

TVS

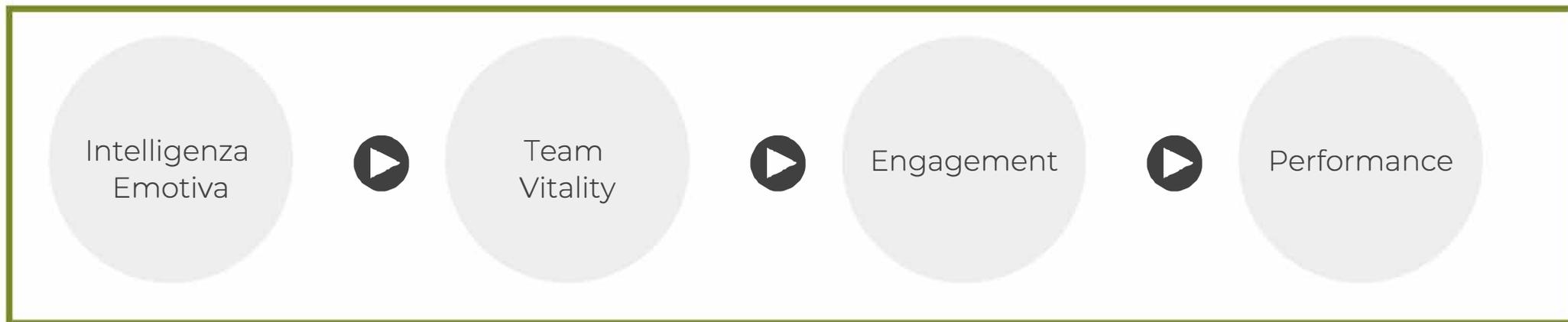


Team Vital Signs Intelligenza Emotiva per la Performance

Report preparato per: Sample
24/02/2023

Perché il Team Vital Signs

Il business case in sintesi:



Cos'è la Team Vitality?

Com'è il clima sul tuo posto di lavoro? Le persone sono costantemente in allerta per le dinamiche disfunzionali causate dal comportamento dei membri del team? O non vedono l'ora di venire al lavoro ogni giorno?

Il Team Climate è un indicatore delle emozioni, delle relazioni e delle reazioni collettive sul posto di lavoro. La cultura è costituita da regole e norme; il clima è il modo in cui le persone si sentono nella cultura. Una squadra con un clima sano ha una forte Team Vitality.

Intelligenza Emotiva (IE) è essere più smart con le emozioni. Poiché parte della vitalità del team è emotiva, i leader e i membri del team che allenano e usano l'IE hanno le capacità per aumentare la Team Vitality.

Come mostra il grafico qui sopra, il business case è semplice: La vitalità del team è l'energia, la forza vitale del team. Le competenze EQ liberano la vitalità. La vitalità aumenta l'engagement, che alimenta la performance.

Per saperne di più sul valore commerciale dell'IE, ci sono numerosi casi studio che mostrano l'impatto (6sec.org/cases/it) e la ricerca Vitality continua esamina i dati globali sulla vitalità di leader, team e organizzazioni (6sec.org/vitality/it)

Introduzione al TVS

Il TVS misura i fattori che determinano l'efficacia del team, offrendo una visione del clima dell'ambiente di lavoro e delle dinamiche del team. Il clima è una panoramica del rapporto dei dipendenti con e all'interno del team. È il contesto in cui i dipendenti lavorano ogni giorno; la ricerca mostra che il clima influenza fortemente il modo in cui le persone svolgono il loro lavoro.

Questo report fornisce un'istantanea del clima e dell'efficacia del team. Quando i leader e i membri del team allenano e usano l'IE per ottimizzare le relazioni, il clima migliora. Se il clima migliora, migliora anche la performance.

Come migliorare la Performance del Team

1. Questo report TVS ti guiderà a identificare i punti di forza e gli ostacoli alle performance del team. Discuti il report per decidere se vuoi migliorare; se sì, leggi le aree perseguibili per il miglioramento.
2. Sfrutta le tue competenze di intelligenza emotiva (IE) per lavorarci su. Vedi 6sec.org/eq/it per un'introduzione, e 6sec.org/teams per strategie collaudate che team leader e membri del team usano per applicare l'IE.
3. Misurare di nuovo con il TVS per tracciare i risultati del tuo lavoro.

Importante: Leggendo il report è importante tenere a mente che il questionario TVS esplora la prospettiva delle persone sul team. Non è una rappresentazione di come vedono se stessi o il singolo leader, ma il team come unità.



Cosa contiene il report?



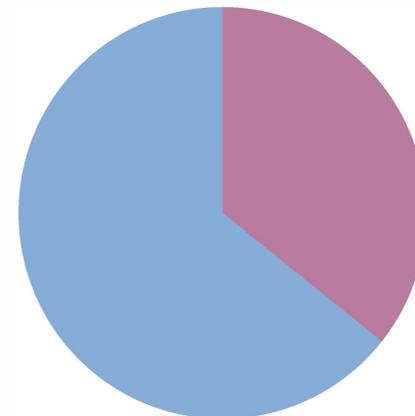
Background

Dettagli di questo TVS

Nome progetto: Sample
Data d'inizio del questionario: 15/01/2023
Data del report: 24/02/2023
Partecipanti: 14

Legenda dei gruppi demografici:
Qual è il tuo ruolo?

- Gruppo 1: Manager n = 5
- Gruppo 2: Collaboratore n = 9



Questo report è fornito da:
Mario Rossi, mario.rossi@xyz.com



SIX SECONDS
Vital Signs Certification

Validità

Il TVS è uno strumento psicometrico normato e validato, il che significa che i punteggi in questo report sono calcolati in confronto a una base normata globale costruita su una distribuzione a curva di campana. Nel report vedrete scale che vanno da 65 a 135; la media è fissata a 100 e la deviazione standard è fissata a 15. Circa il 50% delle risposte a livello globale sarà compreso tra 92,5 e 107,5. Guardando i dati, questo offre un contesto e una base per confrontare questo team con i team di tutto il mondo.

La ricerca Vital Signs è iniziata nel 2001. L'attuale database include oltre 50.000 persone. L'analisi TVS 2020 usata in questo report si basa su un campione recente di oltre 10.000 persone di organizzazioni e team di tutto il mondo - in nove lingue.

Le analisi statistiche per convalidare il TVS includono l'analisi fattoriale confermativa (che ha trovato alfa di Cronbach $>0,66$) e la correlazione interscala, nonché la regressione stepwise per valutare l'impatto del modello teorico (r^2 da 0,34-0,78, significatività statistica $p < 0,001$). Consultare 6sec.org/vitality/it per saperne di più sulla ricerca dietro questo strumento.

