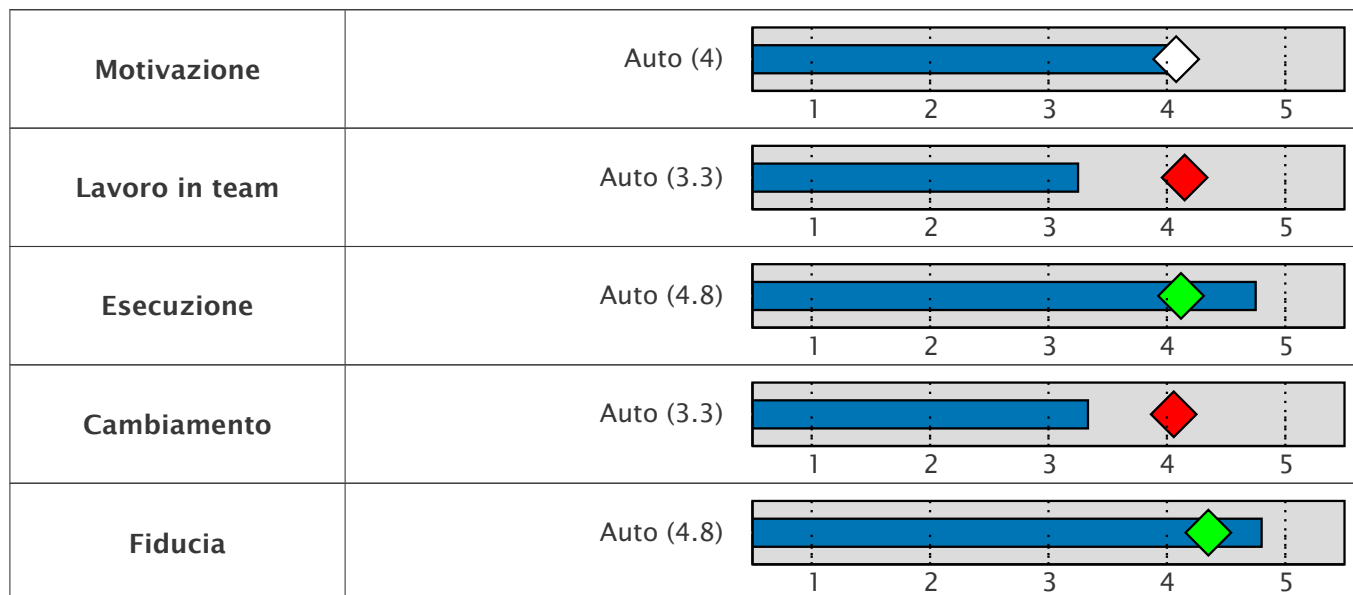
LVS Self - Leadership Vital Signs Self - è una valutazione che fornisce un feedback mirato sulla tua leadership. In questo contesto, la "leadership" è definita dalle cinque dimensioni che si possono vedere nel grafico (i cinque Vital Signs).

La linea blu mostra i punteggi della tua valutazione. Quanto più la linea si avvicina al bordo esterno del grafico tanto più il punteggio è elevato. Al centro è riportato il valore relativo al livello di Fiducia.

Gli stessi dati sono visualizzati nel grafico a barre della prossima pagina.



I tuoi Risultati



Il grafico accanto sintetizza il feedback ricevuto.

La barra blu mostra la tua Autovalutazione.

Se il diamante è **verde** significa che il punteggio ottenuto, per quella specifica dimensione, si trova nella zona top performer (25% oltre la performance media). Se **bianco**, il punteggio è nella media. Se invece il diamante appare di colore **rosso**, significa che questa dimensione risulta per te una potenziale area di miglioramento.

