

Report per SAMPLE

Data Progetto

Progetto: sample

**TEAM VITAL SIGNS**  
Edizione Italiana

## Introduzione

Ogni organizzazione si confronta continuamente con nuovi problemi. Per far fronte al continuo mutamento del mercato e vincere la competizione l'organizzazione ha bisogno di competenze diversificate e complementari. Ogni individuo infatti ha risorse per eccellere in alcune aree ma è carente in altre. Da qui nasce l'importanza del team. Il lavoro di gruppo risponde all'esigenza di ottimizzare le competenze richieste e la valutazione della sua efficacia risulta essere fondamentale per avere un feedback sulle aree di miglioramento o di eccellenza del team stesso.

Avere un team efficace significa investire anche sul livello di performance futura, infatti in ogni gruppo aperto possono inserirsi ed integrarsi nuove risorse che apportano creatività, produttività, efficienza ed efficacia. Quanto più il team è performante ed unito tanto più l'azienda ne trarrà benefici.

Il report TVS restituisce una fotografia del clima interno al team. Questo report ti aiuterà ad identificare punti di forza ed ostacoli grazie a cui sarà possibile la definizione di un accurato piano di miglioramento; a distanza di tempo è possibile procedere con una ri-misurazione finalizzata al controllo degli obiettivi precedentemente stabiliti e allo scopo di rifocalizzare il piano in un'ottica di miglioramento di team continuo.

## Indice di Engagement

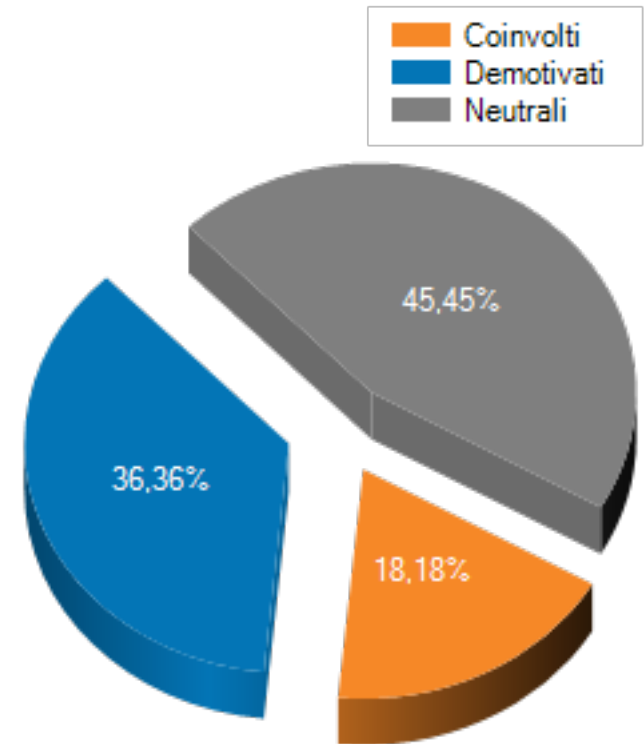
### Dati Generali

Il “Team Vital Signs” (o “TVS”) è stato somministrato DATA INIZIO e FINE - l’analisi è stata condotta su 11 persone.

### Overview

Indice di Engagement: 41

Questo indice è un indicatore sintentico del livello di coinvolgimento del team e può essere utilizzato come benchmark per le successive misurazioni



## Indice

Introduzione .....	2
Il Modello Vital Signs .....	5
I Risultati del Team .....	7
Outcome di Performance .....	9
I Risultati degli Outcome .....	11
Grafico di Sintesi.....	13
Item Critici .....	14



## Il Modello Vital Signs

Com'è il clima nel tuo team di lavoro? Le persone sono costantemente coinvolte e orientate al raggiungimento dell'obiettivo comune? O distratte da dinamiche e processi non funzionali?

L'impatto del clima nei gruppi di lavoro è ormai ben nota: l'efficacia delle dinamiche emotivo relazionali nel team, infatti, è alla base del coinvolgimento dei suoi membri, sblocca la comunicazione, aumenta la coesione interna e di conseguenza migliora la performance.