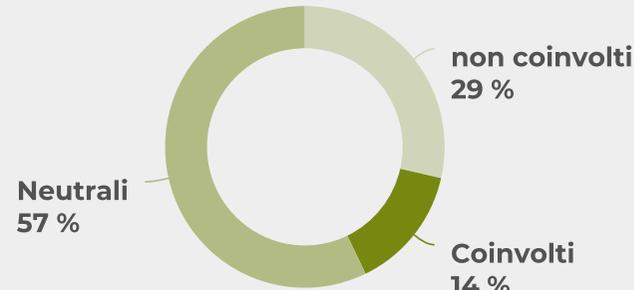
TVS Highlights



Driver di clima



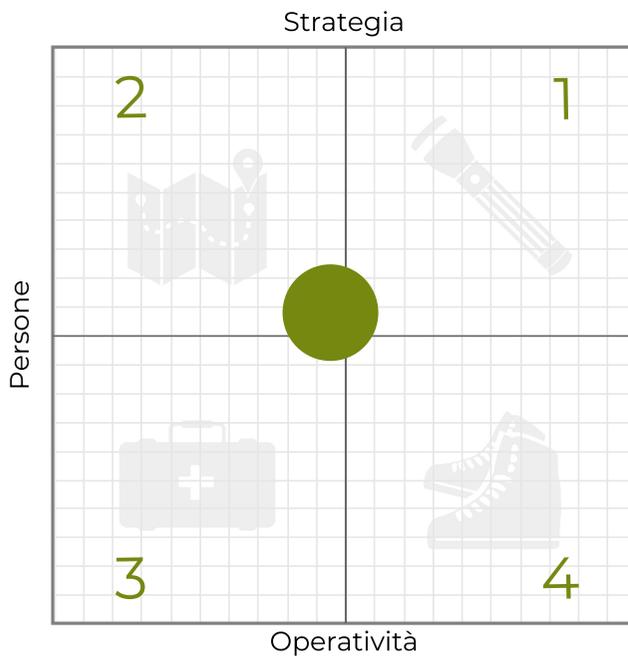
Engagement



Outcomes



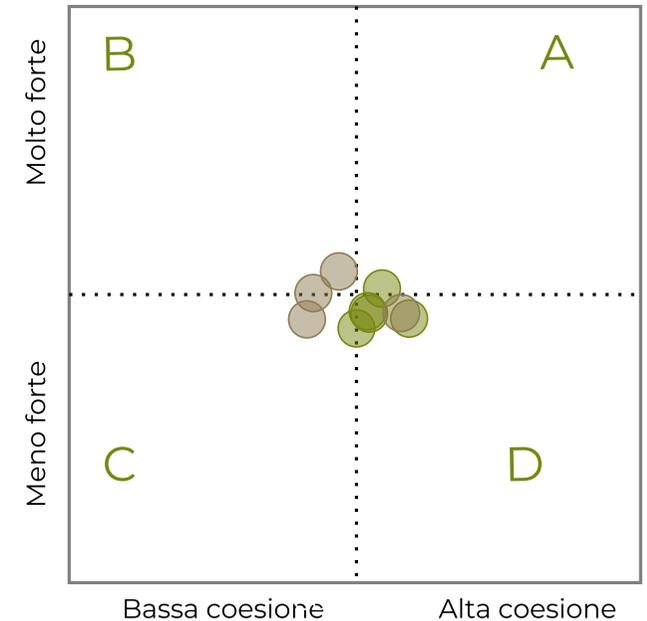
Orientamento del Team



Scorecard dei Pulse Point



Distribuzione dei punteggi



Il Modello TVS



Il modello TVS comprende cinque driver che predicano quattro outcome di performance chiave (definiti a destra). Il modello è organizzato su due assi: Orizzontale è dalle Persone (individui) all'Organizzazione (sistema), Verticale è dalla Strategia (lungo termine) all'Operatività (breve termine).

Definizioni

Driver

- **Fiducia:** Costruire sicurezza e garanzia nel rischio per innovare, condividere, imparare. (pagina 12)
- **Motivazione:** Chiarire il significato e il commitment per guidare verso l'eccellenza. (pagina 13)
- **Lavoro in Team:** Collaborare e comunicare per affrontare le sfide. (pagina 14)
- **Esecuzione:** Concentrarsi su ciò che è importante ed essere responsabili nel generare risultati. (pagina 15)
- **Cambiamento:** Adattare e innovare per andare verso l'ignoto, rischiare, imparare. (pagina 16)

Come spiegato alle pagine 12-16, questi driver sono basati su bisogni umani fondamentali. Ognuno ha componenti sia razionali che emotive.

Outcome

- **Sostenibilità:** Orientati al successo a lungo termine. (pagina 17)
- **Soddisfazione:** Dediti al team. (pagina 18)
- **Risultati:** Focalizzati sui successi. (pagina 19)
- **Agility:** Pronti a cogliere nuove opportunità. (pagina 20)

Orientamento del Team

Valutando i punteggi medi delle risposte del team, possiamo tracciare la sua posizione sugli assi orizzontale e verticale per identificare il suo stile attuale.

Quadrante 2: Team Mappa



Immagina di essere in una spedizione, un "Team Mappa" darebbe energia alle persone con nuove idee, cercherebbe i punti di riferimento importanti e il motivo per cui siete in viaggio (ma potrebbero faticare con la praticità di allestire il campo).

I team che sono più orientati verso la strategia amano avere un'idea molto chiara dell'obiettivo a lungo termine del team e il piano per arrivarci. Questi team lavorano per assicurarsi che i loro sforzi siano diretti verso risultati significativi.

Dal lato Persone, i team tendono a dare la priorità ai bisogni e ai desideri individuali. Idealmente lo fanno considerando gli obiettivi importanti e i valori personali per ottimizzare l'esperienza delle persone coinvolte. Per questi team, le persone sono ciò che crea valore.

Un esempio di "Team per l'Accensione del Fuoco" sarebbe una piccola startup che progetta un piano a lungo termine per coinvolgere le persone, o gli evangelisti del marchio che parlano alle conferenze del valore del contributo unico di questa organizzazione. Potrebbe essere difficile per loro tradurre il loro entusiasmo in azioni pratiche. Possono essere eccessivamente idealisti o indipendenti, specialmente quando non c'è una forte struttura organizzativa o risorse per l'implementazione.

- Quali sono le sfide che il tuo team ha affrontato di recente?
- Come potrebbe aiutarti questo stile?
- Che cosa di questo stile può essere un ostacolo?
- Quale quadrante sarebbe quello più utile in questo momento?
- Come puoi curvare in quella direzione?



Engagement

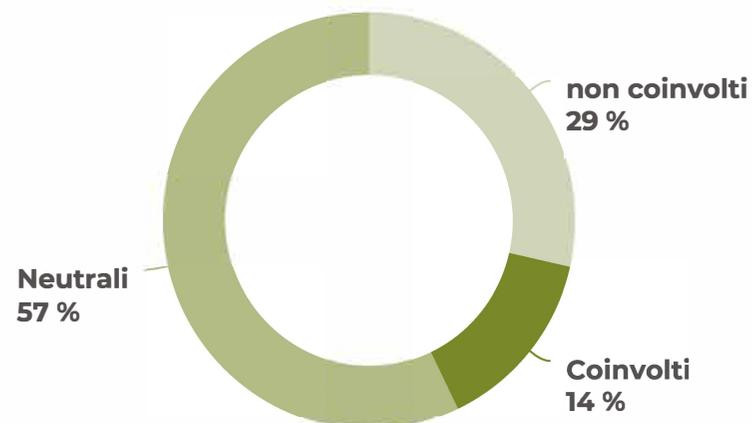


In un clima di team sano, le persone hanno un alto livello di Engagement, questo significa che sentono un senso di sicurezza, il loro lavoro è significativo, sono adattabili, collaborativi e concentrati su compiti importanti. La ricerca TVS ha creato un algoritmo per definire l'engagement basato sul grande database globale dei team. Per esempio, le persone nella categoria Coinvolti ottengono un punteggio nel quartile più alto delle risposte nel database.

Visione individuale

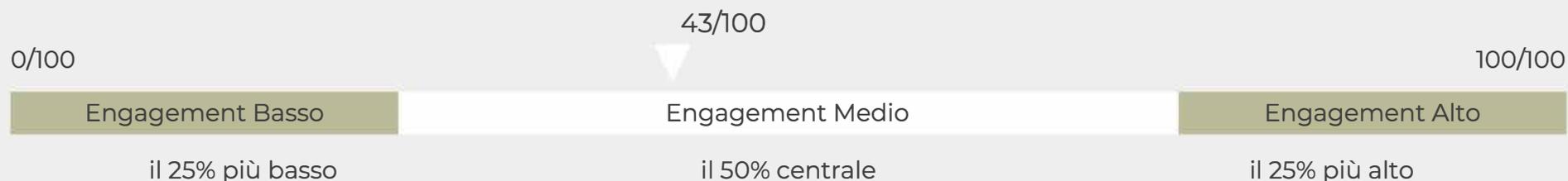
Nel grafico a destra, vedrai quale percentuale dei membri del team rientra in ogni categoria. Questo grafico può essere usato come punto di riferimento per i membri del tuo team. Un team medio avrebbe il 25% delle persone nella categoria non coinvolti, il 50% in Neutrali e il 25% in Coinvolti.

Coinvolti = pienamente partecipi, connessi e impegnati.
Neutrali = soddisfano i compiti, seguono, sono passivi.
non coinvolti = isolati, disconnessi, in allontanamento.

