



# WIS/SVP

## Scala dei Valori Professionali

Giancarlo Trentini, Massimo Bellotto, Maria C. Bolla

### PROFILO VALORIALE

---

Nominativo:

Codice test: 6LKE74UH

Data della prova: 12/09/2008

Codice cliente: wis

---

Sesso: maschile

Professione: adulto in età lavorativa

---

## Introduzione

La WIS/SVP esamina la gerarchia e la struttura dei valori professionali, sulla base di un modello a 21 dimensioni che la persona valuta rispondendo alle domande del questionario.

I valori si possono definire come quegli aspetti generali, o principi di base, che stanno particolarmente a cuore alle persone; i valori professionali in particolare aiutano a capire a quali aspetti della vita lavorativa la persona assegna maggiore importanza e che cosa maggiormente ricerca nella propria professione.

Inoltre, i valori sono utili anche per comprendere il grado di integrazione, presente o futuro, tra un individuo e un determinato contesto lavorativo, in quanto ciò che è importante per la persona deve potersi il più possibile conciliare con ciò che è importante per l'organizzazione all'interno della quale si trova o intende lavorare.

Questo report fornisce informazioni utili per l'orientamento professionale, la selezione e la formazione del personale, il bilancio di competenze e il counseling individuale; va ricordato tuttavia che esso costituisce solo una parte della valutazione, che per essere completa dovrebbe integrarsi con un'analisi più ampia di interessi, motivazioni, attitudini e altre caratteristiche della persona.

Questo report è suddiviso nelle seguenti sezioni:

- 1 **Profilo generale:** vengono riportati i risultati ottenuti al test dalla persona in oggetto in forma di punteggi "grezzi" e percentili e grafica.
- 2 **Valori caratterizzanti in positivo:** evidenzia i picchi valoriali positivi, ossia le dimensioni che emergono come particolarmente rilevanti e centrali per la persona.
- 3 **Valori caratterizzanti in negativo:** evidenzia invece i picchi valoriali negativi, ossia le dimensioni che la persona ritiene trascurabili ma che ugualmente incidono sulle scelte professionali che essa compie.
- 4 **Integrazione individuo-contesto:** fornisce alcune informazioni sul tipo di ambienti organizzativi in cui la persona potrebbe integrarsi al meglio e su quelli in cui potrebbe avere alcune difficoltà nell'adattarsi.
- 5 **Suggerimenti per il colloquio:** riporta delle indicazioni, in forma di domande da porre al candidato, da utilizzare come traccia nel colloquio di valutazione.
- 6 **Tipologie valoriali:** descrive, in riferimento a un modello concettuale che prevede sei diversi tipi, il tipo che si avvicina maggiormente a come la persona ha risposto.
- 7 **Orientamento valoriale:** riporta, tra le cinque più diffuse, la descrizione che più si avvicina a come la persona ha risposto.

Complessivamente le prime tre sezioni descrivono il profilo valoriale in modo analitico, mettendo in evidenza la struttura gerarchica dei valori attraverso i picchi positivi e negativi, e

delineando le caratteristiche degli ambienti lavorativi maggiormente favorevoli e sfavorevoli alle caratteristiche della persona. Le ultime due descrivono invece un profilo generale che deriva dai rapporti dinamici tra i diversi valori, ancorandolo a due modelli prototipici: i "tipi" e gli "orientamenti" valoriali.

Le descrizioni e i grafici presenti nelle diverse sezioni del report fanno riferimento ai punteggi ottenuti dalla persona al test, trasformati in percentili attraverso il confronto con lo specifico gruppo di riferimento, che in questo caso è:

**adulto in età lavorativa**

### Utilizzo del report

---

Le decisioni basate sui risultati alla WIS/SVP devono tenere conto che qualsiasi testo contenuto in un report computerizzato va visto come un'ipotesi, che deve essere confermata da altre fonti di informazioni, come colloqui, dati biografici o esiti di altri assessment.

Il contenuto di questo report è riservato e deve essere trattato in modo assolutamente confidenziale e rispettoso della privacy del soggetto.