CONTENTS

| | |
|--|-----------|
| Sezione 1: Introduzione | 5 |
| Sezione 2: Il Modello Vital Signs | 6 |
| Sezione 3: I Driver nel Dettaglio | 10 |
| 1. Motivazione | 10 |
| 2. Lavoro in team | 11 |
| 3. Esecuzione | 12 |
| 4. Cambiamento | 13 |
| 5. Fiducia | 14 |
| Sezione 4: Gli Outcome | 15 |
| Sezione 5: Dati Numerici | 17 |
| Analisi delle risposte | 17 |
| Riflettere sugli altrif | 20 |
| Sezione 6: Commenti | 21 |
| Esempi | 21 |
| SMETTERE, INIZIARE, CONTINUARE | 22 |
| Sezione 7: Conclusioni | 23 |
| Piano d’Azione | 23 |
| Conclusioni | 24 |



Sezione 1: Introduzione

Sei un leader che vale la pena seguire?

Cosa stai offrendo in termini di risultati? Sei una persona che mette gli altri nelle condizioni migliori per ottenere performance eccellenti?

Un leader efficace deve essere capace di creare un contesto in cui le persone possano dare il meglio di loro stesse – ciò richiede equilibrio tra esigenze organizzative e individuali, tra strategia e operatività. I grandi leader hanno uno straordinario mix di vision e competenze pratiche. Hanno un intuito unico. Forse però, la cosa più importante è che aiutano altre persone ad essere efficaci in qualcosa di utile e strategico.

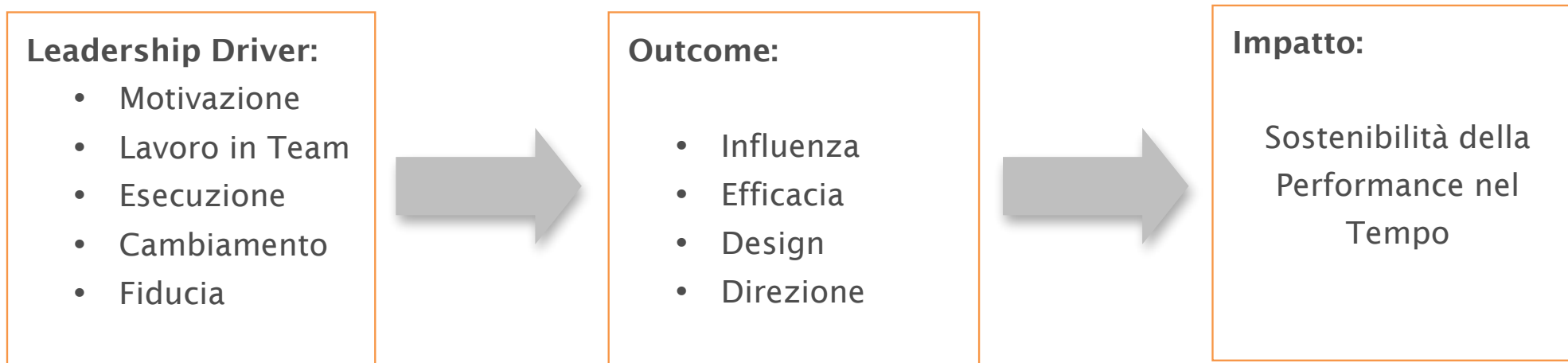
Che performance stai ottenendo come leader? Quali sono i tuoi punti di forza e di debolezza, e cosa puoi fare per lavorare su questi? Una delle sfide più grandi che i leader si trovano a dover affrontare è ricevere feedback di qualità per capire quanto stiano facendo bene. Questo strumento è pensato appositamente per dare una risposta a queste domande.

“Your foremost job as a leader is to take care of your own emotional energy and then help orchestrate the energy of those around you.” - Peter Drucker



Sezione 2: Il Modello Vital Signs

Il modello Vital Signs indaga i 5 driver principali per una leadership efficace. Tali aspetti hanno un impatto su 4 outcome al fine di garantire risultati duraturi nel tempo:



Il modello è mostrato graficamente nella pagina successiva.

Il Modello Vital Signs



Le Macro Aree

Come hai già visto nell'Executive Summary, i driver sono organizzati in 4 macro-aree che poggiano sul concetto di fiducia (al centro) – i leader hanno il compito sia di creare engagement tra gli individui, sia di creare una struttura organizzativa solida ed efficiente.

