



Performance Technology Solutions

About us

- Performance Technology Solutions (PTS) is an organisational, consulting and training company
- Our name comes from the **Human Performance Technology**, a systematic approach for improving organisational performance
- Our team is formed by consultants, trainers and coaches coordinated by Diane Fryman, CEO of the company

Some of our Clients



DAL 1945 IL VALORE DELL'INNOVAZIONE



Distinctive factors



A holistic approach

We identify causes and resolve performance problems by looking at the organisation as a system.



International methodologies

All our consultancy and training services are based on internationally proven methodologies.



Development Tools

We offer integrated solutions (consultancy, training, coaching and tools) based on specific client needs.



ROI of interventions

We monitor all our interventions in order to demonstrate the objective results achieved in both qualitative and quantitative terms.

Our international partnership



ATD – Association for Talent Development

For over 10 years PTS is “Delegation Leader” for Italy (and from 2017 also for Switzerland) at the annual event of ATD



Envisia Learning

PTS is the distributor for Italy of 360° assessment tools created by Envisia Learning, founded by the psychologist Kenneth Nowack, member of Daniel Goleman's Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organisations



Facet5 Global

PTS is the Italian distributor and certifier for the use of Facet5 tools

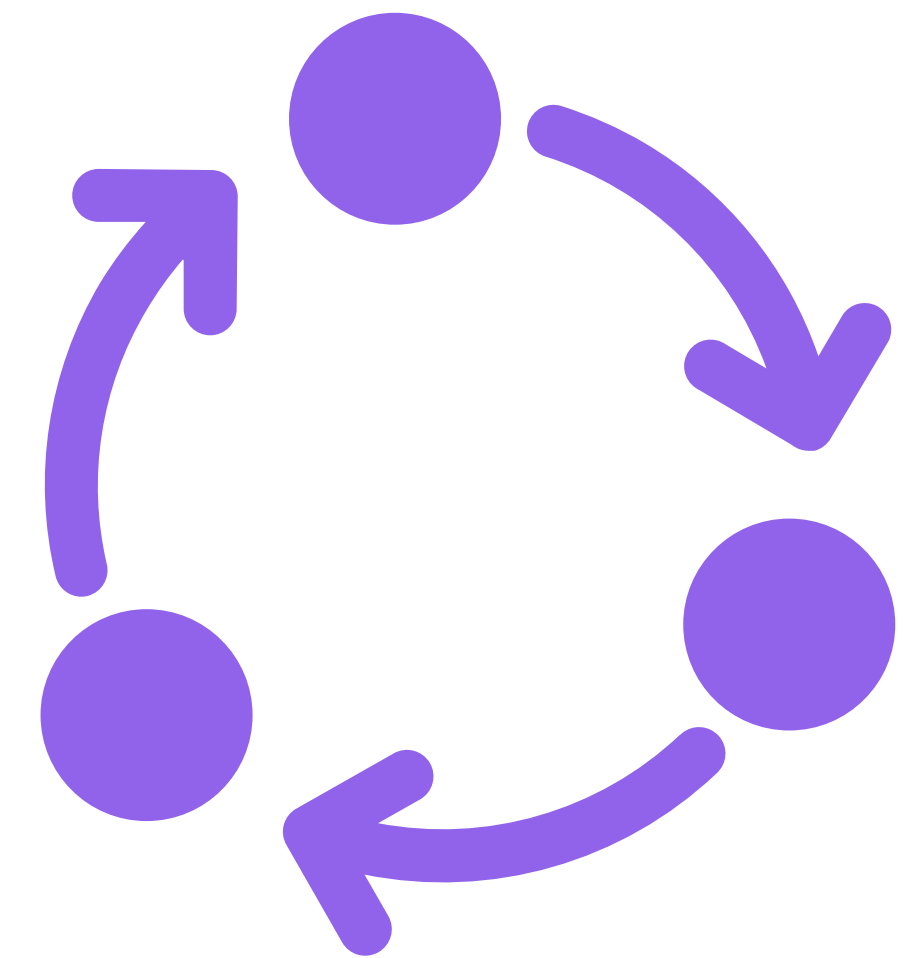


Ofactor

PTS is the Italian distributor of Ofactor's tools, founded by the neuroscientist Paul J. Zak and the psychologist Kenneth Nowack

Our Methodologies

- Human Performance Technology
- Instructional Systems Design
- Neuroscience and Positive Psychology



Our Offer



Training



Coaching



Tools



Consulting



Our Training Approach



- Needs analysis and **ad hoc** design
- Delivery **in person, on-line** or **hybrid**
- **Multilingual** trainers
- **Interactive training methods** (e.g. case studies, role-play, video simulations, etc.)
- Individual **action planning** to apply learnings to the workplace
- Monitoring of the **results** achieved

Our Training Curriculum



- **Leadership and Management:** for all organisational levels
- **HR:** for Human Resources responsables and specialists

Our Coaching Approach



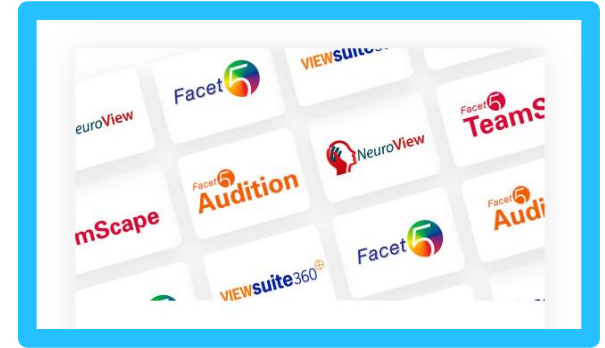
- **In-person** and/or **remote** sessions
- International Coach Federation (**ICF**) approach
- **Certified** and **multilingual** Coaches
- Monitoring of the **results** achieved

Our Coaching Offer

- Individual Coaching
- Team Coaching

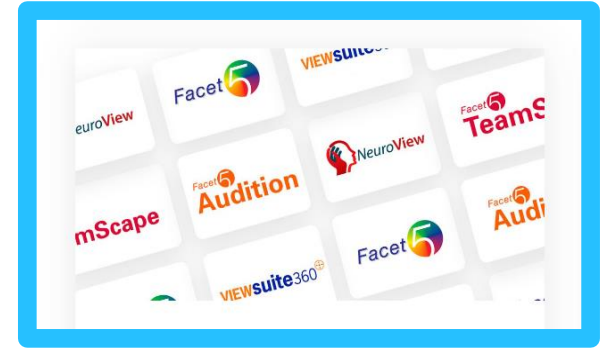


Our Tools



- Being part of international Facet5 Global and Envisia Learning networks, we are the distributor for Italy of a large range of **online multilingual tools internationally validated** that allow to:
 - ✓ make the organizational needs analysis more **effective** and **efficient**
 - ✓ support the **HR processes** in a systematic way
 - ✓ maximise the **impact** of our consulting, training and coaching services

Tools – Facet – Description



- **Administration:** self-evaluation
- **Type of analysis:** individual characteristics (behaviours, motivational factors, attitudes) contextualised in the workplace (Big Five model)
- **Number of questions:** 106
- **Time:** 15–20 minutes
- **Reporting:** various report types for different applications

Tools - Facet5 - Benefits Profile

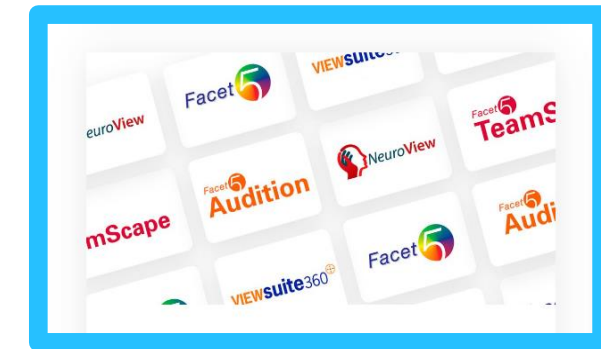


- Increase **self-awareness** of individual strengths and development areas relative to the role
- Facilitate the identification of **improvement objectives** and guide the creation of a professional development plan
- Identify **motivating factors** and career path in line with the unique characteristics of the individual
- Help to understand the impact of a **change** of role or cultural context

Tools - Facet5 - Report



Facet5 Profile



Applications:

- Development
- Coaching
- Career Path
- Talent Management

Contents:

- Factors and sub-factors analysis
- Overall Profile
- Guidelines for the supervisor
- Work Preferences

Facet5
Personal Profile
Daniele Bianchi

Date: 31/03/2017
Company: PTS (Atg)
Project:

enthusiastic non-judgemental task-oriented
collaborative questioning assertive outgoing
confident creative goal-focused optimistic
independent critical

Facet5 Your Profile 3

This profile shows your scores on the Facet factors. Each score ranges from 1 to 10 and the average is 5.5. It is not important whether the scores are high or low but how far it deviates from the mean score. Scores which are above 7.5 are considered "stronger" scores. The scores are distributed "normally" and relate to a specific "norm group". The scores obtained allow you to compare one person to another.