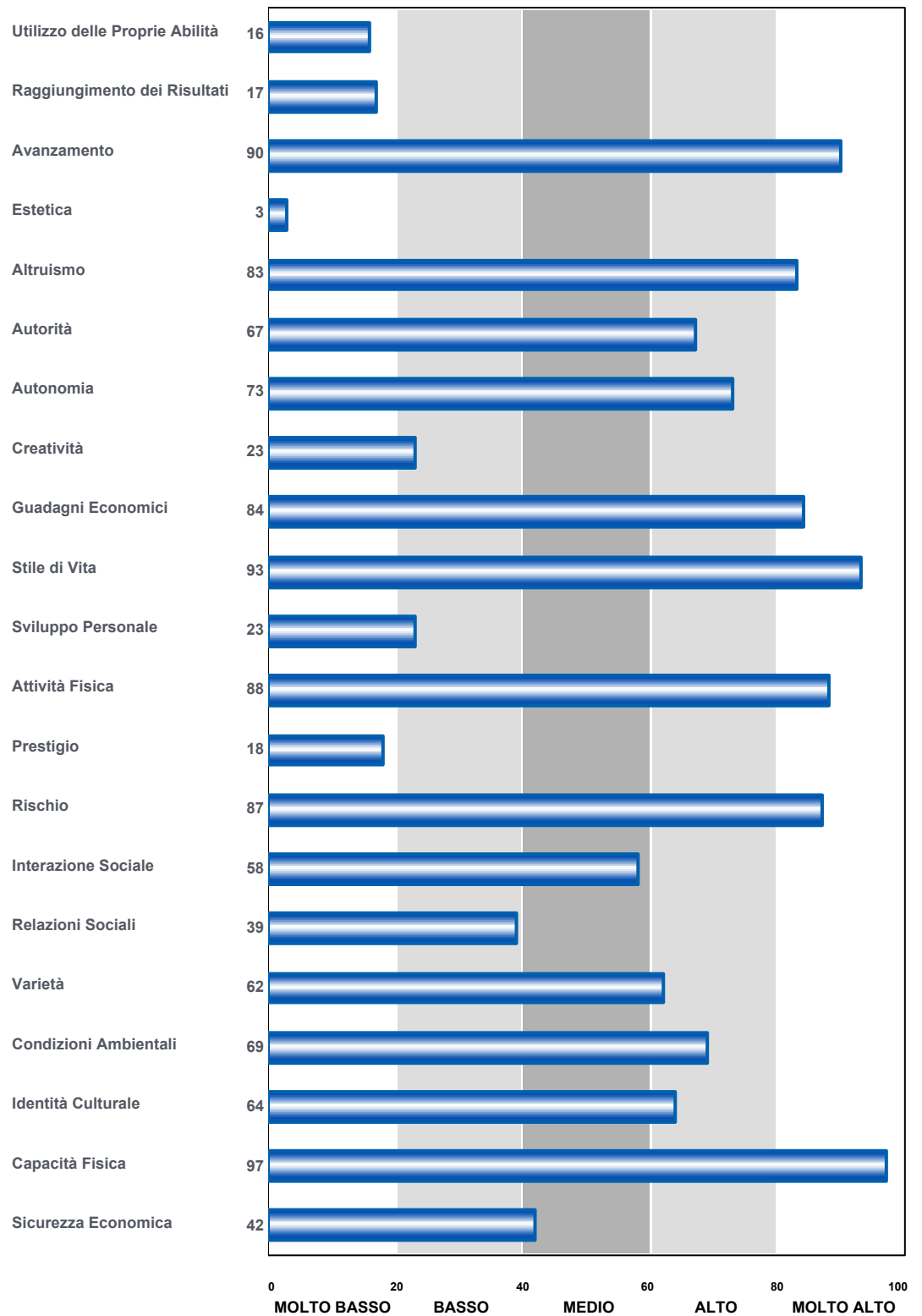
È inoltre importante tener presente che:

- i risultati al test sono basati sulla descrizione che il soggetto ha dato di sé; la precisione dei risultati dipende quindi dalla franchezza con cui la persona ha risposto agli item e dal suo grado di autoconsapevolezza;
- non vi sono aspetti "giusti" o "sbagliati" nei valori professionali di un individuo: lo stile di ciascuno ha i propri vantaggi e svantaggi, ma sicuramente certi tratti si confanno meglio di altri a certe attività, ruoli o mansioni;
- i risultati a un test psicometrico come la WIS/SVP consentono di fare delle previsioni attendibili su come la persona si comporterà in una gamma sufficientemente ampia di situazioni;
- generalmente, i risultati alla WIS/SVP ed espressi in questo report sono da considerarsi validi per un periodo di 12-18 mesi dopo la sua compilazione, a meno che non subentrino importanti cambiamenti nella vita, professionale o non, della persona.

## 1. Profilo generale

		Punteggio grezzo	Percentili
ABIL	Utilizzo delle Proprie Abilità	6	16
ACHV	Raggiungimento dei Risultati	6	17
ADVA	Avanzamento	9	90
AEST	Estetica	4	3
ALTR	Altruismo	9	83
AUTH	Autorità	6	67
AUTO	Autonomia	8	73
CREA	Creatività	6	23
ECON	Guadagni Economici	8	84
LIFE	Stile di Vita	10	93
PERS	Sviluppo Personale	7	23
PHYA	Attività Fisica	9	88
PRES	Prestigio	4	18
RISK	Rischio	7	87
SOCI	Interazione Sociale	6	58
SOCR	Relazioni Sociali	7	39
VARI	Varietà	6	62
WORK	Condizioni Ambientali	8	69
CULT	Identità Culturale	6	64
PHYP	Capacità Fisica	8	97
SECU	Sicurezza Economica	6	42
T1	Tipo Creativo	59	30
T2	Tipo Tranquillo	52	10
T3	Tipo Rampante	63	70
T4	Tipo Duro	60	95
T5	Tipo Battitore Libero/Autonoma	60	70
T6	Tipo Sociale/Socievole	54	30
MATER	Orientamento Materialistico	39	76
SELFO	Orientamento al Sé	32	12
OTHER	Orientamento agli Altri	34	57
INDEP	Orientamento all'Indipendenza	45	87
CHALL	Orientamento alla Sfida	33	83

**Valori (Percentili)**



## 2. Valori caratterizzanti in positivo

Valore	Note
<b>PHYP (Capacità Fisica)</b>	molto alto
<b>LIFE (Stile di Vita)</b>	molto alto
<b>ADVA (Avanzamento)</b>	molto alto
<b>PHYA (Attività Fisica)</b>	molto alto
<b>RISK (Rischio)</b>	molto alto

Da quanto emerge dall'analisi dei risultati al test, per la persona è fondamentale la possibilità di svolgere un'attività che metta alla prova la propria forza fisica, direttamente o attraverso l'utilizzo di macchinari. Infatti, sul lavoro può ritenere prioritario l'esprimere la propria energia e il proprio vigore facendo lavori anche pesanti e faticosi o, in alternativa, utilizzando apparecchiature potenti che possano trasmettere la sensazione di forza.

Un altro aspetto decisivo per la persona è costituito dall'opportunità di svolgere una professione che le consenta di poter scegliere quando e come lavorare, organizzandosi nei tempi e nelle modalità che ritiene più opportune. Considera cruciale non scendere mai a compromessi con i propri valori e, al contrario, integrare l'attività professionale all'interno del proprio stile di vita e dei propri interessi personali, prestando particolare attenzione a mantenere una forte coerenza tra le proprie idee e i propri comportamenti.

Inoltre predilige le situazioni in cui può assicurarsi un costante avanzamento di carriera, garantendosi il passaggio a ruoli di sempre maggiore visibilità e prestigio. Essendo molto ambiziosa, dà la priorità alle attività che possono procurarle successo e potere personale. Sul lavoro ritiene cruciale farsi strada, ricercando tutte le opportunità che possano garantire l'accesso a premi e promozioni.

