



job **EQ** - jobEQ - Attitude Sorter Report

-- Cultural research area - NOT FOR RESALE --

iWAM Attitude Sorter Report.

Gruppo Standard: Europe
EC-27 2011 (EC-27).

ID=232280

Report per: Alessandra Angelucci

Questo report descrive alcuni tra i 48 schemi motivazionali e di organizzazione del lavoro misurati dal Profilo iWAM.

Si può ottenere un report esteso che descrive approfonditamente ciascuno schema. Questo report dettagliato è disponibile per la persona che ha compilato il test.

Punti di Forza

Le seguenti caratteristiche motivazionali e di organizzazione del lavoro sono distintive per lei rispetto al gruppo standard. Tendono a rivelarsi quando comunica. Per lei è naturale esprimere le competenze e le abilità legate a queste caratteristiche e tende a sviluppare l'eccellenza in queste aree. Alcune persone potrebbero dire che queste aree rappresentino uno scopo di vita per lei. Se sta cercando lavoro, o sta pensando ad un cambiamento professionale, le raccomandiamo di cercare un lavoro dove poter esprimere queste caratteristiche. Sono talenti da tenere in considerazione.

- **Comunicazione Affettiva:** (Non verbale): Per lei la comunicazione non-verbale e la creazione di rapporto empatico sono particolarmente importanti. Nel corso di una conversazione, pone l'attenzione sull'interazione e osserva i segnali non-verbali degli altri (come il tono di voce, il movimento della testa, i sorrisi, etc). Risponde alle persone e alla loro comunicazione con una varietà di segnali non-verbali che forniscono all'interlocutore indicatori sull'andamento della comunicazione.
- **Visione d'Insieme:** È motivata/o se le persone le spiegano la visione d'insieme o se riesce ad allargare le sue vedute. È veloce a notare quali sono le questioni rilevanti e può comprendere il pensiero astratto. Per lei è importante avere una visione globale, il quadro generale della situazione. Una volta che lo ha, può anche scendere nei dettagli se è necessario. Riesce a vedere la foresta oltre agli alberi. Questa attitudine è utile specialmente per la pianificazione, incarichi strategici e per il management.
- **Orientamento alle Persone:** Le piace lavorare con le persone, i loro sentimenti, i loro pensieri e il loro comportamento. Questo vuol dire che sarà sensibile ai bisogni e ai sentimenti dei clienti, colleghi, etc. Questo filtro è utile per sviluppare competenze di intelligenza emotiva quali l'empatia. Lavori dove le persone sono "l'obiettivo" sono particolarmente adatte a lei. Questo include aree come il servizio clienti, la formazione, il coaching, ...
- **Orientamento ai Luoghi:** È interessata/o sia alla posizione geografica che a quella gerarchica all'interno dell'organizzazione. Per lei è importante essere nel posto giusto. Vuole una risposta alla domanda: "Dove va questo, qual è il suo posto?"
- **Riflettere e Avere Pazienza:** Quando inizia un progetto o un compito, vuole pensarci sopra. Vuole trovare che cosa è obbligatorio che ci sia, che cosa è necessario fare, e come si sistemerà. Ha la pazienza necessaria per questa fase del progetto - ogni cosa a suo tempo. Una volta deciso che la via da percorrere è quella, per lei è importante sostenerla pienamente.
- **Ambiente Individuale:** L'indipendenza è intesa come l'abilità di andare avanti senza avere persone attorno. È al meglio nelle situazioni nelle quali deve lavorare da sola/o. Esprime il meglio se ha il suo ufficio personale e tenere la porta chiusa può aiutare la sua concentrazione. Questo è un filtro che spesso funziona bene nell'alta tecnologia e nel lavoro al computer. È anche un buon filtro per inventori, scrittori, alcuni tipi particolari di ingegneri, guardie notturne, ...

Aree di Sviluppo

Ogni punto di forza tende ad avere il lato ombra. Le seguenti caratteristiche motivazionali e di organizzazione del lavoro sono quelle che ha probabilmente sviluppato *meno*, specialmente in confronto con la popolazione del gruppo standard. Per lei questi schemi potrebbero essere delle "zone cieche", ma sarà rilevabile dall'esterno poiché non verranno espresse nella sua comunicazione. Nel caso si trovasse in situazioni in cui c'è bisogno di queste caratteristiche, le verrà richiesta molta energia per raggiungere il successo. Può considerare queste aree come aree di potenziale crescita e svilupparle ulteriormente (più flessibilità si ha, più probabilità di successo ci sono), o provare ad organizzare la propria vita con un maggior focus sui propri punti di forza. Qualora scegliesse l'ultimo approccio, potrebbe essere d'aiuto avere altre persone intorno a lei con queste preferenze.

- **Orientamento all'Obiettivo:** Non è particolarmente stimolata/o dai traguardi. Per lei le persone si assumono troppi rischi e passano troppo tempo a inseguire svariati obiettivi. Questo potrebbe essere un problema se si trovasse in un ambiente orientato agli obiettivi, come per esempio in una cultura aziendale che è maggiormente orientata alle vendite.
- **Orientamento al Tempo:** Gli ordini del giorno e la gestione del tempo sono posizionati molto in basso nella sua lista di interessi. A volte raggiungere il termine di una cosa può essere stressante per lei. Si assicuri di informare gli altri in tempo se dovessero pensare che ci sia una buona ragione di impiegare più tempo di quanto pianificato.
- **Comunicazione Neutra:** (Contenuto): Per lei, al lavoro c'è molto di più del semplice conoscere i fatti o solo il contenuto delle attività lavorative. In effetti i fatti e il contenuto probabilmente per lei non vogliono dire molto senza le emozioni. In alcuni casi potrebbe anche concentrarsi troppo su *come* le cose sono dette anziché su *cosa* viene detto. Potrebbe dover imparare a distinguere meglio il messaggio (contenuto) dalle emozioni.

Ricordi che il questionario iWAM è soltanto "relativo al contesto lavorativo". JobEQ ha riscontrato che molte persone si comporteranno in maniera diversa a casa o con gli amici rispetto al loro ambiente di lavoro. Inoltre, si tenga presente che non c'è uno schema "buono" o "cattivo", ma solo schemi più o meno adatti per certi tipi di lavori. Raccomandiamo di considerare questo report nella valutazione delle sue prestazioni e della sua soddisfazione rispetto ai vari aspetti della sua attuale posizione professionale o nel considerare una posizione futura di suo interesse.

Nota: Questo è un report per il gruppo standard: Europe EC-27 2011 (EC-27). Se non proviene da questo tipo di cultura, le persone intorno potrebbero descriverla diversamente rispetto a quanto riportato. Altri schemi potrebbero essere considerati punti di forza o debolezza in confronto con culture differenti.

StandardGroup :
EC-27
<input type="button" value="Change"/>