Le macro-aree della Leadership

Strategia: Creazione di una visione di cambiamento che sappia coinvolgere le persone.



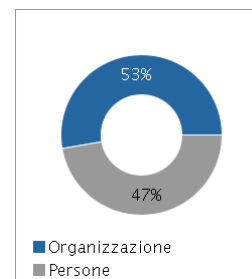
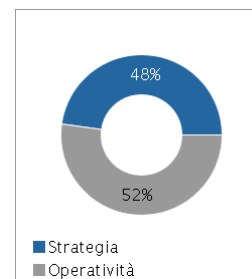
Operatività: Focalizzazione sulla parte di esecuzione personale e del team di lavoro.

Persona: Costruzione di team coesi e persone che puntino all'eccellenza



Organizzazione: Attenzione ai processi organizzativi per rispondere ai bisogni operativi

Autovalutazione



I Driver

Le nostre ricerche ci dicono che i cinque Vital Signs impattano sull'efficacia delle dimensioni presentate nella pagina precedente. Come si può vedere nell' Executive Summary, il feedback ricevuto si riferisce ad ognuno dei seguenti 5 driver:

Motivazione, Cambiamento, Lavoro in Team, Esecuzione, Fiducia

Prima di ricevere questo report, che cosa ti **aspettavi**? Su quali driver ti aspettavi i punteggi più alti e più bassi?

| | Più alti | Più bassi |
|-------------|----------|-----------|
| Aspettativa | | |

Riguardo al tuo **LVS Self**, i punteggi più alti e quelli più bassi sono:

| Valutato da | Più alta | Più bassa |
|-------------|------------|----------------|
| Auto | Esecuzione | Lavoro in team |

Riflessioni

Quanto i risultati ottenuti sono allineati alle tue aspettative?

Pensando a te come leader, il feedback ricevuto ti rispecchia?

Come si traduce questo feedback nella tua pratica di leader?

Come si traduce questo feedback nella tua pratica di leader?

Ci sono dei cambiamenti che vorresti mettere in atto nella tua leadership?



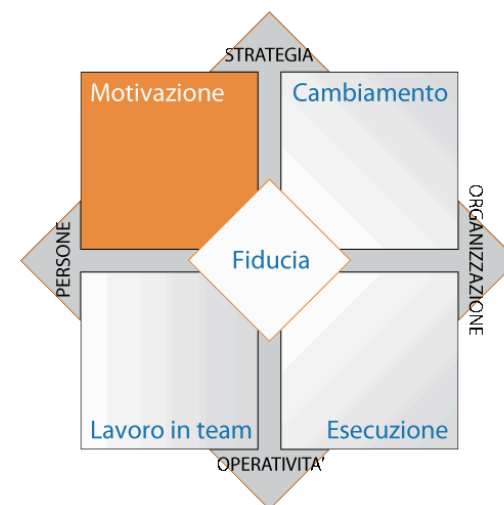
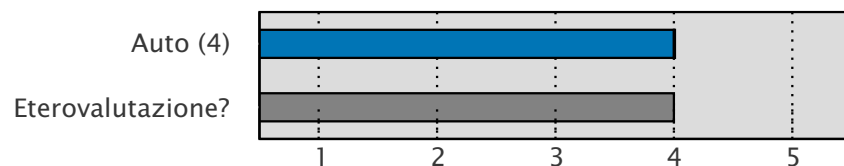
Sezione 3: I Driver nel Dettaglio

In queste pagine sono riportate le definizioni di ciascun driver e i punteggi che hai ottenuto.

1. Motivazione

Definizione: *“la motivazione è ciò che spinge la persona a mettere in atto un’azione o a raggiungere una meta e a mantenere l’impegno nel tempo”*

Numerosi studi hanno esaminato quanto la leadership “faccia la differenza”. Vale a dire: dopo aver controllato tutte le altre variabili, qual è il contributo del leader ai risultati dell’organizzazione? La risposta è: il leader influenza il successo dell’organizzazione solo nella misura del 10–20%. Sono i collaboratori che rappresentano il vero “fattore umano”, nel restante 80–90%, che genera il maggiore successo. Sapere “perché” le persone decidono di collaborare è un’informazione importante per il leader; coinvolgere le persone nella definizione degli obiettivi, condividere le aspettative reciproche, riconoscere e valorizzare i loro punti di forza rappresentano elementi di successo.