Norms used: Italian 2017
This norm is based on profiles from 2200 people. These people completed Facet5 in Italian on the web. 56% were male, 44% were female. They represented a wide range of different industries and professions.

Facet5 Your Profile 4

Low Scores: WB 7.5, Emotionality 2.5, Affection 4, Control 3.2, Risk 2.3

High Scores: Benefits 7.5, Commitment 7.5, Risk 2.3

Strengths include: You are a natural self-starter, organized to take your own initiative and you will complete responsibilities without being told. You are particularly thorough or organized and you will go the extra mile to be reasonable and fair to other views.

Facet5 Family Portrait 10

Reference Family: Promoter

The Family Portrait report shows your profile and the "reference" profiles you can see immediately from the FB. You will see two profiles on the chart. The one on the left is your own profile which is overlaid on a grey profile which is the reference profile for your Family. The similarity between the two profiles will indicate how close you are to that reference profile. The Family Portrait gives a quick overview under a number of key headings.

Word Picture

- Very outgoing and forthright style
- Quick to speak out and be opinionated
- Goal-oriented and self-promoting
- Thinking imaginatively and broadly
- Can intimidate quieter, less 'top front' people
- May be overbearing and too rapid

Contribution to a team

- Provides and maintains input and momentum
- Quickly adapts to changing circumstances
- Encourages others to take a positive line
- Takes on a leadership role with verve
- Can out-pace others thoughtfully
- Interferes in the responsibilities of others

Motivated by

- Leadership of a team
- A high public profile
- Persuading and influencing others
- Promoting new ideas
- Developing opportunities
- Public recognition and praise

Facet5 Your Profile 5

Low Scores: Energy 8.8, Risk 2.3, Commitment 7.5

High Scores: Benefits 8.8, Risk 2.3, Commitment 7.5

Strengths include: You are enthusiastic, outgoing, available and team-oriented. Your energy will be a great asset and you will be particularly effective in roles where you need to be seen and heard. You inspire people, discuss things broadly and enjoy picking up on other people's ideas.

Leading Edge Guide to leading 14

WB 7.5, Emotionality 2.5, Affection 4

Creating a Vision

- Appeal to Daniele's sense of purpose, adventure and challenge
- Paint a positive and broad picture
- Daniele has a passion about
- Daniele's level of enthusiasm may be limited to self-interest, emphasize the match between what is an offer and Daniele's own view of what constitutes success and progress
- Staff Daniele the personal benefits and emphasize the importance of continued input and support

Stimulating the Environment

- Daniele enjoys high profile positions of authority and responsibility
- Daniele likes to be 'top dog' and to have power and influence over people and decisions
- Let Daniele know that you rely on the ability to promote a strategic policy, encourage like-minded others into action and generate support and commitment
- Keep Daniele well occupied and offer plenty of variety - can become easily bored by routine and detail
- Congratulate directly and publicly for achievements
- Feed ambition with realistic options for the future

Treating People as Individuals

- Daniele requires a great deal of autonomy and freedom to act
- Daniele needs to talk and be kept up to date with information - both official and 'the grapevine'

Facet5 Your Profile 6

Low Scores: Affection 4, Risk 2.3, Commitment 7.5

High Scores: Benefits 4, Risk 2.3, Commitment 7.5

Strengths include: You have a concerned and well reasoning style but you may appear somewhat critical and quick to speak your mind. As a result people may find that you are not very approachable and can be quite harsh in your judgement.

Work Preferences Overview 16

Accept, Separate, Accumulate, Free, Power, Participation, People, Process, Influence, Participate, Share, Organize

This pattern of scores suggest that Daniele is best suited by a role which provides the following:

- Working with optimistic, enthusiastic and results oriented people
- A high public profile
- Persuading and influencing others
- Promote new ideas
- Developing opportunities
- Public recognition and praise

Research has shown the following job elements to be key to motivating and interesting Daniele's motivation and interest

- The opportunity to develop and promote new opportunities and ideas
- Learning to lead or drive through and deliver on your ideas
- Facing challenges by the work
- Work that is varied and challenging
- Being publicly recognized and rewarded for your efforts and results
- Working within a dynamic, informal environment
- Networking with people inside and outside the organization
- Having the chance to be entrepreneurial

Having to spend too much time on the following elements has been shown to be demotivating for Daniele and likely to lead to frustration

- Shared responsibilities and rewards
- Specialized projects requiring lengthy difficult work
- Working remotely or alone for long periods of time
- Tight management from above
- Being constrained by a rigid structure and hierarchy
- Having to spend a lot of time on people issues
- Work that is too easy and unchallenging

Facet5 Your Profile 7

Low Scores: Control 2.3, Risk 2.3, Commitment 7.5

High Scores: Benefits 2.3, Risk 2.3, Commitment 7.5

Strengths include: You have a very subtle and subtle style, taking things as they come and only getting involved if you are confident and emotionally mature enough. You are very sensitive and you can be quite sensitive and observant. You don't get carried away and you are very confident. You may find it hard to keep up with the pace.

Facet5 Your Profile 8

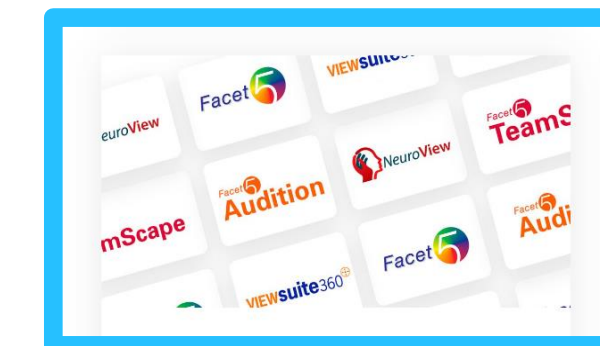
Low Scores: Emotionality 2.5, Risk 2.3, Commitment 7.5

High Scores: Benefits 2.5, Risk 2.3, Commitment 7.5

Strengths include: You are very subtle and subtle style, taking things as they come and only getting involved if you are confident and emotionally mature enough. You are very sensitive and you can be quite sensitive and observant. You don't get carried away and you are very confident. You may find it hard to keep up with the pace.

Tools - Facet5 - Benefits

Facet5
SpotLight



- Analyses areas of strength, risk, frustrations and challenges related to the individual style, in particular:
 - ✓ Making decisions and setting goals
 - ✓ Involving and consulting others
 - ✓ Focusing on people and tasks
 - ✓ Managing work and commitments
 - ✓ Managing stress and identify risks
- Facilitates the creation of a professional development plan

Tools - Facet5 - Report



Applications:

- Development
- Coaching
- Career Path
- Talent Management

Contents:

- Strengths
- Risks
- Frustrations
- Challenges
- Development Plan

Parti di forza	Rischi	Frustrazioni	Stile
Prendere decisioni e definire obiettivi	Prendi decisioni in modo rapido e decidi i tempi per il lavoro? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri? Decidi autonomamente o chiedi agli altri che cosa ne pensano?		
Collaborare e consultare gli altri	Dimostri il tuo entusiasmo apertamente o sei più riservato? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri?		
Focalizzarsi sulle persone e sui compiti	Il concentrarti sul singolo compito o consideri il quadro generale? Il preoccuparti per gli altri o aspetti che lo facciano da soli? Il fidarsi di ciò che ti viene detto o cerchi prove al riguardo?		
Gestire il tuo lavoro ed i tuoi impegni	Preferisci essere ammantato e partecipi in anticipo o rimanere flessibile? Il compirti in modo attento e prudente o preferisci mantenere un ritmo di leggerezza e naturalezza?		
Gestire lo stress ed identificare i rischi	Come reagisci alle stress e sei in grado di identificare i rischi? Per te è normale sentirsi ansioso o sei generalmente rilassato? Ved sempre il lato positivo o controlli continuamente gli orologi?		