È persona, poi, che assegna rilevanza anche alle opportunità di mantenersi sempre in forma fisicamente e dedicare parte della giornata all'attività fisica, conciliando gli impegni lavorativi con l'attività sportiva. Apprezza, in particolare, la possibilità di svolgere una professione dinamica che le consenta di lavorare tenendosi al contempo impegnata fisicamente. Può apprezzare l'idea di portare avanti l'attività sportiva anche a livello agonistico o professionale, in modo da combinare lavoro e attività fisica in un'unica attività.

Infine, dai risultati al test possiamo affermare che la persona ha a cuore anche la possibilità di fare un lavoro che implichi una qualche assunzione di rischio, come assumere un incarico che la espone ad un pericolo o a forti incertezze o, ancora, a situazioni particolarmente difficili da gestire. Amando il brivido del rischio, ritiene molto importante che il proprio lavoro offra degli stimoli di questo genere, come quelli di dover gestire criticità impreviste, decidere in tempi brevi e con informazioni limitate, esporsi in prima persona a pericoli o emergenze improvvise.

### 3. Valori caratterizzanti in negativo

Valore	Note
<b>AEST (Estetica)</b>	molto basso
<b>ABIL (Utilizzo delle Proprie Abilità)</b>	molto basso
<b>ACHV (Raggiungimento dei Risultati)</b>	molto basso
<b>PRES (Prestigio)</b>	molto basso
<b>CREA (Creatività)</b>	basso

Relativamente ai valori caratterizzanti in negativo, emerge, invece, che per la persona costituisce un aspetto assolutamente irrilevante svolgere un lavoro che abbia a che fare con aspetti legati all'estetica e alla bellezza in senso lato. Guardando solo alla sostanza delle cose che non alla loro apparenza, considera marginale, se non controindicato, occupare il proprio tempo in un lavoro orientato a soddisfare il proprio "gusto del bello".

È poi trascurabile il suo interesse ad accrescere le proprie competenze, conoscenze e capacità professionali attraverso il lavoro che svolge. Per lei può essere irrilevante mantenere una continuità tra il percorso di studi e l'attività professionale, come pure tra i diversi ruoli ricoperti nella propria carriera professionale. Non considera, infatti, importante utilizzare e accrescere le proprie abilità e competenze nel contesto lavorativo.

Inoltre, valuta come poco rilevante l'opportunità di avere informazioni sul raggiungimento o meno degli obiettivi assegnati, poiché non le interessa affatto monitorare il proprio operato e i risultati che raggiunge. Sul lavoro non dà importanza alla possibilità di ricevere delle conferme dall'esterno circa la bontà del proprio lavoro e il riconoscimento del proprio valore, e tende, quindi, a non ricercare momenti di feedback e di verifica. Infine, potrebbe non ritenere importante il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Oltre a ciò la persona considera poco importante svolgere una professione che le consenta di raggiungere uno status elevato e un certo prestigio sociale. Ritiene per nulla importante essere stimata e ammirata dalle altre persone, sia sul lavoro che nella vita in generale, per le proprie conoscenze o azioni. Pertanto, ricevere il riconoscimento e l'approvazione degli altri è per lei assolutamente marginale, se non sgradito.

Infine, non ha a cuore la possibilità di inventare o scoprire soluzioni nuove o alternative rispetto a quelle già esistenti. Non assegna grande rilevanza agli aspetti di creatività o immaginazione nel contesto lavorativo, né alla possibilità di ideare e realizzare progetti nuovi. Può, al contrario, dare importanza alle attività di routine o a compiti che implicano l'applicazione di procedure e metodologie consolidate. Dà un'importanza molto relativa all'utilizzo della propria creatività sul lavoro e non ritiene che tale componente sia indispensabile per raggiungere i migliori risultati.

#### **4. Integrazione individuo-contesto**

---

In questa sezione vengono date alcune indicazioni sul tipo di condizioni organizzative e professionali in cui, sulla base delle indicazioni fornite nel questionario, ci potrebbe essere un più facile adattamento e integrazione del soggetto, sulla base della congruenza tra valori individuali e caratteristiche del contesto.

Vengono altresì date alcune indicazioni sulle caratteristiche dei contesti e sulle condizioni ambientali in cui potrebbe invece verificarsi una certa incompatibilità tra ambiente di lavoro e valori individuali.