Il risultato del tuo self-assessment è quello in blu.

Cosa direbbero gli altri? (barra grigia)
Ti darebbero la stessa valutazione? Più bassa? Più alta?

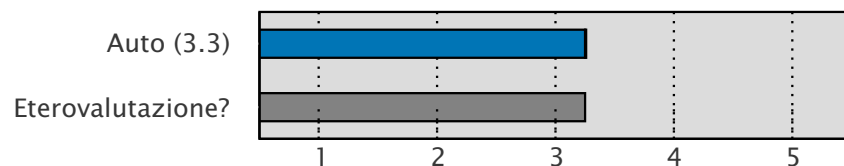
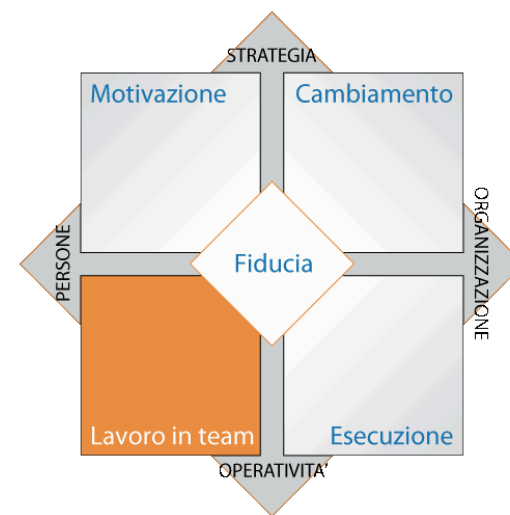


2. Lavoro in team

Definizione: *“Il lavoro in Team è un modo di interagire in funzione di un obiettivo, avendo sviluppato un senso di appartenenza comune. ”*

Immaginate un direttore d’orchestra. La sua direzione è innanzitutto d’aiuto per la coordinazione dei musicisti fra loro, indicando il tempo, gli ingressi di strumenti, le voci e le dinamiche. Il gruppo di lavoro è anch’esso un organismo plurale complesso e delicato e muoversi all’interno di esso richiede capacità di coordinazione e integrazione tese al conseguimento di obiettivi comuni.

Il primo compito del leader è quello di essere di supporto agli altri, aiutare le persone a capire ciò che lui vede, rendere visibile quel che tende a rimanere “nascosto”. Questo passa attraverso l’andare verso una direzione unica, la condivisione delle informazioni, l’accettazione dei diversi punti di vista e la diffusione della cultura del feedback.



Il risultato del tuo self-assessment è quello in blu.

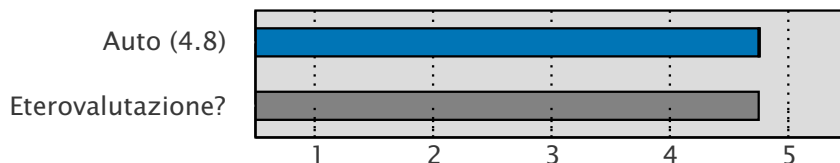
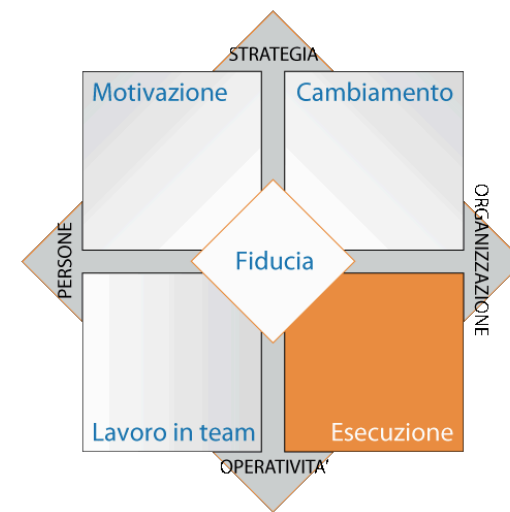
Cosa direbbero gli altri? (barra grigia)
Ti darebbero la stessa valutazione? Più bassa? Più alta?