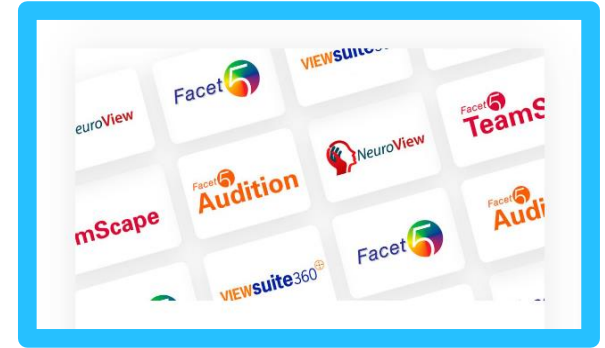
Parti di forza	Rischi	Frustrazioni	Stile
Prendere decisioni e definire obiettivi	Prendi decisioni in modo rapido e decidi i tempi per il lavoro? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri? Decidi autonomamente o chiedi agli altri che cosa ne pensano?		
Collaborare e consultare gli altri	Dimostri il tuo entusiasmo apertamente o sei più riservato? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri? Dacui ti accetti o cerchi di calmare gli altri?		

Parti di forza	Rischi	Frustrazioni	Stile
Focalizzarsi sulle persone e sui compiti	Il concentrarti sul singolo compito o consideri il quadro generale? Il preoccuparti per gli altri o aspetti che lo facciano da soli? Il fidarsi di ciò che ti viene detto o cerchi prove al riguardo?		
Gestire il tuo lavoro ed i tuoi impegni	Preferisci essere ammantato e partecipi in anticipo o rimanere flessibile? Il compirti in modo attento e prudente o preferisci mantenere un ritmo di leggerezza e naturalezza?		
Gestire lo stress ed identificare i rischi	Come reagisci alle stress e sei in grado di identificare i rischi? Per te è normale sentirsi ansioso o sei generalmente rilassato? Ved sempre il lato positivo o controlli continuamente gli orologi?		

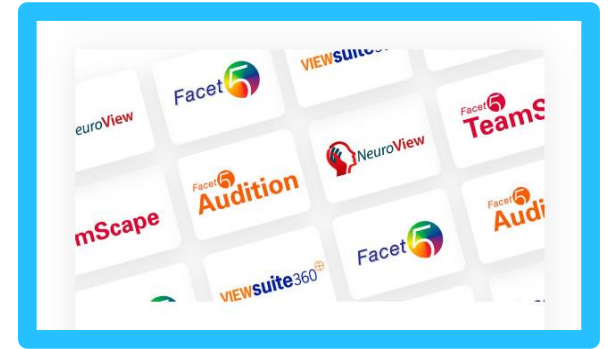
Modulo per il Piano di Sviluppo Esempio pratico

Nota	Data	Conti	Obiettivo di Sviluppo
Perfetti di forza		Stile	Obiettivo di Sviluppo
Perfetti di forza		Stile	Obiettivo di Sviluppo

Tools – Facet – Benefits **Facet5** **Audition**



- Make the **selection process more systematic and efficient** through an objective method to define the desired characteristics of the role and to compare potential candidates
- Facilitate selection interviews process through **targeted questions** for each candidate
- Make the **selection process more effective** by identifying the candidates more aligned with the role and company culture



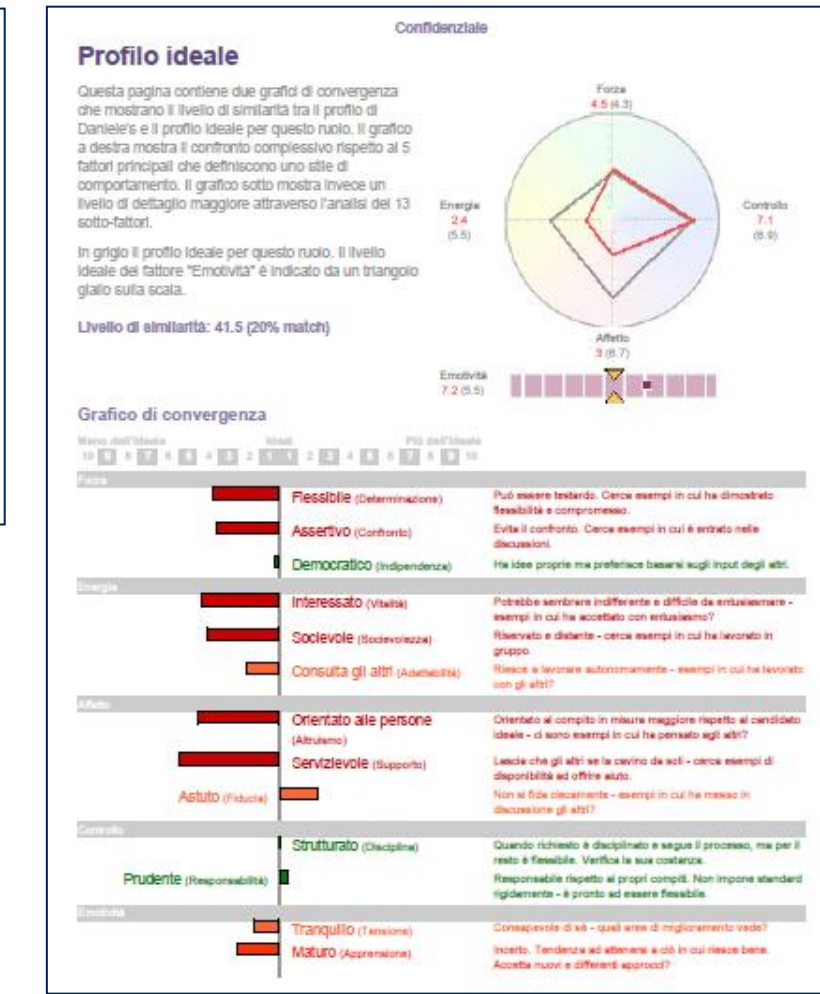
Applications

- Recruitment

Contents:

- Candidates ranking based on the "ideal" profile for the role
- Areas in which each candidate is aligned with the "ideal" characteristics
- Direction and entity of each gap against the "ideal" profile
- Guide for the selection interview specific for each candidate (behavioral and situational questions)

Name	Similarity	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Template		4.4	4.8	3.8	5.5	5.5	5.5	7.3	7.2	5.5	7.1
8th Decile											
1 LIBERALI, Matteo	56.4	5	5.3	4.8	2.5	4	5.5	5.4	5.4	4.9	4.4
7th Decile											
1 FERRARI, Maria	53.8	7.8	5.5	6	4.6	2.2	6	7.7	7.7	7.5	1.9
5th Decile											
1 ROSSI, Paolo	49.6	8.1	5.6	7.2	6.9	6.4	6.6	6.2	4.8	5.5	2.8
2nd Decile											
1 BIANCHI, Daniele	41.5	7.7	1.7	4	1.6	1.9	3.9	3.3	2.2	3.6	7.1



Sales Intervista

Confidenziale

Orientato alle persone (Altruismo)

I candidati ideali sono orientati alle persone e altruisti. Non dimenticano mai l'impatto sulle persone coinvolte.

Se il punteggio è basso la persona si trova in un ambiente in cui si devono essere pronti ad aiutare gli altri a fare ciò che non può fare o a seguirne una direzione senza "fessurare" o essere Feasibile e a adattarsi alle esigenze degli altri.