Il modello Vital Signs definisce l'efficacia del team attraverso l'indagine dei 5 fattori presenti nell'immagine a fianco. L'analisi di questi fattori restituisce inoltre un feedback sulla propensione del gruppo a focalizzarsi o meno sulle direttrici persone-organizzazione-operatività-strategia.



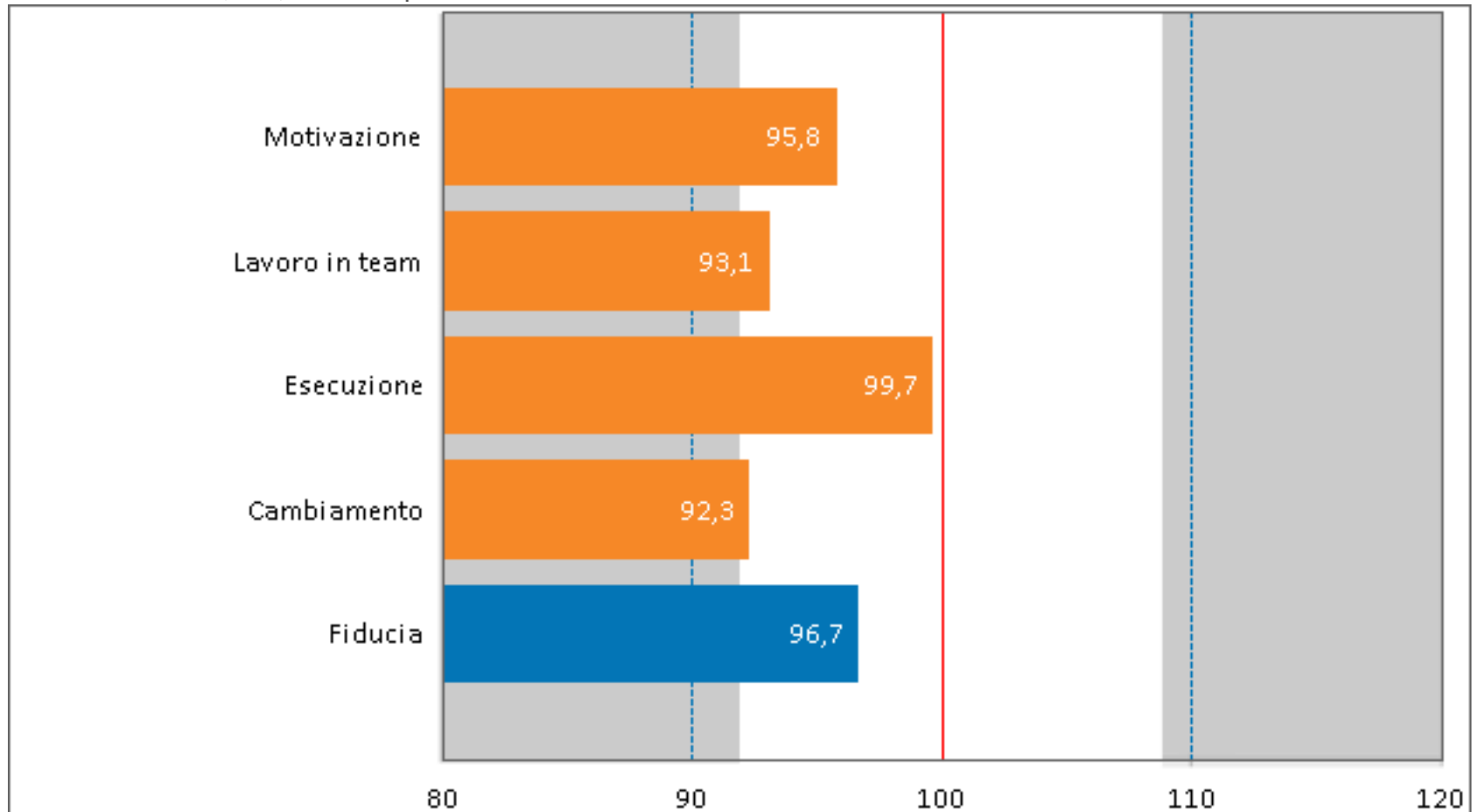
## I Fattori

L'analisi della Team Efficacy, condotta attraverso la somministrazione del questionario TVS, ha consentito di costruire una fotografia istantanea del lavoro in team in riferimento ai seguenti fattori:

Fattore	Cosa indaga?
Motivazione	Qual è il commitment delle persone all'interno del team? Sono motivati e si assumono le responsabilità?
Lavoro in team	Quanto comunicano le persone? Le informazioni vengono condivise? I colleghi lavorano e risolvono i problemi insieme?
Esecuzione	Quanto il team è in grado di concretizzare gli obiettivi aziendali? Qual è il grado di coerenza percepito dalle persone tra ciò che si dice e ciò che si fa?
Cambiamento	Le persone accettano il cambiamento? Sono pronti a dimostrare flessibilità e ad adattarsi alla nuova situazione?
Fiducia	I singoli membri hanno fiducia nel team? Qual è il livello di fiducia interno?

## I Risultati del Team

Questo grafico mostra i risultati generali del Team relativamente ai 5 fattori del modello. La linea rossa indica la media (100) del campione normativo di riferimento.



## DATI: I FATTORI

La tabella mostra i valori presenti nel grafico precedente. L'ultima colonna (deviazione standard), riporta una misura dell' omogeneità del feedback. La deviazione standard (ds) media è 15, ciò significa che tanto più il valore è al di sotto della media tanto più il feedback ricevuto è stato omogeneo. Viceversa se il valore ds è al di sopra della media.

Fattore	Punteggio	Deviazione Standard
Motivazione	95,8	16,3
Lavoro in Team	93,1	18,9
Esecuzione	99,7	17,8
Cambiamento	92,3	18,9
Fiducia	96,7	18,5



## Outcome di Performance

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

Outcome	Definizione
Soddisfazione	I membri del team sono soddisfatti sia a livello personale che professionale?
Risultati	Il team riesce a raggiungere i suoi obiettivi efficientemente ed efficacemente?
Agility	Il team è in grado di cogliere nuove opportunità e raccogliere le sfide del mercato?
Sostenibilità	Il team sta creando valore duraturo e si sente in grado di continuare così nel tempo?

Gli outcome sopra citati sono guidati da un'ampia varietà di forze, alcune "hard" (come il sistema di delega) ed altre "soft" (come la relazione). Ma quanto è importante il lato soft? Le ricerche ci dicono che il clima organizzativo predice oltre il 60% della performance.

In sintesi: migliorare il clima significa raggiungere più facilmente gli obiettivi e ottenere un risultato economico finanziario duraturo nel tempo.

