

SEI LEADERSHIP REPORT

Edizione Italiana

Report personale di SampleReport

Data di compilazione **17 marzo 2021**

Fornito da **Six Seconds**

Executive Summary

Il tuo profilo in sintesi

Nella maggior parte dei casi, la tua competenza emotiva è sufficiente per navigare le situazioni quotidiane del lavoro e della vita. Tuttavia, in tempi ricchi di sfide, complessità o stress, una maggiore IE rafforzerà la tua leadership. Hai una base solida; usa il report per aumentare la tua competenza e migliorare la leadership.

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.

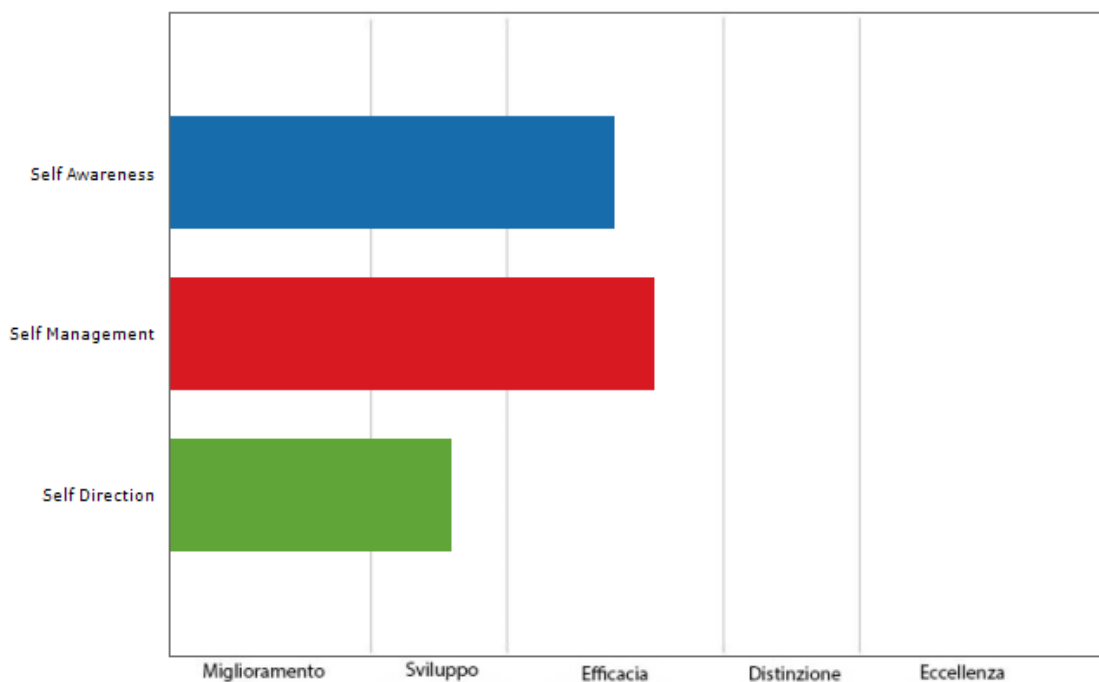
Non esiste una formula per una grande leadership, né un percorso magico da seguire. Un grande leader traccia il proprio percorso - basato in modo unico sulle sue capacità e le sue caratteristiche. Non si può imitare lo stile di qualcun altro o usare un set di comportamenti prestabilito. Per cominciare, 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
Self Awareness	Riconoscere i tuoi schemi e sentimenti ti farà capire cosa “ti spinge a comportarti in un certo modo”.	Hai sviluppato un livello di consapevolezza che ti aiuta il più delle volte. Riesci a trarre informazioni dalle emozioni e conosci le tue reazioni tipiche. Aumentare la padronanza in quest’area ti darà ulteriori informazioni per gestire la performance delle persone.
Self Management	Scegliere di rispondere consapevolmente oppure reagire inconsapevolmente influisce sui tuoi risultati.	Il più delle volte riesci a gestire le tue reazioni. Tuttavia, quando sei sovraccarico o quando sorgono problemi e le sfide si accumulano, potresti cedere alla pressione e reagire in modo spropositato. Rafforza i tuoi punti di forza in quest’area; risponderai in modo appropriato alle richieste di leadership. Vedrai benefici nella tua creatività e capacità di prendere decisioni,
Self Direction	Allineare le tue scelte quotidiane con una visione strategica, dà energia e sblocca il tuo potenziale.	Hai iniziato a sviluppare il tuo senso di scopo e le capacità necessarie per creare legami con gli altri. Rafforzare tali competenze ti aiuterà a generare connessioni migliori e raggiungere il pieno potenziale come leader.