Se il punteggio è alto la persona si trova in un ambiente in cui si assiste da un individuo a proprie idee senza particolari supporti, che definisce i propri metodi e non pensa a lavorare autonomamente.

Domande Comportamentali

Parlami di una situazione in cui hai identificato una buona opportunità di business. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Mi puoi dare un esempio in cui il tuo intervento ha tutelato gli interessi commerciali dell'organizzazione?

Raccontami una situazione in cui hai dovuto prendere una dura decisione nei confronti di un membro del gruppo. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Domande Situazionali

Come ti comporti nel trovare buone opportunità di business?

Sei particolarmente bravo nel valutare la situazione a tuo favore?

Come bilanci benefici a breve e a lungo di un affare?

Valutazione dell'intervistatore

1	2	3	4	5
Trovo i propri interessi. Si focalizza sui propri interessi. Egocentrico e opportunist.				Metta gli altri al primo posto. Cerca sempre di aiutare gli altri. Eccellente altruista.

Commento

Sales Intervista

Confidenziale

Feasibile (Determinazione)

I candidati ideali sono più flessibili. Ascoltano gli altri e sono disposti a modificare il loro punto di vista.

Se il punteggio è basso la persona si trova in un ambiente in cui si assiste da un individuo a proprie idee senza particolari supporti, che definisce i propri metodi e non pensa a lavorare autonomamente.

Se il punteggio è alto la persona si trova in un ambiente in cui si assiste da un individuo a proprie idee senza particolari supporti, che definisce i propri metodi e non pensa a lavorare autonomamente.

Domande Comportamentali

Raccontami una situazione in cui hai dimostrato Feasibilità e compromesso.

Raccontami una situazione in cui hai dovuto bilanciare di punto in vista. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Raccontami una situazione in cui hai dovuto bilanciare di punto in vista. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Raccontami una situazione in cui hai dovuto assumere la responsabilità. Qual era la situazione? Che cosa hai fatto? Qual è stato il risultato?

Domande Situazionali

Se qualcuno ha un forte punto di vista come lo affronti meglio per convincerlo?

Come ti comporteresti per far sì che la persona facciano qualcosa che tu ritieni importante?

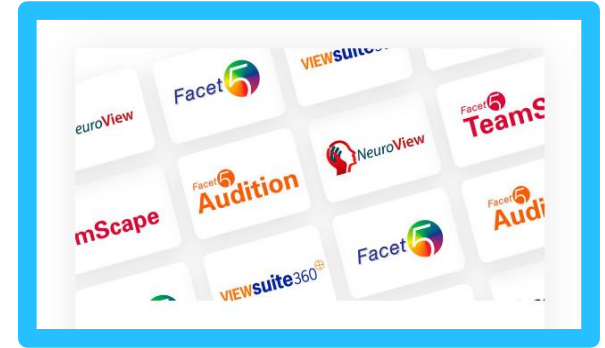
Come ti comporteresti per far sì che la persona facciano qualcosa che tu ritieni importante?

Valutazione dell'intervistatore

1	2	3	4	5
Troppo determinato a rimanere fedele al suo punto di vista. Risponde nei dire agli altri con una semplice frase. Difficile da convincere.				Troppo facilmente influenzabile nelle discussioni. Troppo disponibile ad ascoltare alle esigenze degli altri. Risultante a prendere decisioni rapide.

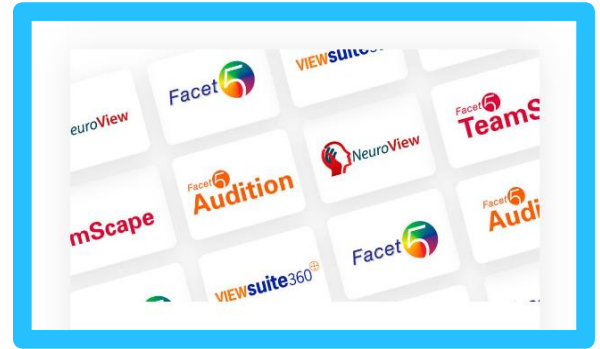
Commento

Tools - Facet5 - Benefits TeamScape



- Analyse **team dynamics**
 - ✓ contribution provided by each member
 - ✓ existing synergies
 - ✓ potential conflicts
- Help to understand the **impact** of the introduction of a new member into an established team or to identify the qualities that could be useful to introduce into that team