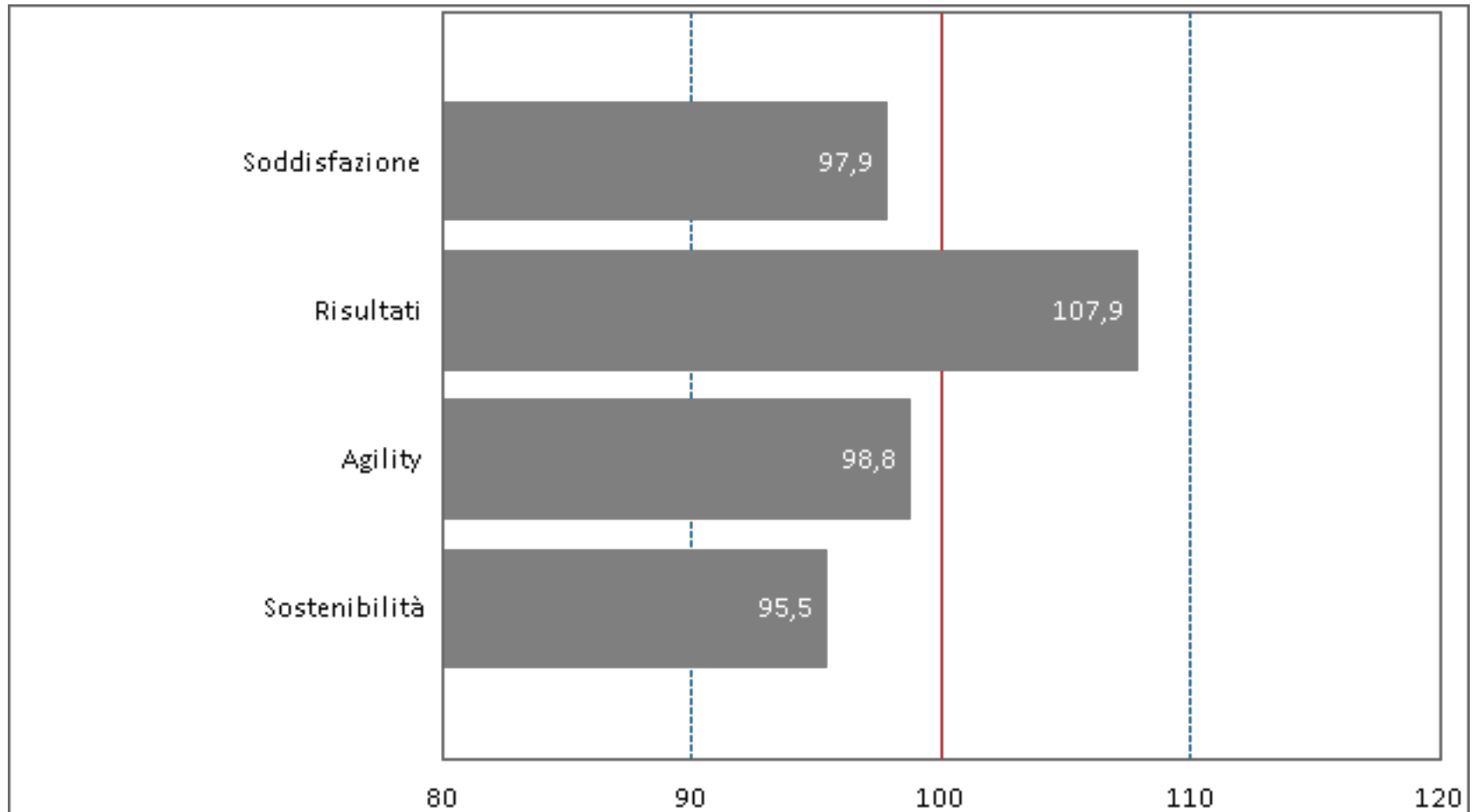
## Il Modello e gli Outcome

Il TVS misura 4 outcome, che sono allineati alle direttrici chiave del modello:



## I Risultati degli Outcome

Questo grafico mostra i punteggi relativi ai 4 outcome:



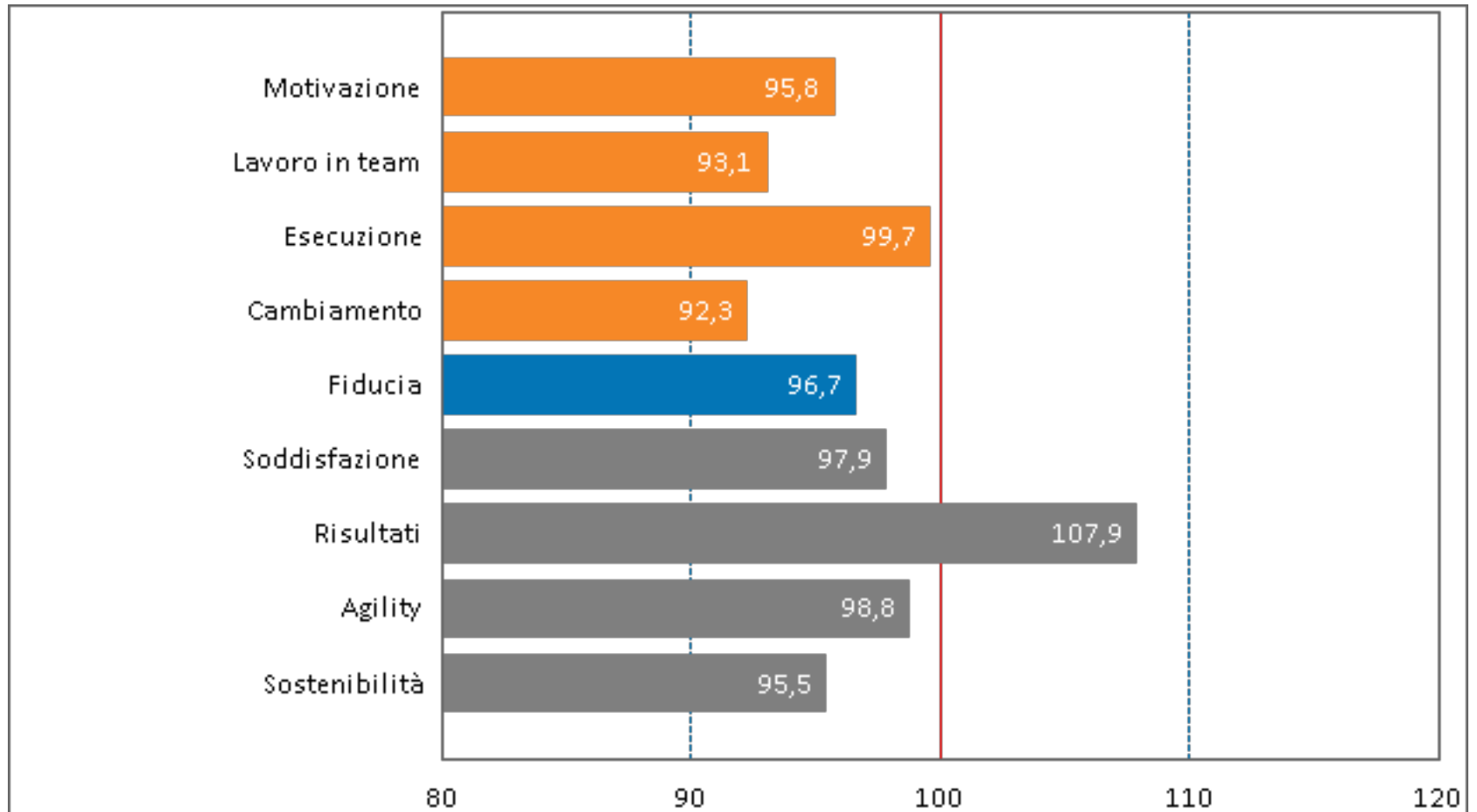
## DATI: GLI OUTCOME

La tabella mostra i valori presenti nel grafico precedente. L'ultima colonna (deviazione standard), riporta una misura dell'omogeneità del feedback. La deviazione standard (ds) media è 15, ciò significa che tanto più il valore è al di sotto della media tanto più il feedback ricevuto è stato omogeneo. Viceversa se il valore ds è al di sopra della media.

Outcome	Punteggio	Deviazione Standard
Soddisfazione	97,9	16,5
Risultati	107,9	13,1
Agility	98,8	17,1
Sostenibilità	95,5	13,7