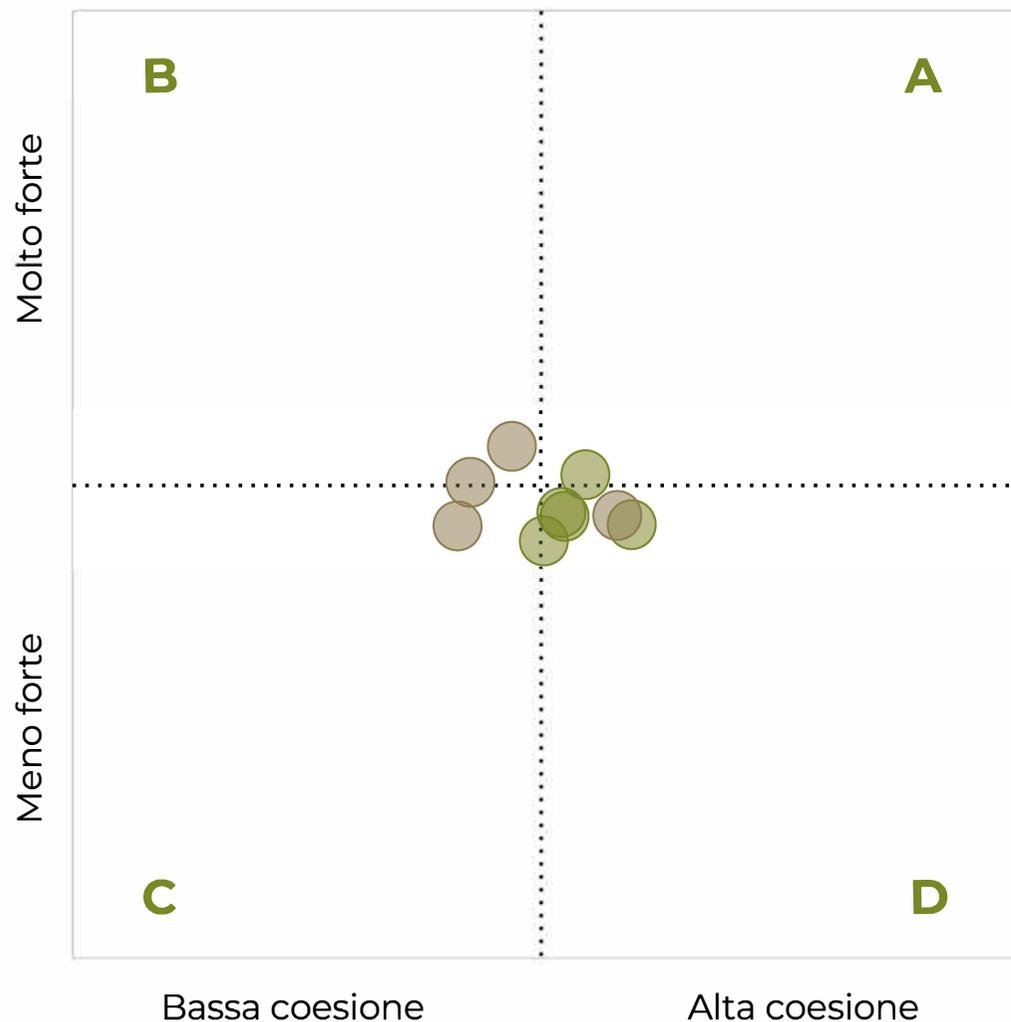


Visione di Team

Il grafico qui sotto riassume il team nel suo complesso, in confronto al database TVS. La media mondiale è di 50 su 100.



Distribuzione dei Punteggi



Come leggere il grafico

A = punti di forza allineati. Ideale per sostenere il picco delle prestazioni.

B = diversi punti di forza. Lavora sull'allineamento.

C = diverse sfide. Scegliere 1 driver da migliorare.

D = sfide allineate. Migliorare qualsiasi driver.

Quando si guardano i driver e i risultati misurati dal TVS, è importante considerare sia la forza del punteggio che la coesione che mostra la gamma di risposte (basata sulla deviazione standard, la misura di quanto i punteggi individuali si allineano a quella media).

Nel grafico a sinistra, puoi vedere ogni punteggio in termini di forza e coesione; considera quanti dei punti si trovano in ognuno di questi quattro quadranti:

B	Agility Risultati	Cambiamento	A
C	Soddisfazione	Fiducia Motivazione Lavoro in Team Esecuzione Sostenibilità	D

Per i punteggi dettagliati vedi le prossime due pagine. Ricorda che la Coesione si basa sui punteggi di Deviazione Standard invertiti, in altre parole una Coesione più alta significa una Deviazione Standard più bassa.

Tabella dei Punteggi totali



Questa tabella mostra i punteggi medi del grafico precedente per ciascuno dei 5 driver e dei 4 outcome. La colonna finale, la deviazione standard (DS), è una misura di quanto le risposte individuali sono lontane dalla media. Punteggi DS più bassi rappresentano risposte più coerenti; una DS intorno a 15 indica un team con un livello medio di allineamento.

Per questo team...

Bassa DS (meno variazione tra i membri del team): Esecuzione. Costruisci su questo allineamento per lavorare insieme su un obiettivo.

Alta DS (molta variazione tra i membri del team): Soddisfazione. Discuti del perché le persone hanno prospettive così diverse per aumentare l'allineamento.

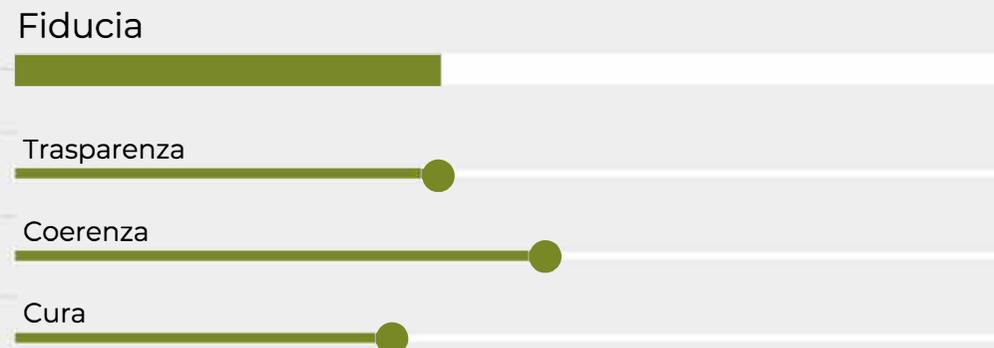
Nota: Il TVS include due questionari: uno sui 5 Drivers di clima e l'altro sugli Outcome.

	FATTORE	Media	Deviazione Standard
DRIVER	Fiducia	96.5	14.9
	Motivazione	98	14.5
	Lavoro in Team	98.3	14.5
	Esecuzione	97.5	12.9
	Cambiamento	100.6	14
OUTCOME	Sostenibilità	98.1	13.2
	Agility	102.4	15.6
	Risultati	100.2	16.6
	Soddisfazione	97.4	16.9

Driver:



Fiducia



La fiducia è un sentimento di affidabilità, fede e sicurezza che genera la volontà di rischiare e facilita il successo degli altri fattori.