Tools - Facet5 - Reports TeamScape

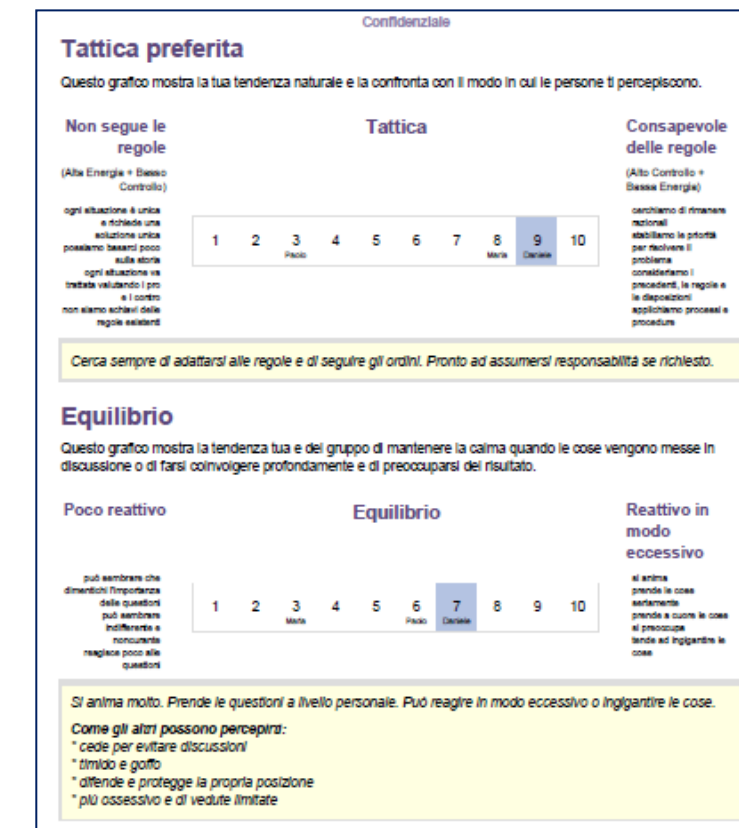
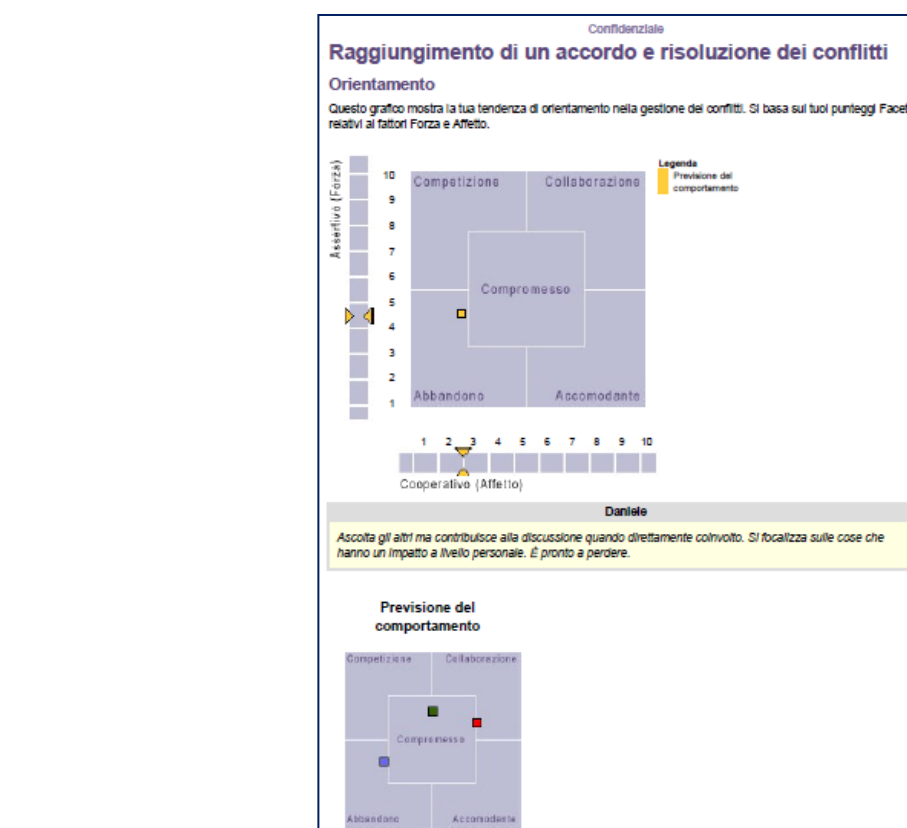
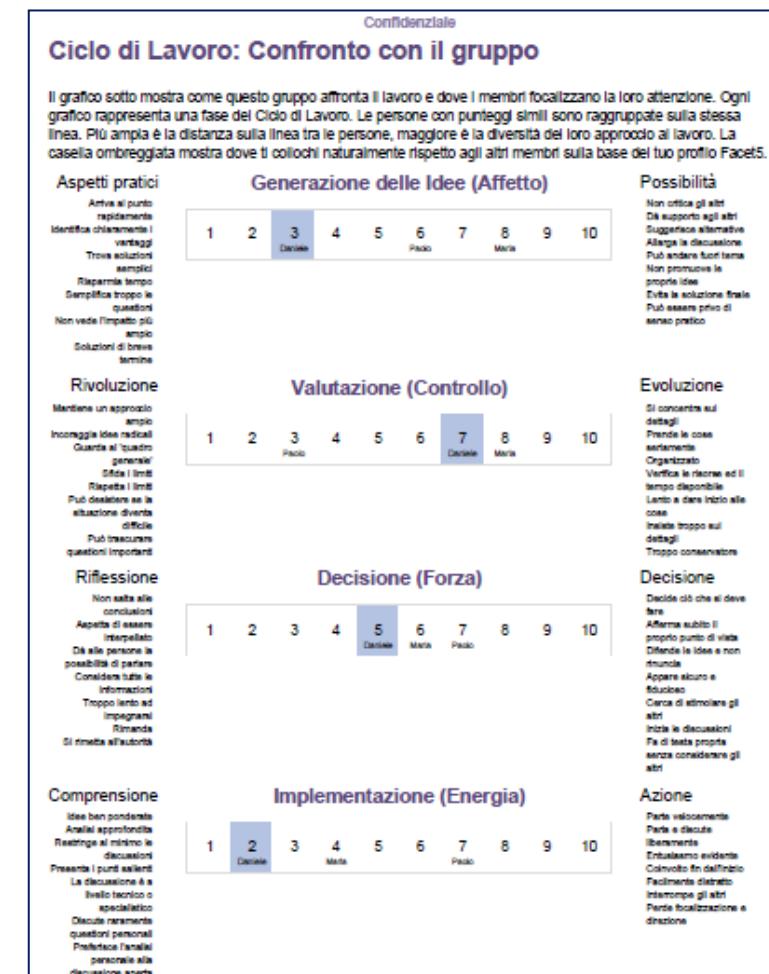
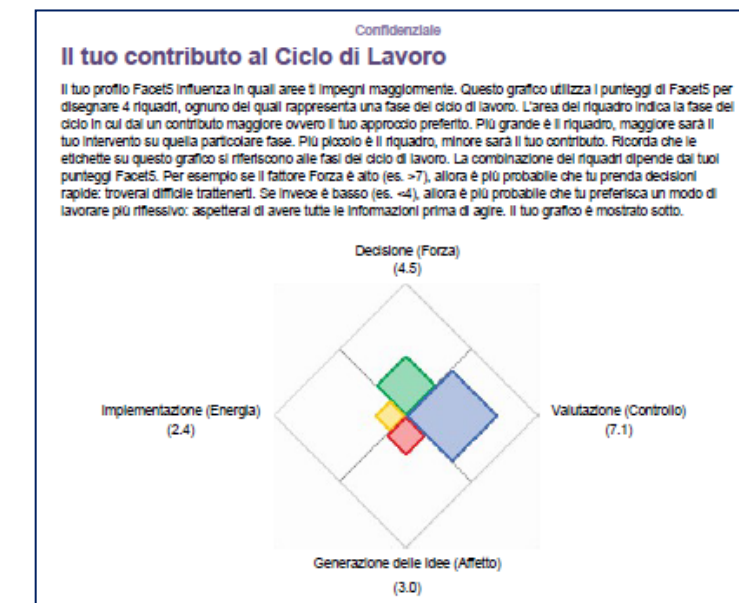


Applications:

- Team Building & Management
- Team Coaching
- Team Performance

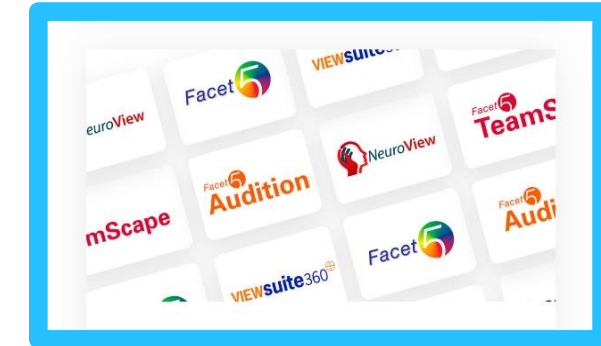
Contents:

- Facet5 profiles of team members
- Contribution of each team member
- Comparison of team members working styles
- Conflict management styles
- Respect of the rules within the team
- Team balance in facing problems



Tools - Facet5 - Benefits

Facet5
SLR



- Allow to receive a **more compete and impartial feedback** regarding the effectiveness of the individual leadership style involving different reviewers
- Compare the individual Facet5 characteristics with the results of a 360° evaluation of **leadership competencies**
- Facilitate the identification of strengths and development areas in order to create an **action plan** to maximise leadership effectiveness

Tools - Facet5 - Reports

Facet5
SLR



Applications:

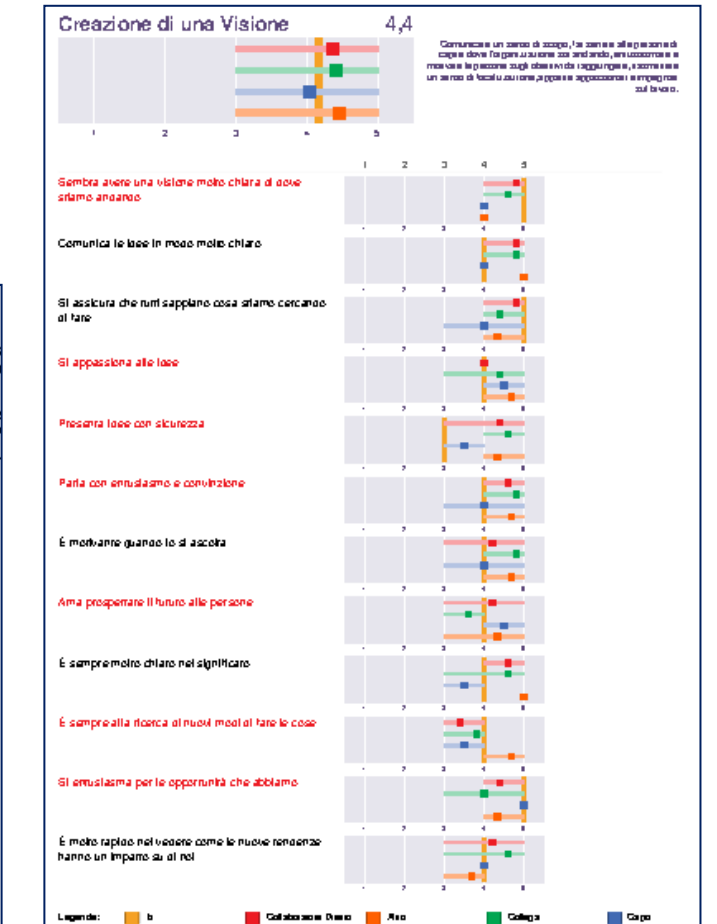
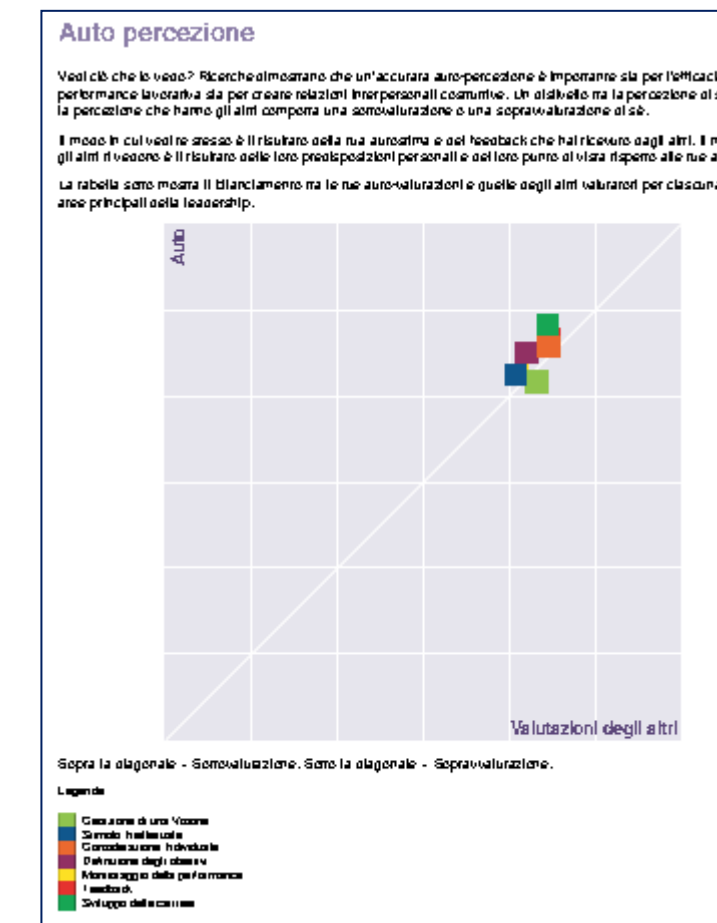
- Development and coaching specific for leadership

Contents:

- Comparison between self-evaluation and others' evaluations regarding 7 leadership competencies
- Open comments
- Comparison between Facet5 and 360 evaluation results
- Guide for development

Note:

- In order to have this report you must fill out two questionnaires: Facet5 and Facet5 SLR



Questa tabella mostra il confronto tra i tuoi punti al forza secondo Facet5 e le valutazioni date dagli altri

Capacità acquisite		Capacità naturali	
V1	Sembra avere una visione molto chiara di dove stiamo andando	V3	Sempre in ascolto e non calpesta gli altri
V4	Parla con entusiasmo e convinzione	V2	Parla le persone come individui
V2	È sempre in ascolto e non calpesta gli altri	F3	È sempre esplicito e costruisce quando si parla
V2	È esplicito nei confronti dei risultati	F2	È esplicito nei confronti dei risultati
		F4	Non sembra avere una propensione al problema di performance
		F4	Parla le persone come individui

Capacità che non hai		Capacità Latenti	
V1	Non sembra avere una propensione al problema di performance	V2	È motivato nel vedere come si sviluppa il futuro
V1	Non sembra avere una propensione al problema di performance	F2	Non sembra avere una propensione al problema di performance
V2	È esplicito nei confronti dei risultati		
V2	È esplicito nei confronti dei risultati		
V2	È esplicito nei confronti dei risultati		
F1	Comunica in modo chiaro e preciso quando si parla		
F1	Comunica in modo chiaro e preciso quando si parla		

V1 - Creazione di una Visione
 V2 - Sempre in ascolto
 V3 - Considerazione individuale
 F1 - Definizione degli obiettivi
 F2 - Monitoraggio della performance
 F3 - Feedback
 F4 - Sviluppo delle carriere

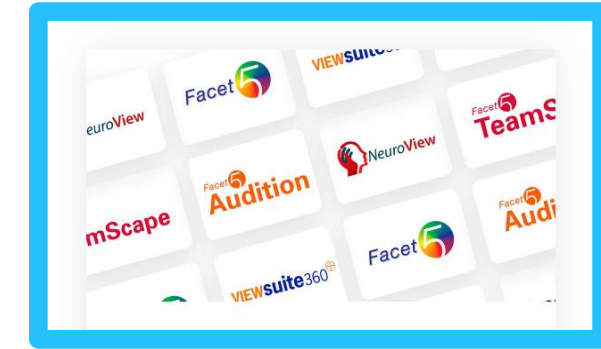
Capacità acquisite: Punti al forza secondo gli altri, ma non secondo Facet5
 Capacità naturali: Punti al forza secondo Facet5 e secondo gli altri
 Capacità che non hai: Punti al forza secondo Facet5, ma non secondo gli altri
 Capacità Latenti: Punti al forza secondo Facet5, ma non secondo gli altri

Tools - Facet5 - Benefits

Facet5
SuperSkills
of great conversations



- This tool is integrated in a **development program** with the following learning objectives:
 - ✓ Recognise the importance of effective and continuative communication
 - ✓ Describe how neuroscience influences our communication
 - ✓ Identify natural strengths and current areas for development regarding the 5 SuperSkills
 - ✓ Acquire techniques and tools for improving each SuperSkill
 - ✓ Facilitate the creation of a development plan



Applications:

- Development and coaching specific for communication

Contents:

- Analysis of 5 fundamental competencies for an effective communication (Presence, Hyper-awareness, De-coding, Voicing, Flow control)
- Action Plan

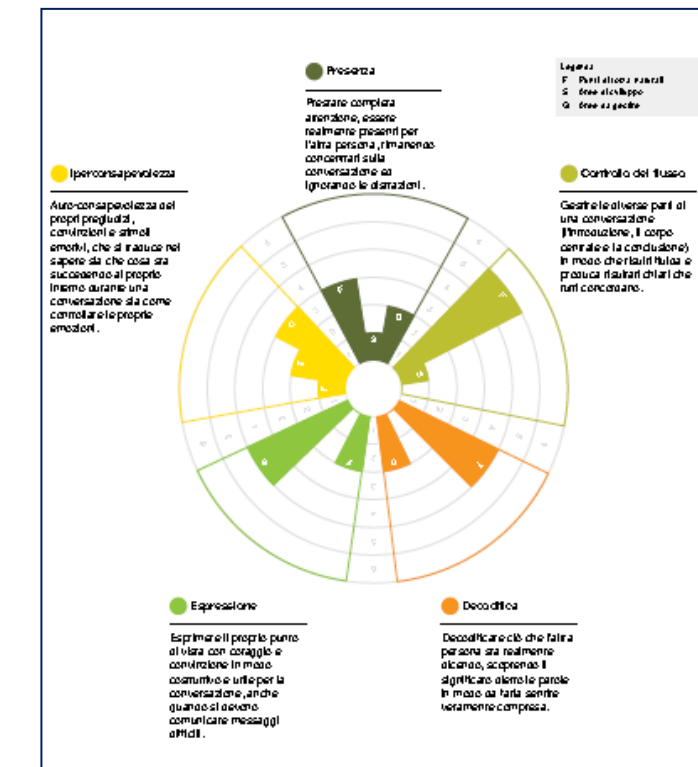
Introduzione

La maggior parte di noi trascorre molto tempo in conversazioni di diverso genere, ma alcune persone sono chiaramente molto più efficaci di altre nel garantire che tali conversazioni (in quanto le relazioni e i dialoghi) siano il frutto di un tempo di qualità e non di un tempo di attesa o di impotenza e inefficacia. La buona notizia è che le conversazioni sono basate su una serie di specifiche competenze - le cosiddette 5 SuperSkills - che significa che nel prossimo capitolo, in un modo o l'altro, la nostra capacità di affrontare queste situazioni e di avere una buona conversazione è migliorabile. Questo report di base affronta solo le caratteristiche generali di ciascuna delle competenze del framework Facet5 e fornisce una visione unica di come tali caratteristiche si manifestano in una conversazione in termini delle 5 SuperSkills e delle aree su cui concentrarsi per migliorarle.