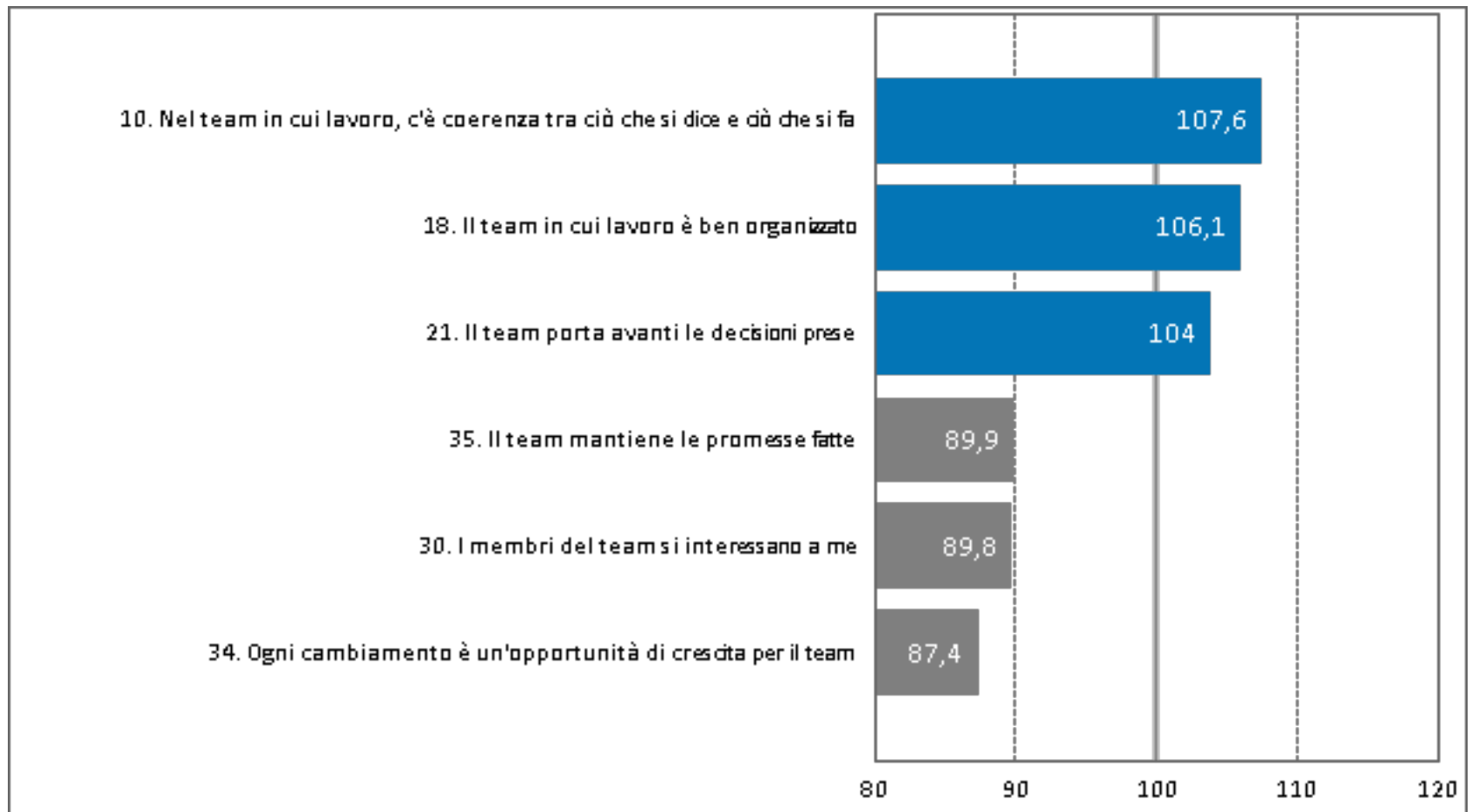
## GRAFICO DI SINTESI

Il grafico mostra i risultati del team in termini di fattori e outcome:



## Item Critici

Sotto sono riportati i 3 item che hanno ottenuto in media i punteggi più alti e i 3 più bassi. Questo può servire a chiarire le specifiche aree su cui puntare o da migliorare in un'ottica di sviluppo.



## Riflessioni sugli item critici

### Punteggi più bassi

- ◆ Cosa c'è dietro a questi punteggi? Comportamenti dei singoli? Politiche aziendali? Paure? Dubbi?
- ◆ Qual è l'impatto emozionale di questi punteggi sul gruppo?
- ◆ Quanto i team leader si prendono la responsabilità del processo di miglioramento di questi aspetti?
- ◆ Come impattano questi 3 aspetti sulla performance di team?
- ◆ Quali benefici prevedi dal miglioramento di questi aspetti?
- ◆ Che cosa serve per lavorare su questi punti critici?