3. Esecuzione

Definizione: *“Esecuzione è la capacità di intraprendere azioni conseguenti alle scelte strategiche.”*

Formulare una buona strategia non basta. Un piano d’azione è veramente efficace quando si traduce nella sua realizzazione esecutiva. In questo senso è necessaria la definizione di un piano attraverso passi specifici così da monitorarne costantemente il progresso. Le persone hanno bisogno di avvertire l’importanza del proprio lavoro, di essere allineate rispetto agli obiettivi aziendali, di avere ownership.



Il risultato del tuo self-assessment è quello in blu.

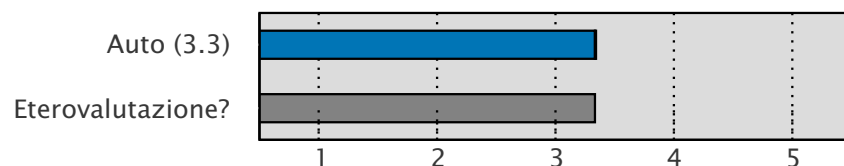
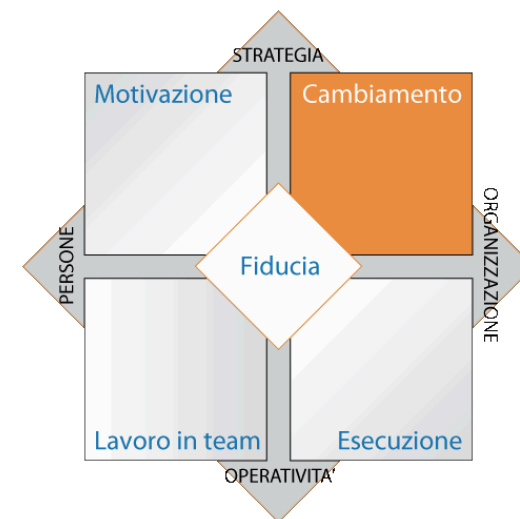
Cosa direbbero gli altri? (barra grigia)
Ti darebbero la stessa valutazione? Più bassa? Più alta?



4. Cambiamento

Definizione: *“Il cambiamento è la capacità di accettare il cambiamento, gestirlo e sostenerlo nel tempo.”*

Il cambiamento è soprattutto un processo di apprendimento: esso comporta l’acquisizione di un nuovo approccio, nuovi sistemi, nuovi modi di pensare e agire attraverso la modifica dei nostri schemi comportamentali. Il primo passo per cambiare i nostri schemi è quello di riconoscerli: una volta riconosciuti è possibile costruire un “nuovo contesto”. Per mettere in pratica un processo di cambiamento bisogna dunque partire da se stessi per arrivare agli altri. E’ necessario muovere le persone verso di esso, dividerne il senso, trovare il modo per fare avvertire alle persone il cambiamento come qualcosa di proprio.



Il risultato del tuo self-assessment è quello in blu.

Cosa direbbero gli altri? (barra grigia)
Ti darebbero la stessa valutazione? Più bassa? Più alta?

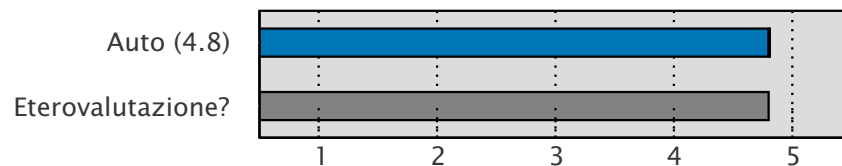
5. Fiducia

Definizione: “La fiducia è un sentimento di chi si fida dell’altro e vi si affida. ”

La leadership non è qualcosa che si ha oppure si può fare autonomamente, è un tipo di “relazione” che si basa sulla fiducia. Le persone si fidano di chi fa accadere le cose, di chi raggiunge gli obiettivi e risultati tangibili.