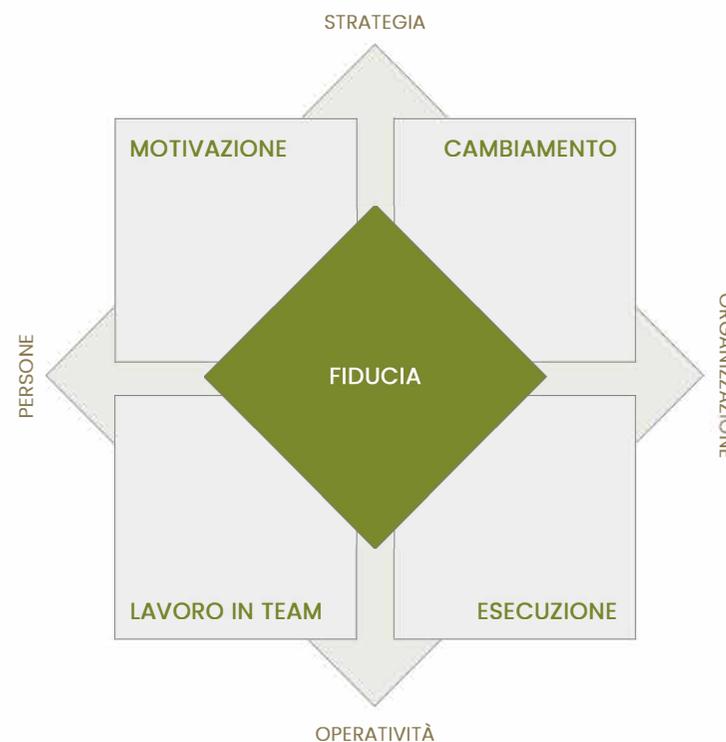
Per questo team, la fiducia è vicina alla media e uno dei punteggi più bassi per questo team, il che suggerisce che le persone non si sentono abbastanza sicure.

Come mostrato sopra a destra, nel TVS ci sono tre ingredienti chiave (noi li chiamiamo "Pulse Points") per la Fiducia. Questo può fornire un indizio per comprendere ulteriormente il punteggio della Fiducia:

- Cura è il più basso. Questo può significare che i membri del team non si sentono accettati o valorizzati abbastanza all'interno del team.
- Coerenza è il più alto. Questo suggerisce che le persone percepiscono di essere allineate e di lavorare insieme verso un obiettivo condiviso.

Intelligenza Emotiva & Fiducia

Ricorda, la fiducia è legata a un bisogno umano fondamentale: la sicurezza. Le persone provano un'emozione di fiducia basata sulle percezioni - che sono modellate dalle relazioni. Per saperne di più: 6sec.org/vitality/it



Motivazione

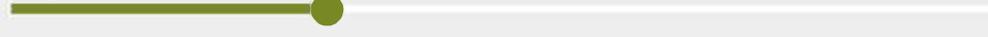
Motivazione



Autonomia



Significato



Padronanza



La motivazione è la fonte di energia per superare le sfide, perseguire un obiettivo o mantenere l'impegno.

Per questo team, la motivazione è vicina alla media e a metà dei punteggi degli altri driver di questo team, trovare modi per trarre più energia dal lavoro svolto potrebbe aiutare.

- Significato è il più basso, il che implica che il lavoro del team potrebbe non essere abbastanza rilevante per i suoi membri; probabilmente non sentono che gli obiettivi del team sono abbastanza importanti.
- Autonomia è il più alto. Questo suggerisce che i membri del team si sentono responsabili e indipendenti all'interno del team.

Intelligenza Emotiva & Motivazione

Nel Modello VS, la motivazione è collegata ad un bisogno umano fondamentale: il significato. Quando le persone sentono che il loro lavoro sta facendo la differenza, si impegnano di più. Questo è in parte razionale, ma anche emotivo. Per saperne di più: 6sec.org/vitality/it



Lavoro in Team

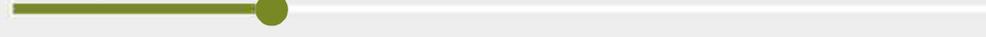
Lavoro in Team



Connessione



Divergenza



Gioia



Lavoro in Team è collaborare per perseguire un obiettivo; cresce da un senso di scopo condiviso e di appartenenza.

Per questo gruppo, il lavoro in team è vicino alla media e uno dei punteggi più alti per questo team, il che suggerisce che il senso di appartenenza non è la preoccupazione principale delle persone.

- Divergenza è il più basso, il che può significare che non si sentono incoraggiati a condividere prospettive diverse o non si sentono abbastanza ascoltati.
- Gioia è il più alto. Questo implica che i membri del team si sentono entusiasti e si divertono a lavorare nel team.

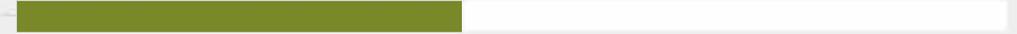
Intelligenza Emotiva & Lavoro in Team

Il bisogno umano fondamentale alla base del Lavoro in team è l'Appartenenza. Non è sufficiente "avere un posto a tavola", in un vital team, le persone si sentono le benvenute al tavolo. Per saperne di più: 6sec.org/vitality/it

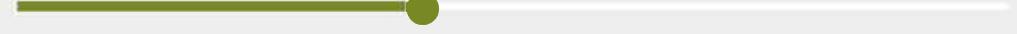


Esecuzione

Esecuzione



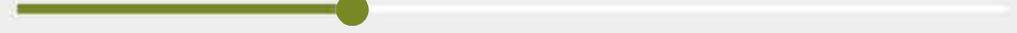
Responsabilità



Feedback



Focus



Esecuzione significa la capacità di raggiungere risultati strategici implementando tattiche efficaci.

Per questo team, l'esecuzione è vicina alla media e uno dei punteggi più bassi per questo team, il che suggerisce che le persone non sentono abbastanza senso di realizzazione.

- Focus è il più basso. Questo può significare che il team potrebbe avere difficoltà a stabilire le priorità e a passare all'azione.
- Feedback è il più alto. Le persone hanno un'idea chiara di come stanno operando e contribuendo ai risultati del team.

Intelligenza Emotiva & Esecuzione

Anche se questo driver è altamente razionale, soddisfa anche un bisogno umano fondamentale: la realizzazione. Quando le persone vedono e sentono che il loro lavoro sta producendo risultati utili, si impegnano più a fondo. Per saperne di più: 6sec.org/vitality/it



Driver:



Cambiamento

Cambiamento



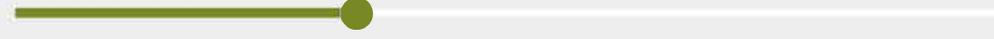
Immaginazione



Esplorazione



Celebrazione



Il Cambiamento riguarda la disponibilità a innovare e adattarsi per avere successo in una situazione in continua evoluzione.

Per questo team, il cambiamento è vicino alla media e uno dei punteggi più alti per questo team, il che suggerisce che la crescita non è la preoccupazione principale delle persone.

- Celebrazione è il più basso. Questo può significare che le persone non sentono che i loro sforzi sono riconosciuti o che i fallimenti non sono ben accettati.
- Immaginazione è il più alto, il che significa che le persone hanno energia e vedono molte opzioni per progredire.

Intelligenza Emotiva & Cambiamento

Il Cambiamento è carico di emozioni e collegato al bisogno umano fondamentale di crescita. La maggior parte dei cambiamenti fallisce perché trascura il lato emotivo; come spiegato a pagina 27, le emozioni alimentano o bloccano il cambiamento. Per saperne di più, vedi: 6sec.org/vitality/it





Sostenibilità

Il team sta creando un valore duraturo e può continuare nel tempo? La sostenibilità riguarda una direzione strategica che ha senso a lungo termine.