### Punteggi più alti

- ◆ Sono punti di forza del team?
- ◆ Come possono essere ulteriormente sviluppati adesso?
- ◆ Come possono, leader e gruppo di lavoro, utilizzare sempre più questi punti di forza nel processo di lavoro?
- ◆ Ritieni ci sia una qualche relazione tra il processo di ulteriore miglioramento di questi aspetti e quello relativo alle aree critiche su cui hai appena riflettuto?
- ◆ Come possono essere utilizzati per sviluppare le aree critiche?
- ◆ Come possono essere riconosciuti e celebrati questi aspetti, per dare energia positiva al team?

## Item e Risultati (pagina 1)

Item	Media	Dev. Standard
Le persone del team si assumono le proprie responsabilità lavorative	93,8	11,0
Nel team, tutti lavorano per il raggiungimento di un obiettivo comune	96,2	18,3
Gli obiettivi del team mi guidano nel lavoro che svolgo	91,7	14,6
Le persone nel team cercano di fare un lavoro eccellente	100,8	12,0
Il lavoro che faccio ha una grande importanza per il team	99,4	14,7
Le persone del team richiedono pareri/feedback sul loro operato	93,2	14,7
Nel team, prima di prendere decisioni, valutiamo costi e benefici	97,2	21,5
Riesco ad ottenere, dagli altri membri del team, pareri/feedback per	92,8	18,3
Nel team, abbiamo a disposizione gli strumenti necessari per migliorare	92,9	11,8
Nel team in cui lavoro, c'è coerenza tra ciò che si dice e ciò che si fa	107,6	19,7
Sono in grado di spiegare ad altri quali sono gli obiettivi del team nel	99,7	16,0
Accetto il cambiamento anche se influisce sul lavoro del team	91,9	13,4
Le persone del team rispettano i tempi stabiliti	102,8	16,7
Per svolgere il mio lavoro, riesco ad ottenere il sostegno necessario dagli	100,5	14,6
Nel team, si risponde velocemente ai cambiamenti del mercato	100,1	18,6
So cosa il team si aspetta da me	94,3	14,1
Le persone del team accettano i punti di vista altrui	97,5	15,9
Il team in cui lavoro è ben organizzato	106,1	15,6
Gli altri membri del team sono attenti ai miei bisogni	98,1	12,5



## Item e Risultati (pagina 2)

Item	Media	Dev. Standard
Mi sono chiari gli obiettivi del team	97,4	14,3
Il team porta avanti le decisioni prese	104,0	13,1
Nel team si collabora efficacemente	99,0	14,8
Il team in cui lavoro è in grado di proporre nuovi progetti all'azienda	99,3	18,2
Mi piace il lavoro che il team svolge	98,4	11,4
Posso contare sulle persone del team nel quale lavoro	103,3	17,3
All'interno del team le persone sono creative	93,4	20,1
Ho fiducia nelle persone del team	96,5	14,2
Mi piace la direzione presa dal team	99,4	13,9
Come team gestiamo facilmente i cambiamenti lavorativi	98,2	16,5
I membri del team si interessano a me	89,8	16,5
Le persone del team hanno iniziativa	92,1	18,7
Lavoriamo bene in team	97,3	14,9
Sono d'accordo con gli obiettivi che il team persegue	96,2	13,3
Ogni cambiamento è un'opportunità di crescita per il team	87,4	15,6
Il team mantiene le promesse fatte	89,9	23,0
Le persone del team comunicano in maniera trasparente	95,9	19,3
Nel team, so quali sono i miei compiti	99,5	15,2
Nel team, mi sono ben chiari i ruoli degli altri colleghi	99,0	17,9

## Domande Aperte

Che cosa il team dovrebbe iniziare a fare?