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 fortiscono: Trovare nuove soluzioni, Far nascere energia e motivazione, and Gestire le proprie emozioni. Come le stai usando ogni giorno come leader?

Per qualsiasi domanda sul report, contatta il tuo SEI Assessor

John Dodds <john.dodds@6seconds.org>

Per maggiori informazioni sull'IE, visita il sito web di Six Seconds: 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

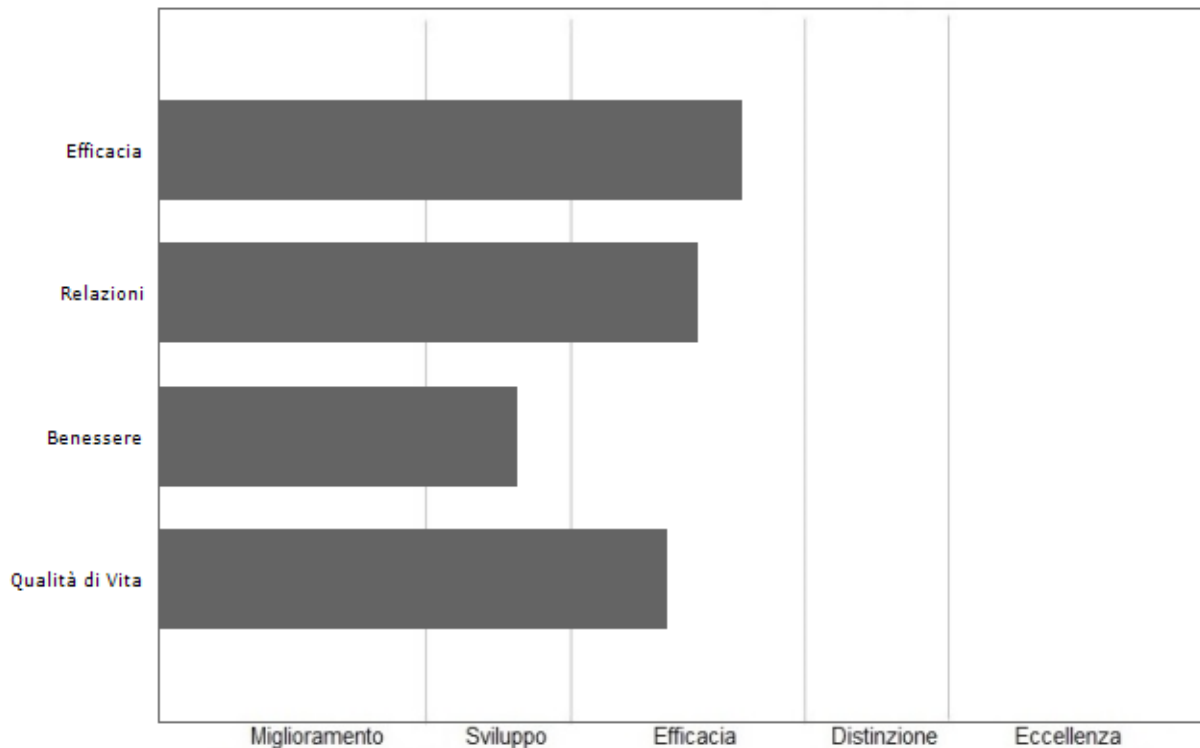
Sommario

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



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). 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
Efficacia	Capacità di generare risultati positivi
Relazioni	Capacità di costruire e mantenere forti relazioni interpersonali
Benessere	Capacità di mantenere energie psico-fisiche ottimali
Qualità di Vita	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