Le 5 SuperSkills

Esistono cinque aree che sono le "SuperSkills" alla base di ogni conversazione:

- Presenza**: Presenza completa, attenzione, essere realmente presenti per l'altra persona, rimanere concentrati sulla conversazione e ignorare le distrazioni.
- Ipersensibilità**: Auto-consapevolezza dei propri pregiudizi, confronti e stimuli emotivi, che si risuona nel sapere da che cosa sta succedendo al proprio interno, adottare una conversazione da come cambia le proprie emozioni.
- Decodifica**: Decodificare da che cosa l'altra persona sta realmente dicendo, ascoltare il significato dietro le parole in modo da farsi sentire veramente compresi.
- Espressione**: Esprimere il proprio punto di vista con coraggio e condividerlo in modo costruttivo e utile per la conversazione, anche quando si sentono comunicati messaggi difficili.
- Controllo del flusso**: Gestire le diverse parti di una conversazione (l'introduzione, il corpo centrale e la conclusione) in modo che si adattino alle aspettative e ai bisogni di tutti coinvolti.



Presenza

Presenza completa, attenzione, essere realmente presenti per l'altra persona, rimanere concentrati sulla conversazione e ignorare le distrazioni.

La presenza che si riceve può essere vista come un campo di azione che si estende verso l'esterno, simile a un campo di azione "attorno a sé".

I miei punti di forza sono...

Le mie aree di sviluppo sono...

Le mie aree di gestione sono...

Ipersensibilità

Auto-consapevolezza dei propri pregiudizi, confronti e stimuli emotivi, che si risuona nel sapere da che cosa sta succedendo al proprio interno, adottare una conversazione da come cambia le proprie emozioni.

La presenza che si riceve può essere vista come un campo di azione che si estende verso l'esterno, simile a un campo di azione "attorno a sé".

I miei punti di forza sono...

Le mie aree di sviluppo sono...

Le mie aree di gestione sono...

Espressione

Esprimere il proprio punto di vista con coraggio e condividerlo in modo costruttivo e utile per la conversazione, anche quando si sentono comunicati messaggi difficili.

La presenza che si riceve può essere vista come un campo di azione che si estende verso l'esterno, simile a un campo di azione "attorno a sé".

I miei punti di forza sono...

Le mie aree di sviluppo sono...

Le mie aree di gestione sono...

Controllo del flusso

Gestire le diverse parti di una conversazione (l'introduzione, il corpo centrale e la conclusione) in modo che si adattino alle aspettative e ai bisogni di tutti coinvolti.

Il controllo del flusso riguarda il comprendere e gestire le conversazioni in modo che siano produttive, un campo di azione che si estende verso l'esterno, simile a un campo di azione "attorno a sé".

I miei punti di forza sono...

Le mie aree di sviluppo sono...

Le mie aree di gestione sono...

Con le tue riflessioni

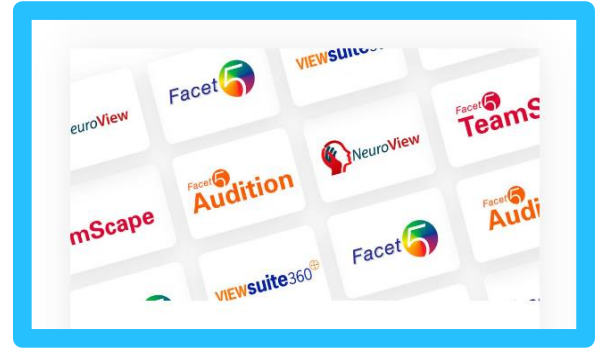
C'è qualche aspetto del tuo report che ti ha sorpreso?

Quali SuperSkills ti trovi naturalmente più difficili da applicare e conosci meglio?

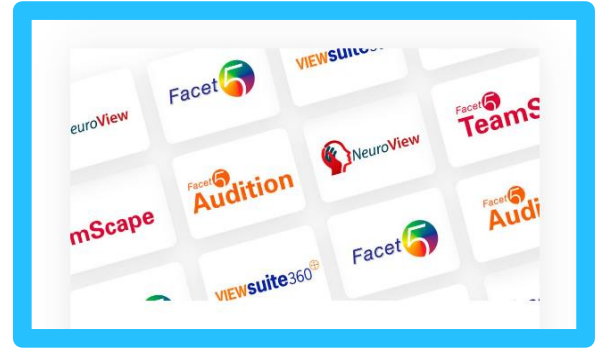
Quali SuperSkills sai più migliorare?

Qual è il tuo impatto maggiore su quelle tue conversazioni?

Tools - **NeuroView.** - Description



- **Administration:** 180° evaluation (leader self-evaluation and evaluation of direct reports)
- **Type of analysis:** leadership competencies
- **Number of questions :** 16
- **Time:** 10 minutes



Tools - **NeuroView.** - Benefits and Reporting

- Analyse the actual level of **leadership practices** that have an **impact** on creating **trust** within the team
- Provide specific **suggestions** to improve leadership effectiveness and team trust level
- Facilitate the creation of a professional **development plan**



IL MIO PIANO D'AZIONE

FATTORE:

ATTIVITÀ DI SVILUPPO:

SCADENZE:

SUPPORTO/RISORSE NECESSARIE:

INDICATORI DI SUCCESSO (KPI):

RISULTATI OTTENUTI:

Abilitare

Abilitare (Assumere la responsabilità e utilizzare le competenze ed i talenti all'interno della squadra, incoraggiare l'autonomia e l'autocoerenza) fine di creare teami responsabilizzati.

Il grafico a barre sotto riportato mostra il tuo punteggio relativo al "Livello di importanza per lo Sviluppo" del fattore "Abilitare", così come è stato valutato dai tuoi collaboratori diretti (ovvero quanto importanti considerano i tuoi (diretti supporti) comportamenti associati al fattore "Abilitare" in relazione all'efficacia complessiva della tua leadership).

IMPORTANZA: 1.0 (Autovalutazione), 1.5 (Valutazione Collaboratori Diretti), 5.50 (Media)

SUGGERIMENTI PER LO SVILUPPO DEL FATTORE "ABILITARE"

Se hai scelto di lavorare sul fattore "Abilitare", di seguito trovi alcuni suggerimenti di sviluppo da considerare. Oltre questi ce ne sono altri interessanti, molti una spinta accanto per individuarli nel tuo Piano d'Azione.

- Incoraggiare le persone a trovare tempo ogni mese per portare avanti e sviluppare i propri progetti
- Prendi il compito di individuare i punti di forza dei membri del team e dar loro la possibilità di utilizzarli in modo autonomo quando devono completare attività, compiti e progetti
- Condividi maggiori informazioni con i colleghi nel prendere decisioni
- Identifica e comunica opportunità per i colleghi di affrontare e risolvere
- Organizza un gruppo di miglioramento continuo per rivedere e migliorare i processi di squadra e organizzativi
- Quando le persone vengono a te con un problema, chiedi loro come lo risolverebbero in vece di fornire la tua soluzione
- Rendi facoltative alcune riunioni
- Forma squadre/gruppi mettendo insieme persone con aspettative, passioni e capacità diverse al fine di ottenere maggiore innovazione
- Chiedi alle persone "che cosa impedisci o ti fa fare il proprio lavoro al meglio?" e poi intervieni per eliminare gli ostacoli o se possibile
- Dimostra apertura verso la diversità di pensiero e di opinione, anche quando sono diversi da tuoi

Dare Riconoscimento

Dare Riconoscimento (Riconoscere e gratificare le persone per i loro sforzi, progressi e risultati raggiunti)

Il grafico a barre sotto riportato mostra il tuo punteggio relativo al "Livello di importanza per lo Sviluppo" del fattore "Dare Riconoscimento", così come è stato valutato dai tuoi collaboratori diretti (ovvero quanto importanti considerano i tuoi (diretti supporti) comportamenti associati al fattore "Dare Riconoscimento" in relazione all'efficacia complessiva della tua leadership).