Il team, composto da persone provenienti da fusioni societarie operanti su diverse sedi, ha attraversato, come era logico che fosse, un periodo di transizione dovuto ai diversi sistemi di lavoro. Personalmente ho notato un grande miglioramento e affiatamento fra i colleghi soprattutto in questi ultimi mesi, dove le frequenti attività che ci hanno pesantemente coinvolto hanno fatto emergere competenza affidabilità e molta disponibilità, doti necessarie per un vero team.

Creare uniche piattaforme di lavoro anche con l'ausilio di strumenti informatici (alcuni già presenti nella intranet aziendale) o gestionali (ad esempio incontri fissi periodici allargati a tutti e non riservati solo ai responsabili) e ragionare come una squadra e non come singoli uffici (seppur con le proprie competenze)

Lavorare più sinergicamente.

## Domande Aperte

Che cosa il team dovrebbe iniziare a fare?

Riunioni di gruppo periodiche

incontrarsi spesso per aggiornarci sulle attività in corso e/o future

al di là di fare incontri su temi specifici quando questi si presentano - il team dovrebbe incontrarsi con regolare frequenza per far emergere aspetti di condivisione e chiarimenti

## Domande Aperte

Che cosa il team dovrebbe smettere di fare?

coltivare il "proprio orticello"

Smettere di portare fuori senza fine costruttivo eventuali problemi interni ed essere piu' diretti - Lavorare di meno cercando di ottimizzare il tempo lavorativo a disposizione -

Secondo me nulla in quanto stiamo operando nel migliore dei modi.

## Domande Aperte

Che cosa il team dovrebbe smettere di fare?

Lavorare per compartimenti stagni

-

## Domande Aperte

Che cosa il team dovrebbe continuare a fare?

Riunioni/incontri atte ad aumentare l'affiatamento fra le persone dialogando di eventuali problematiche lavorative.

Mettere sempre al primo posto i propri "clienti" interni o esterni

Rispettarsi e lavorare bene insieme.

## Domande Aperte

Hai ulteriori considerazioni/feedback rispetto al team?

ho visto un notevole cambiamento da gennaio ad oggi.....forse dovevamo "conoscerci"?

Il team dovrebbe mantenere elevato il servizio erogato al cliente interno e mantenere sereno e collaborativo il clima all'interno dell'ufficio

Capire quali sono le aspettative della direzione in merito alle funzioni del team (cosa si aspetta dal Team in merito alle modalità di operare e gli obiettivi da raggiungere)

## Conclusioni

Il modello Vital Signs è molto potente poichè indaga le aree che fanno realmente la differenza nell'efficacia del team, producendo benefici anche sui singoli individui che ne fanno parte.

Per ottenere il più alto valore dal TVS raccomandiamo che i responsabili dell'indagine si impegnino a:

- Discutere questo sommario e identificare i livelli di commitment per migliorare la Team Efficacy
- Esplorare le “aree di forza e di miglioramento” e considerare quali azioni concrete potrebbero essere importanti
- Condividere i risultati con lo staff e coinvolgerli al fine di migliorare due o tre aree specifiche del team
- Ripetere l'indagine TVS ad intervalli regolari per mantenere il focus su queste aree chiave.

**Grazie per aver scelto l'indagine TVS e per il tuo impegno a creare un ambiente di lavoro dove le persone possano realizzarsi e crescere professionalmente**

- Il Team di Six Seconds



## La Linea Vital Signs

- LVS** Leadership Vital Signs: feedback sulla tua efficacia come Leader.
- TVS** Team Vital Signs: identificazione di opportunità e ostacoli per un'ottimale performance di team.
- OVS** Organizational Vital Signs: misurazione degli indicatori chiave relativi al clima e all'engagement organizzativo

La Linea Vital Signs è stata pubblicata da [Six Seconds](#).

Six Seconds è un network internazionale con sedi in tutto il mondo. Con la presenza in più di 50 paesi, metodologie innovative, percorsi didattici integrati, tool diagnostici e processi di consulenza, Six Seconds è il leader mondiale nello sviluppo delle competenze fondamentali per la performance e il cambiamento di leader, team ed organizzazioni.

[www.6seconds.it](http://www.6seconds.it)