La fiducia rappresenta al tempo stesso il termometro emotivo delle relazioni. Essa va a misurare quanto le persone si sentono libere di esprimere le proprie idee, quanto si sentono al sicuro quando dicono qualcosa che non è in linea con il pensiero del leader.

Creare una cultura di accettazione della diversità è la chiave per dare una spinta al potenziale delle persone e creare un senso di fiducia.



Il risultato del tuo self-assessment è quello in blu.

Cosa direbbero gli altri? (barra grigia)
Ti darebbero la stessa valutazione? Più bassa? Più alta?



Sezione 4: Gli Outcome

Ci sono differenti indicatori del successo di un leader. Le ricerche ci dicono che i leader sono efficaci se eccellenti nei 4 outcome:

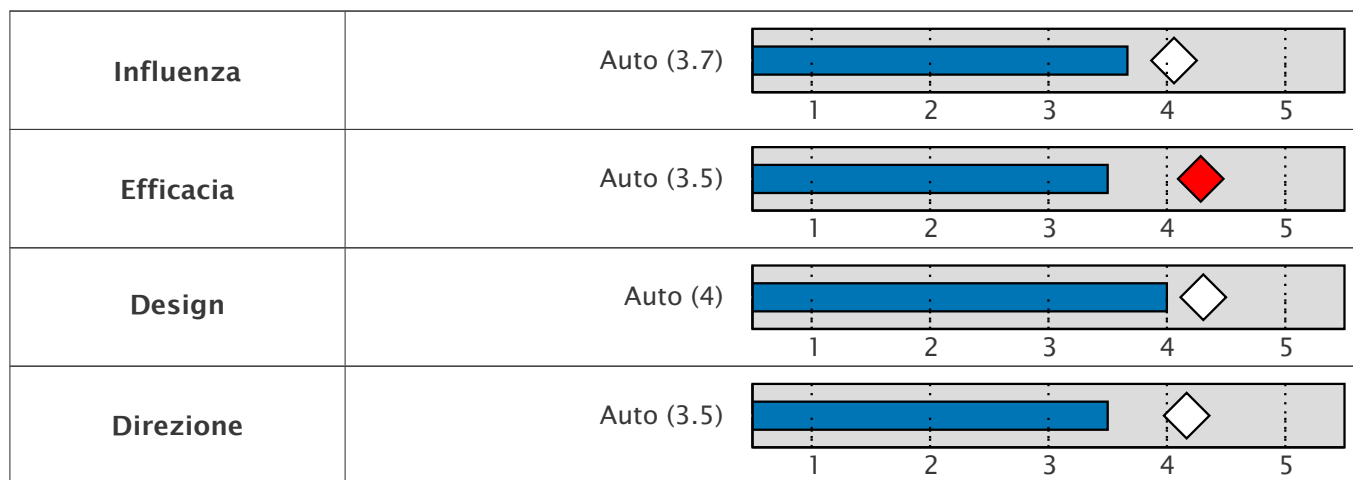


Influenza: costruzione di relazioni forti finalizzate al coinvolgimento delle persone.

Efficacia: generazione di risultati soddisfacenti.

Design: gestione di un flusso di lavoro regolare con ed attraverso le persone.

Direzione: definizione di una vision percorribile e coinvolgente.



I grafici forniscono una overview del feedback che hai ricevuto relativamente alla parte outcome.

La barra blu mostra la tua Autovalutazione.

Se il diamante è **verde** significa che il punteggio ottenuto, per quella specifica dimensione, si trova nella zona top performer (25% oltre la performance media). Se **bianco**, il punteggio è nella media. Se invece il diamante appare di colore **rosso**, significa che questa dimensione risulta per te una potenziale area di miglioramento.