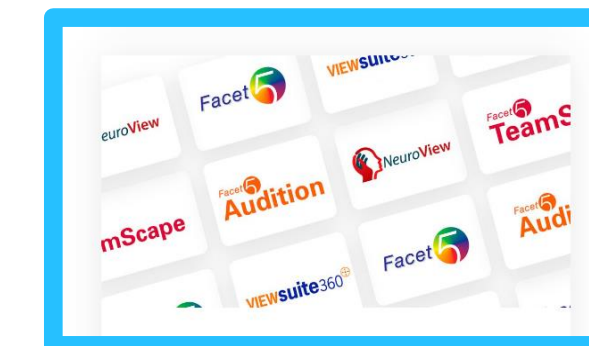
IMPORTANZA: 1.0 (Autovalutazione), 1.5 (Valutazione Collaboratori Diretti), 3.00 (Media)

SUGGERIMENTI PER LO SVILUPPO DEL FATTORE "DARE RICONOSCIMENTO"

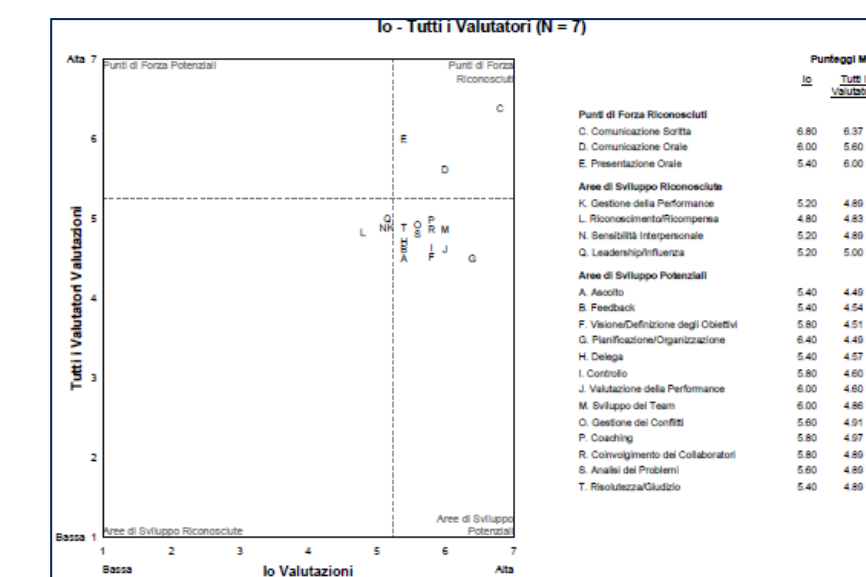
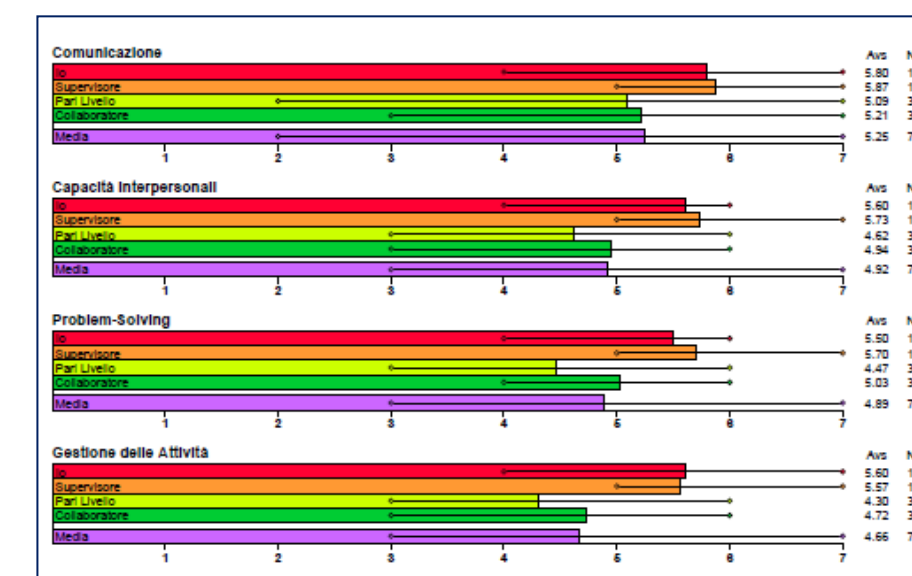
Se hai scelto di lavorare sul fattore "Dare Riconoscimento", di seguito trovi alcuni suggerimenti di sviluppo da considerare. Oltre questi ce ne sono altri interessanti, molti una spinta accanto per individuarli nel tuo Piano d'Azione.

- Condividi i feedback positivi che senti sugli altri
- Fai un giro di apprezzamenti durante le riunioni di squadra (ad esempio ognuno dice ciò che apprezza del far parte del team)
- Nota e ricorda di ringraziare per un lavoro ben fatto
- Ogni mese nomina una persona che ha fatto qualcosa in più come segno di riconoscimento
- Riconosci e vai a sapere gli altri quando hanno fatto dei progressi
- A ditta l'abitudine di fornire feedback costruttivi durante il lavoro
- Cerca esempi di buon lavoro, di comportamenti produttivi e di risultati ottenuti da persone interessate
- Quando esprimi un feedback in qualità di capo utilizza feedback positivi per ogni frase negativa
- Organizza che alcuni membri o l'intera squadra presentino i risultati del loro impegno al senior management
- Utilizza la pagina LinkedIn della società, intranet o le piattaforme di comunicazione interna per riconoscere i risultati raggiunti

Tools - **VIEWsuite360** - Description



- **Administration:** 360° evaluation (self-evaluation, supervisor, peers, reports, etc.)
- **Type of analysis:** competencies (managerial, leadership, emotional intelligence, etc.)
- **Author:** Kenneth Nowack
- **Reporting:** individual and team



Guida per il Piano di Sviluppo (Continua)

Competenza:	
Attività di Sviluppo:	Scadenze:
Risorse Necessarie:	
Indicatori di Successo (KPI):	
Risultati Ottenuti:	



Our Consulting Approach

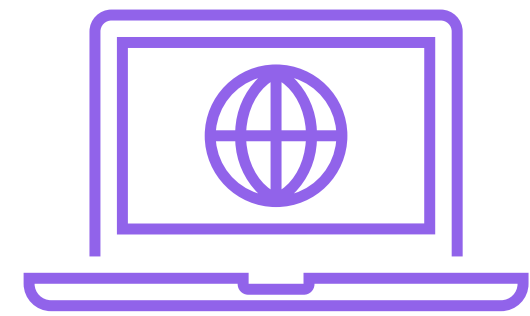
- 1) **Performance** Analysis
- 2) **Cause** analysis of performance gaps
- 3) Identification and design of **integrated solutions** in line with the results of the analysis
- 4) Implementation of interventions and **change management**
- 5) Constant monitoring and evaluation of **results** achieved

Our Consulting Services

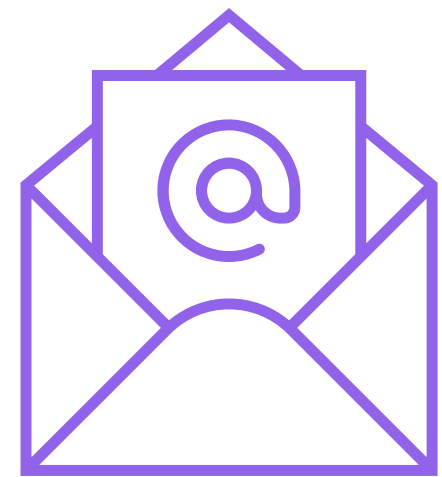


- Organizational Consulting:
 - ✓ Facilitation of organisational change processes
 - ✓ Analysis and review of processes
 - ✓ Competency mapping
 - ✓ Analysis, design and implementation of performance evaluation systems
 - ✓ Talent identification and retention
 - ✓ Analysis and improvement of team performance
- Monitoring the effectiveness of interventions

For more information



www.ptsonweb.com



info@ptsonweb.com



+39 02 72 09 45 14