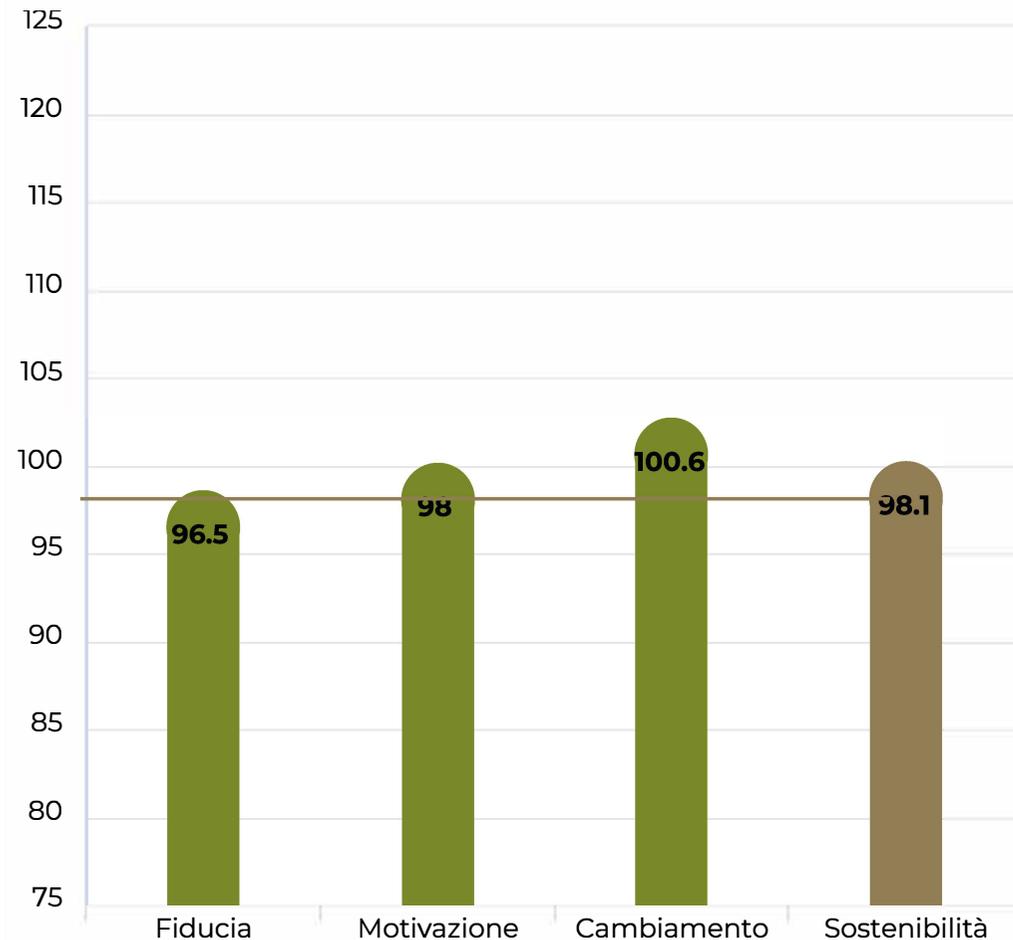
Le persone coinvolte hanno ottenuto il punteggio di Sostenibilità 98.1 - che è nella media, e questo è l'outcome di uno di quelli nel mezzo-scoring. È sufficiente, visti gli obiettivi del team?

Se questo team vuole aumentare la Sostenibilità, concentrati sui driver più strettamente legati alla sostenibilità, come mostrato in basso a destra.

La Fiducia è il punteggio più basso tra questi driver. Cosa servirebbe perché le persone si sentissero più fiduciose (sicure) sul lungo termine?

Di questi tre, il Cambiamento è il driver con il punteggio più alto, il che suggerisce che le persone sono relativamente aperte e flessibili. Come potete sfruttare questa flessibilità per muovervi verso una direzione più sostenibile?

Come si può vedere a destra, 1 dei Drivers è atterrato sopra il punteggio di sostenibilità. Questo suggerisce un rischio: Potrebbe non esserci sufficiente vitalità di team per mantenere la sostenibilità. Come si possono rafforzare queste risorse per sostenere il successo a lungo termine?



Soddisfazione



Le persone si sentono membri preziosi del team? Vogliono rimanere in questo ruolo? La soddisfazione è legata a quanto le persone si sentono legate al team e alla sua missione.

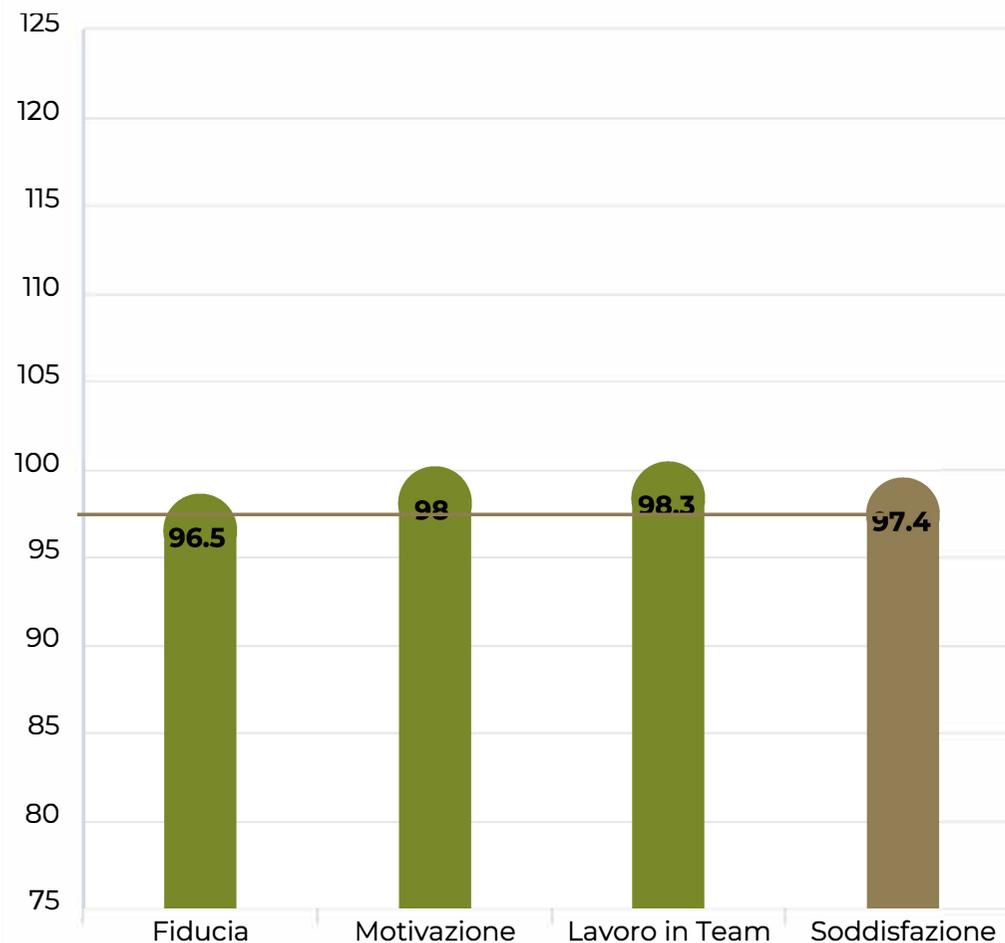
Le persone coinvolte hanno ottenuto il punteggio di Soddisfazione 97.4 - che è nella media, e questo è l'outcome di il più basso-scoring. È sufficiente, visti gli obiettivi del team?

Se questo team vuole aumentare la Soddisfazione, concentrati sui Driver più strettamente legati alla Soddisfazione come mostrato in basso a destra.

La Fiducia è il punteggio più basso tra questi Driver. Come puoi aiutarli a sentirsi più compresi e valorizzati nel team?

Il Lavoro in team è il driver con il punteggio più alto dei tre. Questo suggerisce che le persone sentono un senso di appartenenza al team. Come si può far leva su questa unità?

Come si può vedere visivamente a destra, 2 dei Drivers è atterrato sopra il punteggio di Soddisfazione. Questo suggerisce un'importante opportunità: C'è sufficiente vitalità di team per aumentare la soddisfazione. Come possono essere applicate queste risorse per sostenere l'impegno nel team?





Risultati

Le persone di questo team percepiscono che insieme stanno raggiungendo obiettivi di valore? Stiamo facendo abbastanza? I risultati sono collegati alla capacità del team di concentrarsi sulle priorità chiave in modo da portare a termine le cose insieme.