La persona in oggetto può integrarsi al meglio in organizzazioni che operano in business legati alla produzione, alla vendita o all'utilizzo di macchinari o apparecchiature potenti e avanzate.

È particolarmente a suo agio anche come libero professionista oppure in contesti organizzativi altamente flessibili in cui viene data grande libertà di movimento e di organizzazione del lavoro (progetti da gestire in modo autonomo, telelavoro, consulenza esterna, ecc.).

Infine può adattarsi bene in organizzazioni che incoraggiano e stimolano la competizione, consentono di emergere e fare carriera e offrono visibilità a chi accede a posizioni più elevate.

Al contrario, può non integrarsi facilmente in contesti nei quali c'è una particolare attenzione agli aspetti estetici, come in organizzazioni che operano in business che ruotano intorno al mondo della bellezza (moda, beni di lusso, cura del corpo, ma anche grafica, arte, ecc.).

Ancora, può non essere a proprio agio nelle organizzazioni in cui si punta fortemente sulla crescita professionale e continua del personale e sull'ampliamento costante del bagaglio di conoscenze possedute dalle persone (per esempio knowledge company, aziende con piani di formazione continua, training on the job).

In ultimo, può avere difficoltà ad adattarsi a lavorare nei contesti dove si lavora per obiettivi, ancor più se in accordo con la tecnica del goal setting, in modo tale da potersi costantemente misurare con mete definite e sfidanti da raggiungere e al tempo stesso avere la possibilità di ricevere regolari feedback sul proprio operato.



## **5. Suggerimenti per il colloquio**

---

Nel colloquio successivo alla compilazione del questionario WIS/SVP, può essere utile verificare e approfondire alcuni aspetti del profilo emerso, con delle domande comportamentali che indagano come la persona ha gestito situazioni difficili attraverso la metodologia **STAR** (Situation-Task-Action-Result). Questa metodologia prevede che l'intervistatore si faccia raccontare degli episodi tratti dall'esperienza lavorativa passata della persona, facendo attenzione a distinguere per ogni episodio informazioni sulla situazione, sul compito assegnato, sui comportamenti messi in atto dal soggetto e sui risultati concreti conseguiti.

Queste domande possono fornire importanti elementi aggiuntivi sui valori caratterizzanti e in particolare su come essi orientano o modulano i comportamenti lavorativi e le scelte della persona.

Nel caso in oggetto consigliamo di verificare nel colloquio le due dimensioni di picco (quella maggiormente caratterizzante in positivo e quella maggiormente caratterizzante in negativo).

### **Dimensione in positivo**

---

Dato il punteggio alto nella dimensione **Capacità Fisica**, si ipotizza che la persona dia molta importanza all'espressione attraverso il lavoro della propria forza e del proprio impegno fisico. Per verificare la rilevanza di questo aspetto e come viene declinato in comportamenti concreti, si possono utilizzare due domande STAR di approfondimento:

1. "Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha svolto un'attività che implicava molta fatica e impegno anche fisico? Quando è successo? Descriva il contesto in cui si è trovato. Che compito le era stato assegnato? Come ha agito in quella situazione? Cosa ha fatto esattamente? Che risultati ha ottenuto? Come si è sentito?"
2. "Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui ha svolto, invece, un'attività particolarmente sedentaria e tranquilla? Quando è successo? Descriva il contesto in cui si è trovato. Che compito le era stato assegnato? Come ha agito in quella situazione? Cosa ha fatto esattamente? Che risultati ha ottenuto? Come si è sentito?"