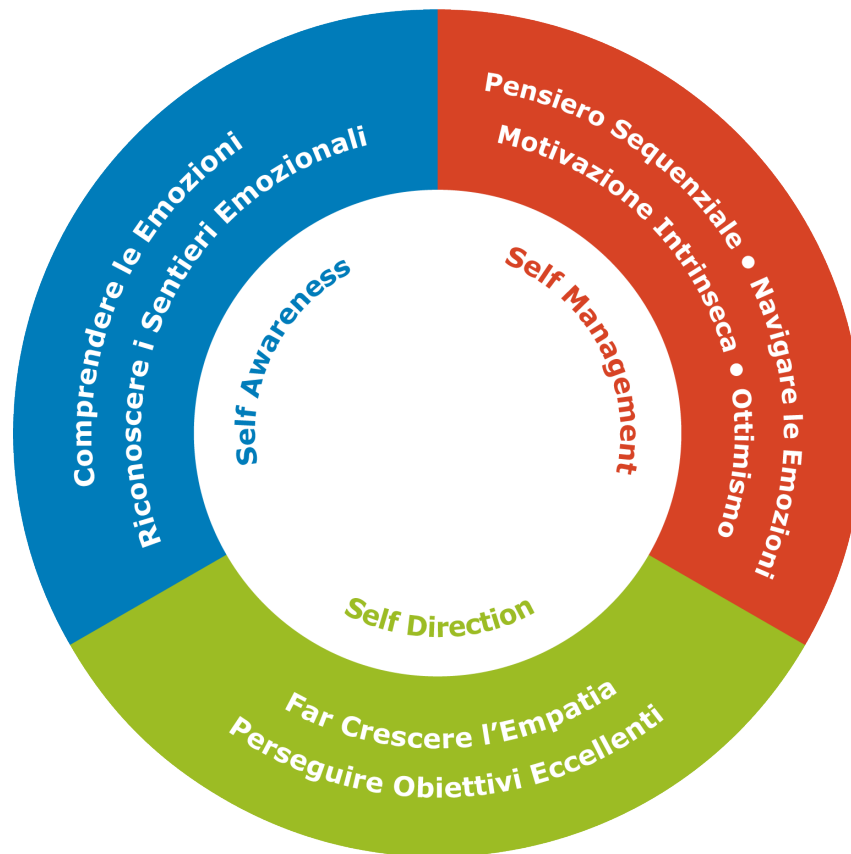
Farlo per una ragione.

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.



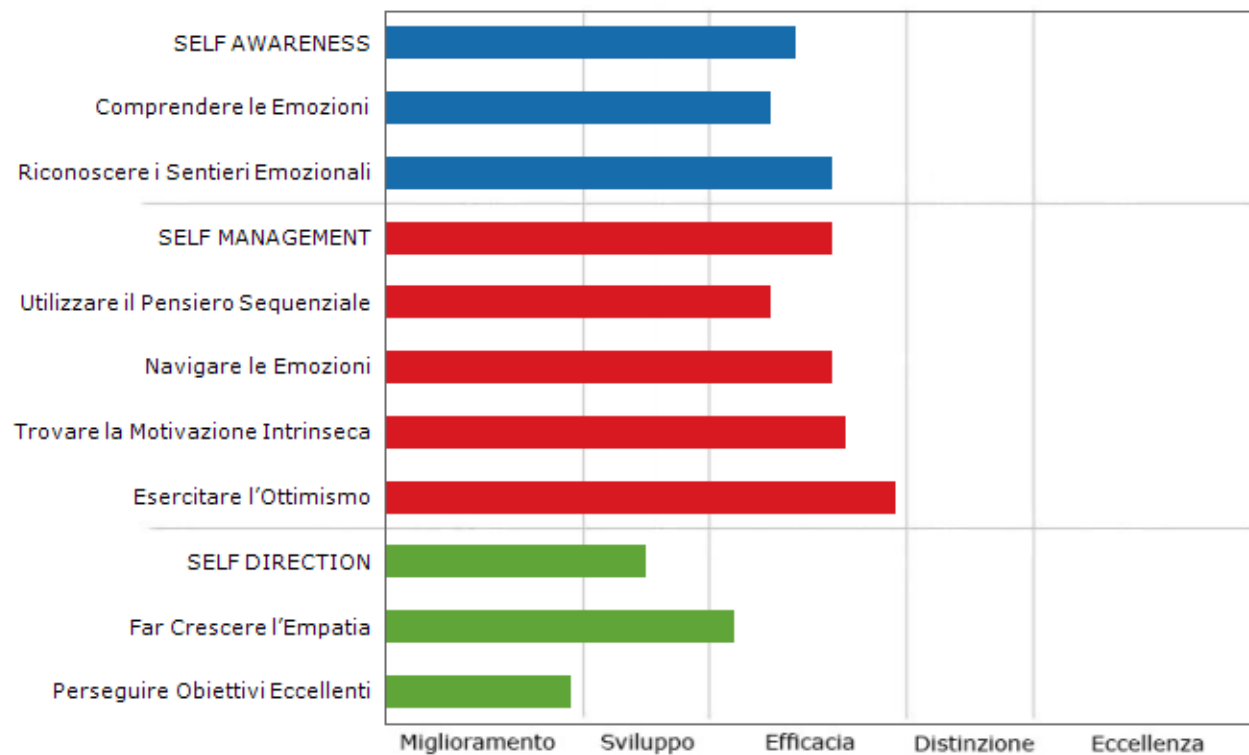


Il Modello Six Seconds sull'IE:

Finalità	Competenza	Definizione
Self Awareness	Comprendere le Emozioni	Identificare e interpretare accuratamente sentimenti semplici e composti.
	Riconoscere i Sentieri Emozionali	Riconoscere reazioni e comportamenti solitamente ricorrenti.
Self Management	Utilizzare il Pensiero Sequenziale	Valutare costi e benefici delle proprie scelte.
	Navigare le Emozioni	Valutare, utilizzare e trasformare le emozioni come risorsa strategica.
	Trovare la Motivazione Intrinseca	Trarre energia dai propri valori anziché essere guidati da forze esterne.
	Esercitare l'Ottimismo	Assumere una prospettiva proattiva di speranza e generazione di alternative.
Self Direction	Far Crescere l'Empatia	Riconoscere e rispondere in modo appropriato alle emozioni degli altri.
	Perseguire Obiettivi Eccellenti	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
Miglioramento	(65-81)	Quest'area può essere un ostacolo per te come leader; può creare criticità personali e professionali.
Sviluppo	(82-91)	Questa è un'area in cui stai sviluppando capacità e consapevolezza; è essenziale continuare a fare pratica.
Efficacia	(92-107)	Questa competenza è adeguata in alcune situazioni tipiche; è importante continuare a svilupparla per rispondere a tutte le necessità della leadership.
Distinzione	(108-117)	Questo è un punto di forza a tua disposizione che puoi utilizzare con naturalezza e su cui fare leva.
Eccellenza	(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	Trovare nuove soluzioni
Trovare la Motivazione Intrinseca	Far nascere energia e motivazione
Navigare le Emozioni	Gestire le proprie emozioni

Aree di miglioramento:

I tuoi punteggi più bassi sono in...	Questo per te può rappresentare una sfida in...
Far Crescere l'Empatia	Connettersi con gli altri
Perseguire Obiettivi Eccellenti	Creare allineamento tra visione e valori

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 questa competenza in "efficacia" riescono a considerare in modo appropriato le informazioni emotive durante il loro processo decisionale, ma potrebbero dimenticare di farlo se sotto stress o troppo occupati. Sono consapevoli dell'esistenza di "emozioni miste" e delle info che forniscono: questo è il primo passo nella conoscenza di sé. Comprendono gli effetti di molte emozioni e hanno quindi il potenziale per usarle in modo strategico, collegando le emozioni alle diverse attività. Se prestano attenzione ai sentimenti, si accorgono dei messaggi emotivi che inviano e come gli altri rispondono a livello emozionale. Perdono tale capacità quando agiscono velocemente.

Come migliorare

La tua Consapevolezza Emotiva è un valore su cui contare per ottenere elevate prestazioni. Arricchisci il vocabolario e continua a esplorare come le emozioni impattano sul tuo pensiero, e viceversa. Aumenta la consapevolezza di come usi tale skill sotto stress o sotto pressione. Hai la competenza: metterla in pratica è determinante. Come una fotocamera digitale adatta al soggetto focus ed esposizione, tu hai l'opportunità di effettuare ritocchi appropriati basati sui sentimenti man mano che sviluppi competenza e vocabolario emotivo.

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

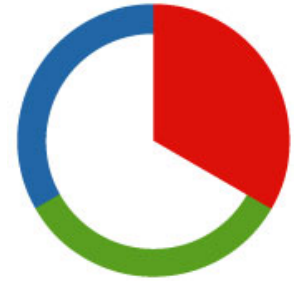
I leader con quest'area in "Efficacia" normalmente comprendono cosa guida i loro sentimenti e percezioni. Usano tale consapevolezza come base per la gestione personale. Tuttavia, alcuni sentieri emozionali sfuggono alla loro conoscenza facendo così perdere informazioni importanti, specie in situazioni sfidanti. La consapevolezza dei propri schemi li aiuta a leggere le risposte altrui e a comprendere meglio i driver emotivi dei comportamenti del team. Tale capacità supporta la creazione di un gruppo più efficace.