Sezione 5: Dati Numerici

Analisi delle risposte

Questa tabella mostra le tue risposte (1, 2, 3, 4, o 5) per ogni item. La tua auto-valutazione è evidenziata in arancione.

| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Sono molto attento a dimostrare il mio apprezzamento per il lavoro svolto dagli altri | | | | | |
| 2. C'è coerenza tra gli obiettivi che assegno e il risultato finale | | | | | |
| 3. Sono bravo a favorire la circolazione delle informazioni necessarie per lo svolgimento delle attività | | | | | |
| 4. Riesco a far percepire il cambiamento come un'opportunità | | | | | |
| 5. Se faccio una promessa la mantengo | | | | | |
| 6. Mi impegno ogni giorno a rendere piacevole il lavoro degli altri con me | | | | | |
| 7. Delego in maniera efficace | | | | | |
| 8. Punto molto sul lavoro di gruppo | | | | | |
| 9. Spingo gli altri ad agire in maniera innovativa | | | | | |
| 10. Sono una persona autentica e sincera | | | | | |
| 11. Valorizzo le differenze di pensiero | | | | | |
| 12. Monitoro frequentemente lo svolgimento delle attività mie e degli altri | | | | | |
| 13. Favorisco la coesione tra le persone | | | | | |



| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 14. Riesco a coinvolgere efficacemente le persone nei processi di cambiamento | | | | | |
| 15. Ritengo di avere delle ottime capacità professionali | | | | | |
| 16. Chiarisco che cosa mi aspetto dagli altri | | | | | |
| 17. Rispetto i tempi stabiliti | | | | | |
| 18. Sono un trascinatore | | | | | |
| 19. Ritengo di avere delle ottime capacità relazionali | | | | | |
| 20. Presto molta attenzione ai bisogni degli altri | | | | | |
| 21. Incoraggio le persone a dare e ricevere feedback | | | | | |
| 22. Spiego i motivi dei cambiamenti in maniera convincente | | | | | |
| 23. Ispiro fiducia nelle persone | | | | | |
| 24. Sono abile ad utilizzare i punti di forza delle persone | | | | | |
| 25. Concluso un processo di cambiamento, rifletto con gli altri sui risultati ottenuti | | | | | |
| 26. Ritengo di essere fonte di ispirazione per le altre persone | | | | | |
| 27. Gli altri seguono le mie idee | | | | | |
| 28. Lavoro con le persone affinché possano raggiungere obiettivi importanti | | | | | |
| 29. Raggiungo obiettivi eccellenti | | | | | |
| 30. Sono attivamente coinvolto in progetti importanti per la mia organizzazione | | | | | |
| 31. Nel progettare utilizzo un approccio sistemico (dando rilevanza in egual misura alla pianificazione del processo, persone, competenze, ruoli, cultura organizzativa, ...) | | | | | |



| Item | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 32. Sono focalizzato su obiettivi a lungo termine | | | | | |
| 33. Sono abile a trasmettere agli altri la mia visione | | | | | |
| 34. Gli altri ascoltano le mie indicazioni | | | | | |



Riflettere sugli altrif

Questa tabella mostra i tuoi punteggi. Una riflessione importante potrebbe essere quella di pensare alla percezione che gli altri hanno di te.

1) Pensa ai tuoi supervisor, coetanei, persone con cui ti rapporti direttamente, altri colleghi – come pensi vedano la tua performance in relazione ai cinque Driver? Scrivi in ogni cella nella tabella qui sotto, ciò che pensi loro direbbero se ti dovessero valutare (valutazione Bassa, Media, Alta... o un punteggio 1-5).

| VS Driver | Autovalutazione | I tuoi capi potrebbero dire ... | I tuoi colleghi potrebbero dire... | I tuoi collaboratori potrebbero dire... | Quali azioni dovresti mettere in pista per migliorare la tua leadership? |
|----------------|-----------------|---------------------------------|------------------------------------|---|--|
| Fiducia | ALTA (4.8) | | | | |
| Cambiamento | BASSA (3.33) | | | | |
| Esecuzione | ALTA (4.75) | | | | |
| Motivazione | IN MEDIA (4) | | | | |
| Lavoro in team | BASSA (3.25) | | | | |

2) Pensa se sarebbe il caso di intraprendere specifiche azioni. Hai riscontrato dei gap? Ti aiuterebbe parlarne con qualcuno? È importante per te essere focalizzato su questi Driver? Vuoi parlarne con i tuoi supervisor, colleghi e/o persone con cui hai rapporti diretti?