### **Dimensione in negativo**

---

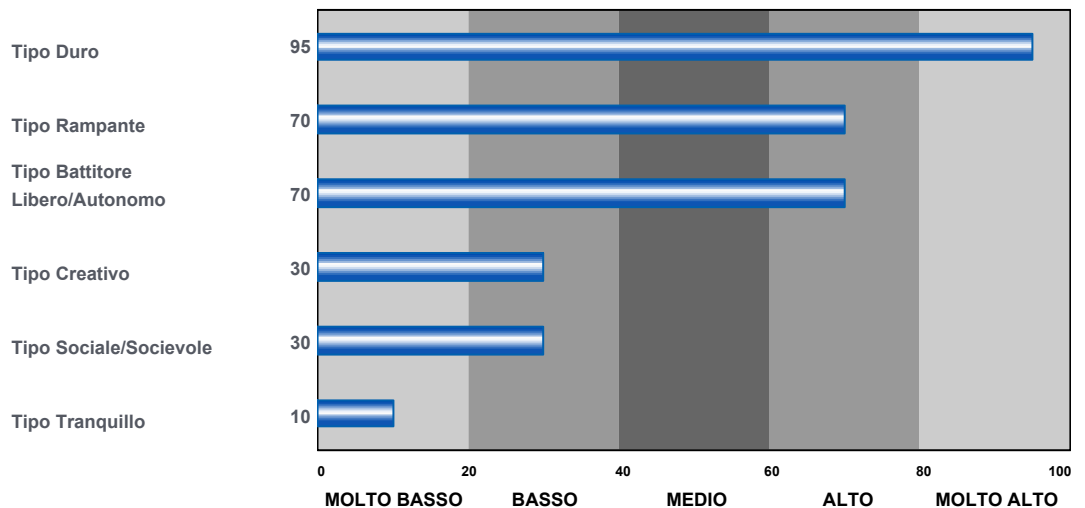
Dato il punteggio basso nella dimensione **Estetica**, è probabile che il candidato abbia poco interesse per gli aspetti legati alla bellezza e al modo di apparire delle cose. Le domande STAR di approfondimento, che proponiamo per verificare la scarsa rilevanza di questo aspetto, sono le seguenti:

1. "Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui è riuscito a soddisfare perfettamente il suo gusto estetico? Quando è successo? Descriva il contesto in cui si è trovato. Che compito le era stato assegnato? Come ha agito in quella situazione? Cosa ha fatto esattamente? Che risultati ha ottenuto? Come si è sentito?"

2. “Mi può raccontare un episodio lavorativo in cui non è assolutamente riuscito a soddisfare il suo gusto estetico? Quando è successo? Descriva il contesto in cui si è trovato. Che compito le era stato assegnato? Come ha agito in quella situazione? Cosa ha fatto esattamente? Che risultati ha ottenuto? Come si è sentito?”

## 6. Tipologia valoriale

La tipologia valoriale consente di ottenere una comprensione più sintetica e immediata del profilo valoriale del soggetto, poiché analizza i rapporti tra diversi valori, attraverso il confronto dei punteggi totalizzati dal soggetto con i sei tipi valoriali più diffusi nella popolazione e presenti nel modello teorico del test.



La descrizione presentata in questa sezione fa riferimento alle caratteristiche generali del "tipo" che più si avvicina al soggetto, che in questo caso è il:

### Tipo Duro

Il livello di precisione della descrizione presentata è minore rispetto alle sezioni precedenti, poiché il tipo rappresenta, non la persona nella sua specificità, ma un modello prototipico di come possa delinearsi la struttura complessiva dei valori.

Il grado di aderenza del profilo descritto alle caratteristiche del soggetto dipende dal punteggio ottenuto nella tipologia: quanto più sarà vicino a cento, tanto più la descrizione sarà coerente con la struttura valoriale del soggetto. Il punteggio in questo caso è di: **95**

Il tipo Duro è un individuo che si caratterizza per l'importanza che assegna alla possibilità di utilizzare sul lavoro le proprie energie e di far emergere la propria forza e resistenza fisica. Può essere anche appassionato di macchinari e strumenti che esprimono forza e potenza.

È, inoltre, attratto dalle situazioni rischiose, ossia quelle che comportano un elevato grado di incertezza da governare o un qualche tipo di pericolo cui esporsi, che può ricercare attivamente. Avendo una prospettiva concreta, orientata prevalentemente allo sforzo e all'impegno nel fare le cose, non presta particolare attenzione allo sviluppo di conoscenze e competenze intellettuali, né si preoccupa molto della congruenza tra i propri studi e l'attività