Come migliorare

Aumenta la tua attenzione nei momenti sfidanti e di stress. Durante la tua giornata puoi ritagliare brevi spazi di riflessione: pochi minuti, 2 o 3 volte al giorno (ad es. in pausa caffè o tornando da pranzo). Mantieni una prospettiva curiosa e nota i tuoi schemi, ma senza giudicarli. Identifica i tuoi pensieri, sentimenti e azioni. Come stai reagendo? E' tipico per te? Le sfide quotidiane forniscono ottime opportunità per fare pratica. Ad esempio: puoi osservare le tue reazioni quando sei in ritardo e bloccato nel traffico, o quando un collega fa osservazioni secondo te assurde.



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 a livello di Efficacia soppesano le loro decisioni in modo appropriato. Quando sono "sotto assedio", stanchi, affamati, arrabbiati o tristi, saltano questo passaggio. Se ne accorgono dopo, se qualcuno glielo fa notare, ma, anziché prendersi la responsabilità dell'errore, si mettono sulla difensiva. Quando usano questa capacità, i leader sanno come pianificare meglio e considerano sia le proprie decisioni che quelle del team: questo conduce all'efficienza e all'efficacia oltre che ad un clima di rispetto.

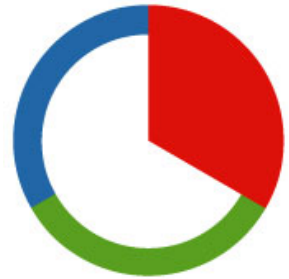
Come migliorare

Un aspetto chiave dell'uso del Pensiero Sequenziale è capire quando è il caso di valutare e quando lasciar andare le cose. "Leggere" una situazione per valutarne in breve i lati positivi e negativi, ti darà un indizio per decidere se applicare il Pensiero Sequenziale. Un altro fattore chiave è prestare attenzione ai messaggi dei tuoi sentimenti. Le emozioni offrono indizi circa ciò che è importante per te, i valori e la direzione da prendere. Valuta quei sentimenti e aggiungili alle tue riflessioni.



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.



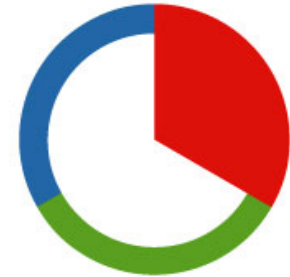
In Sintesi

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 "Efficacia" oscillano tra fattori motivazionali esterni (denaro, status, approvazione) e interni (valori, credo, coerenza personale) a seconda del contesto. Quando si confrontano con valutazioni esterne possono essere fortemente preoccupati da questi fattori. Di solito trovano l'energia e mirano all'eccellenza, ma possono sentirsi apatici. I membri del team rispettano la loro guida e li vedono come "realisti" nel cercare adeguata remunerazione e status per il loro lavoro. Sono capaci di influenzare gli altri attraverso i loro valori. Capita che talvolta dimentichino l'importanza della leadership basata sui valori e quando ciò avviene perdono un po' della dedizione guadagnata da parte dei membri del team.

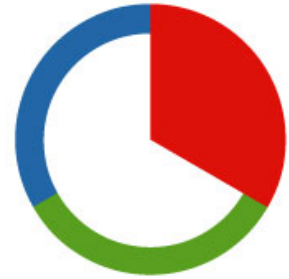
Come migliorare

Mantenere il focus sui valori nell'attività quotidiana influenza la tua Motivazione Intrinseca. Ci sono aspetti del lavoro che sono allineati con i tuoi valori e altri che lo sono meno. Ad esempio: essere intrinsecamente motivati non significa lavorare senza compenso (non c'è bisogno di iniziare dicendo "no" agli aumenti), ma valutare con attenzione i pro e i contro emotivi delle decisioni connesse alla remunerazione. Fai caso al peso che dai alle opinioni degli altri o agli incentivi materiali; non lasciare che i fattori esterni abbiano troppa influenza.



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 "Efficacia" possono essere positivi ma spesso sopravvalutando i "contro" delle scelte. Ad esempio: per raggiungere una soluzione rischiano di impiegare tempo e sforzo maggiori rispetto al dovuto. Di solito si assumono la responsabilità delle loro scelte, successi e fallimenti, ma non in ogni occasione. Tali leader, specie in periodi di turbolenza o stress, possono assumere un ruolo critico o enfatizzano i lati negativi. Solo sforzandosi possono passare a una prospettiva ottimistica. Quando usano il loro ottimismo motivano sé e gli altri a trovare e implementare nuove soluzioni.