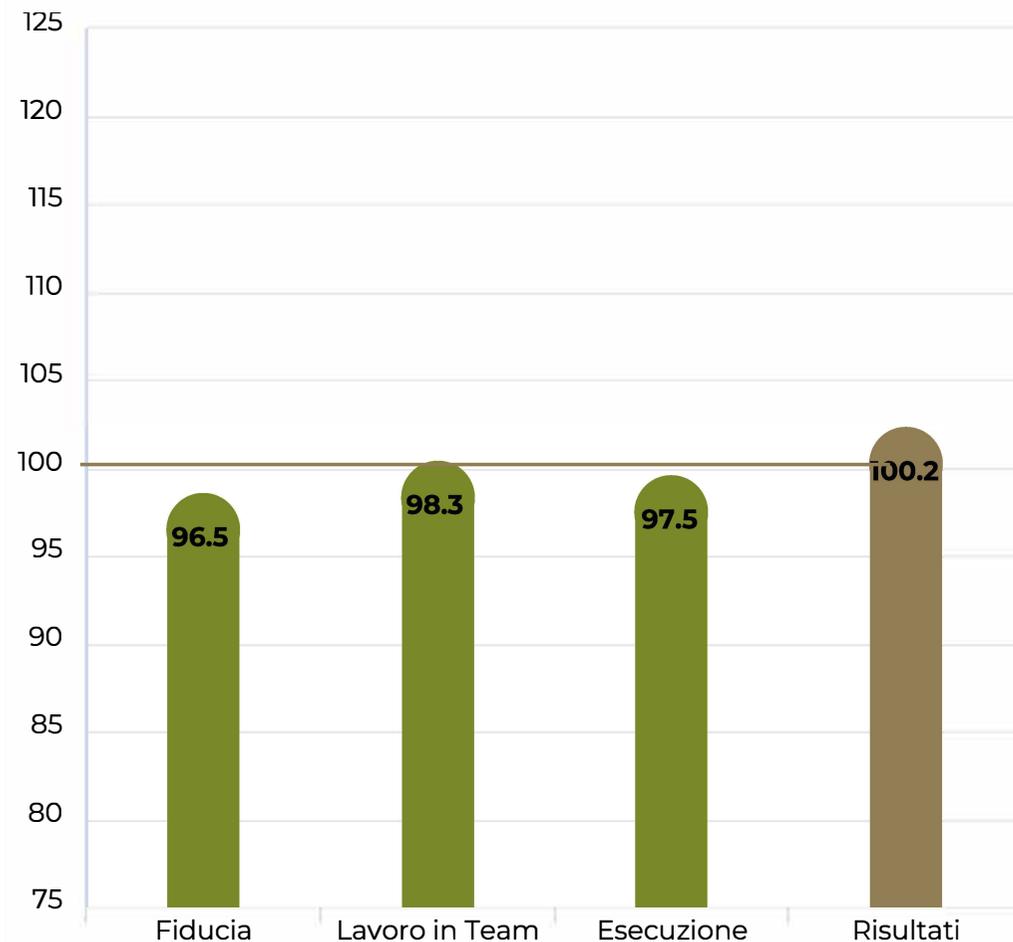
Le persone coinvolte hanno ottenuto il punteggio di Risultati 100.2 - che è nella media, e questo è l'outcome di uno di quelli nel mezzo-scoring. È sufficiente, visti gli obiettivi del team?

Se questo team vuole aumentare i Risultati, si concentri sui Driver più strettamente legati ai Risultati, come mostrato in basso a destra.

La Fiducia è il punteggio più basso tra questi Driver. Cosa ci vorrebbe perché le persone si sentano più fiduciose nella capacità del team di raggiungere i loro obiettivi?

Di questi tre, il Lavoro in team è il driver con il punteggio più alto. Questo suggerisce che alle persone piace lavorare insieme. Come si può sfruttare questo cameratismo?

Come si può vedere a destra, 0 dei Drivers è atterrato sopra il punteggio Risultati. Questo suggerisce un rischio: Potrebbe non esserci sufficiente vitalità nel team per mantenere i risultati. Come si possono rafforzare queste risorse per sostenere l'efficienza e l'efficacia?



Agility



Il team è in grado di adattarsi rapidamente alle circostanze che cambiano? Sono proattivi? L'agilità consiste nell'essere in uno stato di apprendimento piuttosto che nello status quo.

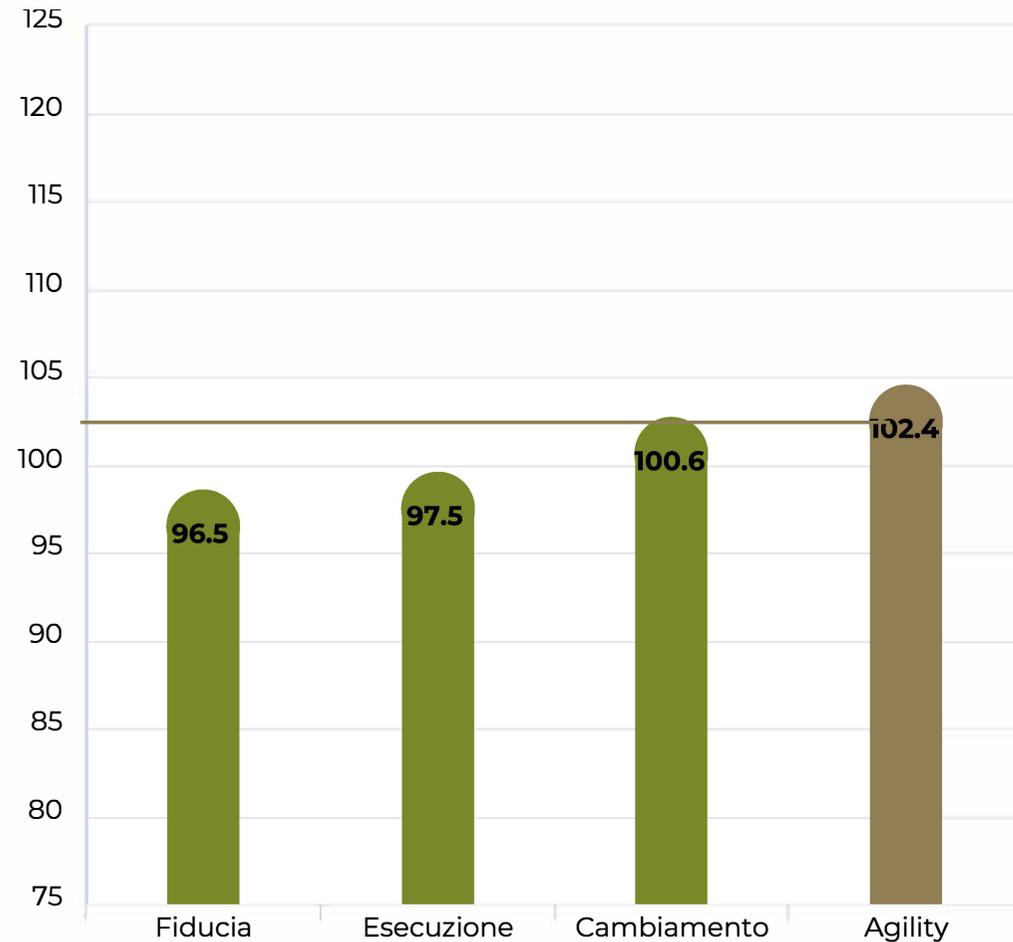
Le persone coinvolte hanno ottenuto il punteggio di Agilità 102.4 - che è nella media, e questo è l'outcome di il più alto-scoring. È sufficiente visti gli obiettivi del team?

Se questo team vuole aumentare l'Agilità, si concentri sui Driver più strettamente legati all'Agilità come mostrato qui sotto a destra.

La Fiducia è il punteggio più basso tra questi Driver. Cosa ci vorrebbe perché le persone si sentano più coraggiose nel provare cose nuove?

Di questi tre, il Cambiamento è il Driver con il punteggio più alto. Questo suggerisce un'apertura o una disponibilità ad adattarsi. Come si può sfruttare questa apertura per essere ancora più innovativi sul momento?

Come si può vedere a destra, 0 dei Driver è atterrato sopra il punteggio di Agilità. Questo suggerisce un rischio: Potrebbe non esserci sufficiente vitalità nel team per mantenere l'agilità. Come si possono rafforzare queste risorse per sostenere la flessibilità e la sperimentazione?