Sezione 6: Commenti

Esempi

L'indagine LVS ti invita a fornire esempi per argomentare ed arricchire le tue risposte numeriche. Ogni commento da te inserito è riportato sotto:



SMETTERE, INIZIARE, CONTINUARE

Alla fine del questionario, vengono fatte tre domande finali a risposta aperta. Sotto le tue risposte:

INIZIARE - *Cosa ti piacerebbe iniziare a fare o fare più frequentemente?*

- Spostare realmente massa critica, usare la strategia per far accadere le cose

SMETTERE - *Cosa ti piacerebbe smettere di fare?*

- Lavorare troppo in prima persona

CONTINUARE - *Cosa ti piacerebbe continuare a fare?*

- Stare sempre attento a cambiare e a come cambiare

Hai altre riflessioni sulla tua leadership?

Nessun commento.



Sezione 7: Conclusioni

Piano d'Azione

Quali sono i prossimi passi per lo sviluppo della tua leadership?

| Obiettivo | Benefici | Step Operativi |
|------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Qual è per te un obiettivo chiave? | Quali sono i potenziali benefici? | Quali sono alcuni step concreti in direzione dell'obiettivo scelto? |
| 1 | | |
| 2 | | |
| 3 | | |



Conclusioni

Alcuni punti chiave...

- Il Leadership Vital Signs Report è stato concepito per fornire feedback ed informazioni che tu possa prendere in considerazione. Queste informazioni non costituiscono “la verità” , non riguardano te stesso in qualsiasi circostanza e non sono permanenti. Molte persone ritengono che questo tipo di informazione abbia grande importanza, ma la sua utilità dipende da molte variabili e soprattutto da quanto sei disposto ad imparare da questa esperienza.
- La tua attuale Leadership non è permanente. Le ricerche e l’esperienza dimostrano che tutti gli aspetti del modello indagato sono capacità che si possono apprendere. Dunque, se ci sono aspetti della tua Leadership che vuoi cambiare, è possibile farlo!
- La tua attuale Leadership non è permanente. Le ricerche e l’esperienza dimostrano che tutti gli aspetti del modello indagato sono capacità che si possono apprendere. Dunque, se ci sono aspetti della tua Leadership che vuoi cambiare, è possibile farlo!
- Non dimenticarti dei tuoi punti di forza. Spesso i leader nel ricevere questo tipo di feedback, si focalizzano sulle critiche o sui punteggi più bassi. Focalizzarsi sui punti di forza, invece, produce solitamente risultati migliori e più veloci. Qual è uno dei tuoi punti di forza emerso dal feedback? Come puoi sfruttarli

Complimenti per aver deciso di crescere come leader utilizzando questo tool!

Grazie dal Team Six Seconds



La Linea Vital Signs:

- LVS SELF** Leadership Vital Signs: Individuazione di opportunità ed ostacoli comparando la percezione individuale con il feedback altrui.
- TVS** Team Vital Signs: Identificazione di opportunità e ostacoli per una performance di team ottimale.
- OVS** Team Vital Signs: Identificazione di opportunità e ostacoli per una performance di team ottimale.
- OVS** Organizational Vital Signs: Misurazione degli indicatori chiave relativi al clima e all'engagement organizzativo.

La Linea Vital Signs è stata pubblicata da Six Seconds.

Six Seconds è un network internazionale con sedi in tutto il mondo. Con la presenza in più di 70 paesi, metodologie innovative, percorsi didattici integrati, tool diagnostici e processi di consulenza, Six Seconds è il leader mondiale nello sviluppo delle competenze fondamentali per la performance e il cambiamento di leader, team ed organizzazioni.

www.6seconds.it