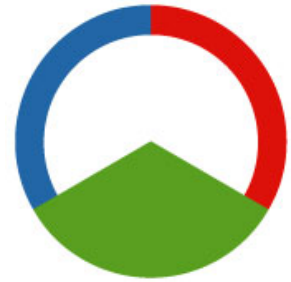
Come migliorare

Hai esercitato l'ottimismo e ne hai probabilmente visto i benefici, ma non ne hai ancora fatto un'abitudine. Hai la capacità di usare l'approccio ottimistico, ma ci sono situazioni in cui abbandoni il tuo potere e dici "non c'è nulla che possa fare". Un'ulteriore sfida si presenta nel tuo ruolo di leader. Ad es. se un collaboratore necessita di training o mentoring, e tu non sai cosa fare, potresti cadere nel pessimismo. In queste situazioni sii sincero con te stesso e chiediti: Che cosa sto dando per scontato? Dove sono le prove concrete? Qual è il punto di vista degli altri? Dato che hai molte risorse tipiche dell'ottimista puoi uscire facilmente dal pessimismo.

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

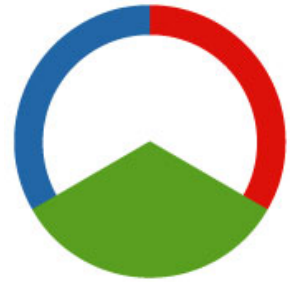
I leader con Empatia in "Efficacia" tendono a rispettare e prendersi cura degli altri dimostrandolo attraverso i comportamenti. Tuttavia, perdono l'opportunità di farlo quando sono di fretta o quando affrontano situazioni molto difficili. Conoscono il valore dell'empatia, ma non è una priorità, per cui quando sono presi da progetti o concentrati su obiettivi, le persone passano in secondo piano. Anche se tali leader si interessano veramente alle persone, queste sembrano non accorgersene e quindi il loro impegno si riduce. Specie se sotto stress, tali leader non prestano attenzione ai segnali della comunicazione non verbale. Ciò può facilmente creare incomprensioni.

Come migliorare

Sei a tuo agio nel fare dell'empatia uno strumento di valore per la tua leadership. Quando sei focalizzato sul compito però rischi di non considerare i sentimenti, specie se hai bisogno di garantirti comprensione reciproca. Se qualcuno è in difficoltà o ha una preoccupazione, concentrati sull'ascolto: non cercare di risolvere il suo problema, metti l'80% del tuo tempo ed energia nella comprensione della situazione e dei sentimenti altrui. Attraverso l'ascolto attivo, noterai espressioni facciali e linguaggio del corpo e riconoscerai le emozioni della persona. Poi cerca sentimenti corrispondenti dentro di te che ti aiutino a rispondere in modo appropriato. Ricorda, ci sono due dialoghi simultanei, uno in parole e l'altro a livello emotivo: assicurati di rispondere a entrambi

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

Per i leader con questa competenza in "Miglioramento" è difficile influenzare gli altri o semplicemente motivare se stessi nel tempo. Senza un chiaro senso di scopo, tali leader mancano di guida duratura per essere e dare il proprio meglio. Così rischiano di non generare negli altri commitment. Tali leader hanno difficoltà a fissare in modo efficace le priorità e sono distratti dalle urgenze. Possono finire con lo spegnere piccoli fuochi (che sembra non si consumino mai) perché non hanno ben chiaro quello che è per loro realmente importante. Prendono decisioni basate sul breve periodo, spesso mettendosi sulla difensiva. Ciò porta gli altri a percepirla come poco coerenti - e questo, vero o meno che sia, certamente impatta sulle reazioni altrui.

Come migliorare

Anche se non aspiri a un obiettivo "eccellente", riconosci che la ricerca di una finalità condiziona la tua leadership. Inizia chiarendo cosa è realmente importante nel tuo lavoro e nella vita. Investi tempo per riflettere. Che eredità vuoi lasciare? Come vuoi che la gente ti veda? Come vuoi guidare il tuo team? Definire un set di principi ti aiuta a prendere decisioni che ti avvicinano allo scopo. Tali principi diventano regole o linee guida con cui valutare le tue scelte quando la situazione è confusa.



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 o esplorando il sito internazionale: 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?