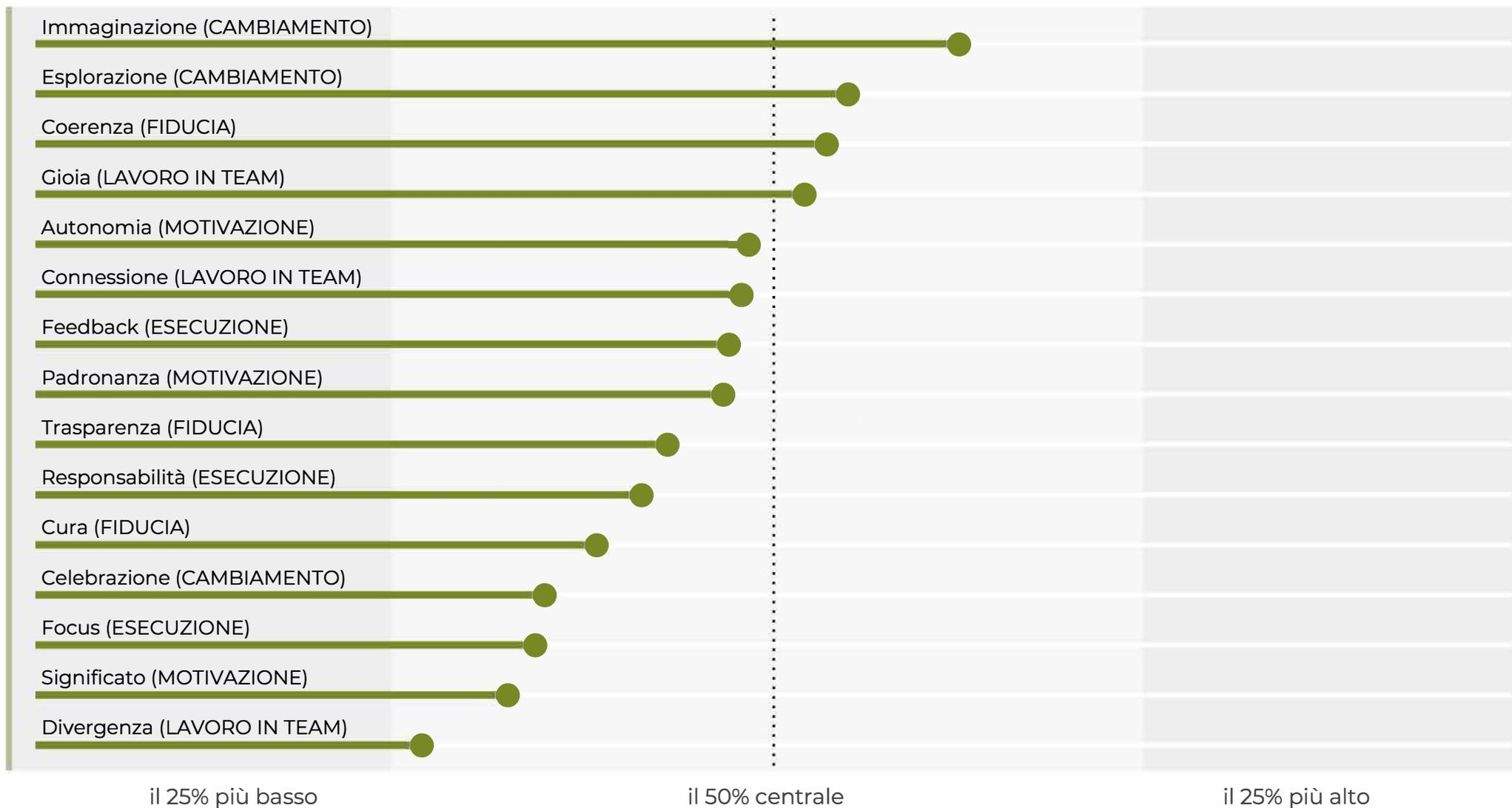
Questi 15 " Pulse Points " forniscono indicatori chiave per rendere i Driver perseguibili. Come spiegato nel libro *The Vital Organization*, possono essere usati come una specie di lista di controllo per sostenere lo sviluppo della Vitality.

Dopo che un team discute su quale dei cinque Driver darà la priorità come obiettivo da migliorare, considera quali dei Pulse Point di quel Driver stanno funzionando attivamente, e quali possono essere rafforzati.

Nella pagina seguente, vedrai i punteggi di tutti e 15 i Pulse Point. Cosa puoi imparare dai punteggi più alti e più bassi?

Tra due pagine, oltre alle medie, vedrai i punteggi della deviazione standard (DS), che mostrano il livello di coerenza del gruppo.

Pulse Point



* La linea nera tratteggiata al centro rappresenta 100, che è la media della scala normalizzata che va da 65 a 135, mentre le due aree grigie più scure ai lati sono indicative dei team con le prestazioni più alte e più basse del campione normalizzato.

Pulse Point - Tabella dei Punteggi



Questa tabella mostra i punteggi numerici del grafico precedente. La colonna finale, DS, mostra la "deviazione standard", una misura della coerenza dei punteggi dove i punteggi più bassi derivano da risposte più coerenti; una squadra con un livello medio di allineamento ha una DS intorno a 10.

Questi hanno una bassa DS, il che significa che c'è meno variazione tra i membri del team: .

Nel frattempo, questi hanno un'alta DS, un'alta variazione, il che crea una preziosa opportunità per discutere del perché le persone hanno prospettive così diverse: .

Nota: I Pulse points sono misurati dalla parte climatica del questionario. Sono indicatori e sono meno robusti. Hanno lo scopo di darvi informazioni più specifiche e pratiche per aiutarvi a capire meglio i driver della squadra.

	FATTORE	Media	Deviazione Standard
1	Immaginazione (CAMBIAMENTO)	106.3	12.8
2	Esplorazione (CAMBIAMENTO)	102.5	10.9
3	Coerenza (FIDUCIA)	101.8	13.8
4	Gioia (LAVORO IN TEAM)	101.1	14
5	Autonomia (MOTIVAZIONE)	99.2	12.1
6	Connessione (LAVORO IN TEAM)	98.9	14.8
7	Feedback (ESECUZIONE)	98.5	13.2
8	Padronanza (MOTIVAZIONE)	98.3	15.1
9	Trasparenza (FIDUCIA)	96.4	11.5
10	Responsabilità (ESECUZIONE)	95.5	15.4
11	Cura (FIDUCIA)	94	12.9
12	Celebrazione (CAMBIAMENTO)	92.2	13.6
13	Focus (ESECUZIONE)	91.9	17.6
14	Significato (MOTIVAZIONE)	91	16.3
15	Divergenza (LAVORO IN TEAM)	88.1	17.6

Domande di riflessione



Punteggi più alti	Media	Deviazione Standard
Immaginazione (CAMBIAMENTO)	106.3	12.8
Esplorazione (CAMBIAMENTO)	102.5	10.9
Coerenza (FIDUCIA)	101.8	13.8
Gioia (LAVORO IN TEAM)	101.1	14
Autonomia (MOTIVAZIONE)	99.2	12.1

Punteggi più bassi	Media	Deviazione Standard
Cura (FIDUCIA)	94	12.9
Celebrazione (CAMBIAMENTO)	92.2	13.6
Focus (ESECUZIONE)	91.9	17.6
Significato (MOTIVAZIONE)	91	16.3
Divergenza (LAVORO IN TEAM)	88.1	17.6

Sono punti di forza?

Come vengono sfruttati questi punti di forza al momento?

Come possono i leader e i membri del team mettere in gioco questi punti di forza di più e più spesso?

C'è una relazione tra uno di questi punti di forza e una delle sfide di cui sopra?

Come si possono usare questi punti di forza per affrontare le sfide?

Come possono essere celebrati e riconosciuti questi punti di forza per aggiungere energia positiva all'organizzazione?

Cosa c'è "sotto" queste preoccupazioni - il comportamento, la politica, la paura o il dubbio che fa emergere questa preoccupazione?

Qual è l'impatto emotivo di queste preoccupazioni - i sentimenti che generano?

Fino a che punto i team leader si assumono la responsabilità di queste preoccupazioni?

In che modo questi tre problemi hanno un impatto sulle prestazioni?