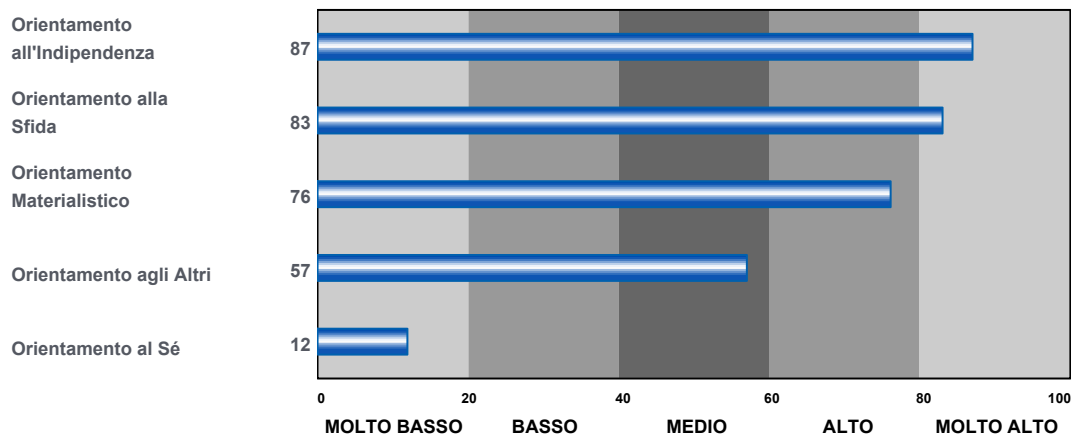
professionale.

Infine, non ricerca nel lavoro la crescita interiore come persona e non ha interesse per gli aspetti estetici del lavoro.

Questa tipologia di persona sceglie spesso di lavorare in settori dell'industria e, in particolare, nei reparti di produzione di beni, in cui svolgere lavori operativi più o meno complessi, anche faticosi e impegnativi.

## 7. Orientamento valoriale

L'orientamento valoriale consente di ottenere una comprensione più sintetica e immediata della concezione del lavoro, poiché analizza i rapporti tra diversi valori, attraverso il confronto dei punteggi totalizzati dal soggetto con i cinque orientamenti valoriali di base presenti nel modello teorico del test.



La descrizione presentata in questa sezione fa riferimento alle caratteristiche generali dell'orientamento che più si avvicina al soggetto, che in questo caso è l'orientamento:

### Orientamento all'Indipendenza

Il livello di precisione della descrizione presentata è minore rispetto alle sezioni precedenti, poiché l'orientamento rappresenta anche in questo caso, non la persona nella sua specificità, ma un modello prototipico di come possa delinearsi la struttura complessiva dei valori.

Il grado di aderenza del profilo descritto alle caratteristiche del soggetto dipende dal punteggio ottenuto nella tipologia: quanto più sarà vicino a cento, tanto più la descrizione sarà coerente con la struttura valoriale del soggetto. Il punteggio in questo caso è di: **87**

L'Orientamento all'Indipendenza implica una visione tendenzialmente individualistica del lavoro, visto come un'attività attraverso cui esprimere la propria indipendenza e autonomia rispetto agli altri.

Una persona con questa concezione tiene a decidere come e quando lavorare e a svolgere delle attività varie e sempre diverse, che le consentano di esprimere le proprie caratteristiche e la propria creatività.

Tendenzialmente essa sarà più soddisfatta quanto più il lavoro le consente di essere autonoma e di esprimere i propri valori, le proprie concezioni e il proprio modo di essere.

Anche nelle scelte professionali, la persona che ha una concezione indipendente del lavoro tenderà a privilegiare lavori che offrono grande autonomia e ampi spazi di libertà individuale, con cui è più compatibile.

**Matrice delle risposte**

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	1	2	2	3	3	4	1	5	4	6	2	7	3	8	1
11	2	12	4	13	2	14	4	15	2	16	4	17	4	18	3
21	3	22	4	23	3	24	4	25	3	26	4	27	2	28	3
31	4	32	3	33	4	34	3	35	4	36	3	37	4	38	3
41	4	42	4	43	3	44	3	45	4	46	2	47	3	48	4
51	4	52	4	53	4	54	3	55	1	56	1	57	3	58	1
61	2	62	2	63	1										