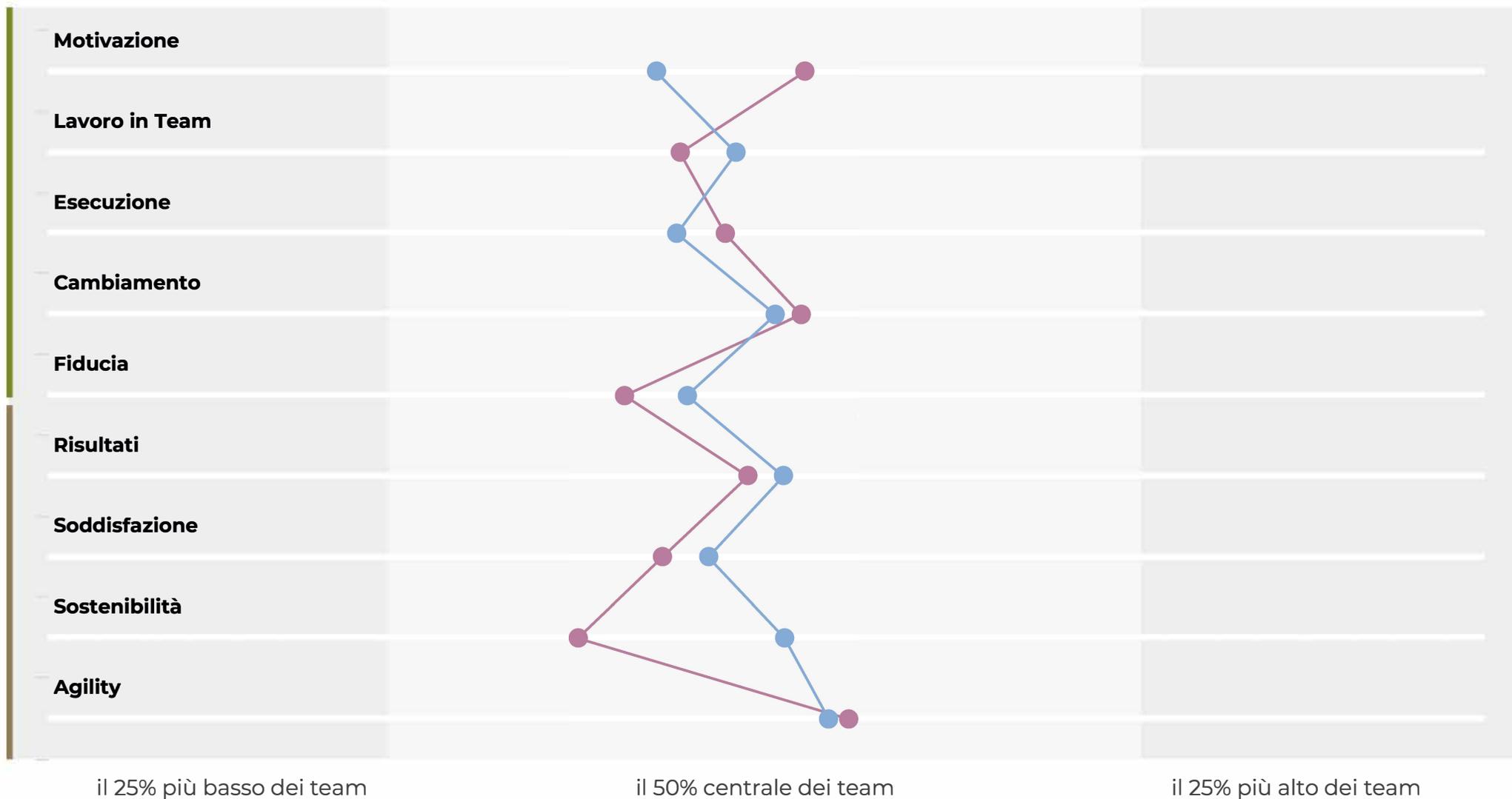
Come sarebbe se questi problemi fossero risolti? (Cosa soddisferebbe le persone in queste aree?)

Cosa sarebbe necessario per risolvere questi problemi?

Comparazione anagrafica



Sulla base della personalizzazione del questionario TVS, i dati sono stati raccolti per consentire il confronto tra le diverse circoscrizioni del gruppo totale. Questi grafici mostrano come le persone in diverse categorie hanno risposto al sondaggio. Sono rappresentati come grafici a linee per chiarezza visiva. I punteggi più alti indicano una forza percepita che dovrebbe essere sfruttata, le lacune possono indicare un bisogno di comunicazione e i punteggi bassi possono indicare un bisogno di formazione/sviluppo.



Comparazione - Tabella dei Punteggi



Questa tabella mostra i punteggi medi del grafico precedente per ogni gruppo demografico.

Legenda dei gruppi demografici:
Qual è il tuo ruolo?

- Group 1: Manager n= 5
- Group 2: Collaboratore n= 9

	FATTORI	1	2
Drivers	Fiducia	95.1	97.2
	Motivazione	101.3	96.2
	Lavoro in Team	97	99
	Esecuzione	98.6	96.9
	Cambiamento	101.2	100.3
	Outcome	Sostenibilità	93.5
Soddisfazione		96.4	98
Risultati		99.4	100.6
Agility		102.9	102.2

Action Plan

La CHANGE MAP, mostrata sulla destra, offre una struttura per pianificare come affrontare le opportunità e le sfide emerse in questo report.

È composta da tre step:

MOTIVARE - Ottenere la partecipazione a un piano semplice

Usa questo report per allinearti sulla situazione attuale. Poi scegli un obiettivo: se rifate il TVS tra 3-6 mesi, quali sono una o due aree che vi piacerebbe migliorare? Perché? Poi discuti: Cosa ti aiuterebbe a farlo?

ATTIVARE - Sperimentare e migliorare

Il passo successivo è l'azione! Per migliorare le aree che hai identificato, fai il lavoro individuale e collettivo di apprendimento e pratica. Formati o fai coaching per rafforzare le abilità sottostanti. Effettua un check regolarmente.

RIFLETTERE - Valutare i progressi & definire strategie

Per assicurarti che il tuo lavoro stia generando risultati, programma un momento per valutare i progressi. Ripetere la valutazione e/o discutere la crescita. Cosa avete imparato finora? Come potete costruire su questo? Poi ricominciate il processo da Motivare, approfondendo ciò che avete imparato.



La CHANGE MAP
dal libro DENTRO IL CAMBIAMENTO di Freedman & Ghini
Consigli su come allenare l'intelligenza emotiva per il cambiamento sono
disponibili su: 6sec.org/vitalty/change

Conclusioni



I cinque driver del clima (fiducia, motivazione, cambiamento, lavoro in team ed esecuzione) nel modello Vital Signs sono potenti. La ricerca e l'esperienza ci mostrano che queste aree fanno una differenza significativa nell'impegno e nell'efficacia del team - e anche nell'esperienza degli individui all'interno del team.

I punteggi attuali non sono permanenti. Mantenere un alto punteggio di clima e di outcome o cambiare questi punteggi richiede uno sforzo concertato e un lavoro attento.

Non dimenticare i punti di forza del tuo team. Spesso ricevendo questo tipo di feedback, le persone si concentrano sulle critiche o sui punteggi più bassi. Ma concentrarsi sui punti di forza di solito produce risultati maggiori e più rapidi. Qual è uno dei punti di forza del team rivelato nel feedback? Come si può fare leva su di esso?

Grazie per il tuo interesse nel Team Vital Signs e per il tuo impegno nel creare un posto di lavoro dove le persone possono essere e fare del loro meglio.

- Il Team Six Seconds



Il Toolkit Vital Signs



Il toolkit Vital Signs è pubblicato da Six Seconds, la comunità globale che lavora per aumentare l'intelligenza emotiva (IE). Pensiamo che il mondo sarebbe un posto migliore se un miliardo di persone praticassero l'IE. Quindi, ricerchiamo e condividiamo le migliori pratiche per farlo - al lavoro, a scuola e a casa.

Info: italia.6seconds.org

LVS

Leadership Vital Signs: Approfondimenti sull'efficacia della leadership.

TVS

Team Vital Signs: Identificare le opportunità e gli ostacoli per una performance di team ottimale.

OVS

Organizational Vital Signs: Misurare gli indicatori chiave del clima organizzativo in tutta l'azienda.

EVS

Education Vital Signs: Valutare il clima scolastico per creare una visione condivisa di un ambiente di apprendimento connesso e solidale.

