

**Jemma** valuta l'Adattabilità della persona, cioè la propensione individuale a adattarsi a situazioni mutevoli e ad anticipare e agire il cambiamento all'interno del contesto lavorativo. **Jemma** fornisce un Indice Sintetico (da 0 a 100) che rappresenta la capacità adattiva della persona sia generica che rapportata a uno specifico contesto aziendale.

## PROFILO INDIVIDUALE

### Indice Sintetico di Adattabilità:

**83,5% Buono**

Le risposte date da   indicano una buona tendenza all'adattabilità, che si manifesta in una **Adattabilità Reattiva** e **Organizzativa**, con **ottima Self-Efficacy** e **buona Apertura al cambiamento**.

Legenda dei punteggi	
0 - 59%	Scarso
60% - 69%	Sufficiente
70% - 79%	Discreto
80% - 89%	Buono
90% - 100%	Ottimo

## SEGNI PARTICOLARI



### ADATTABILITÀ REATTIVA

Le risposte di questa persona indicano un tipo di adattabilità prevalentemente reattiva



### OTTIMA SELF-EFFICACY

Le risposte di questa persona indicano una ottima self-efficacy



### BUONA APERTURA AL CAMBIAMENTO

Le risposte di questa persona indicano una buona apertura al cambiamento



### ADATTABILITÀ ORGANIZZATIVA

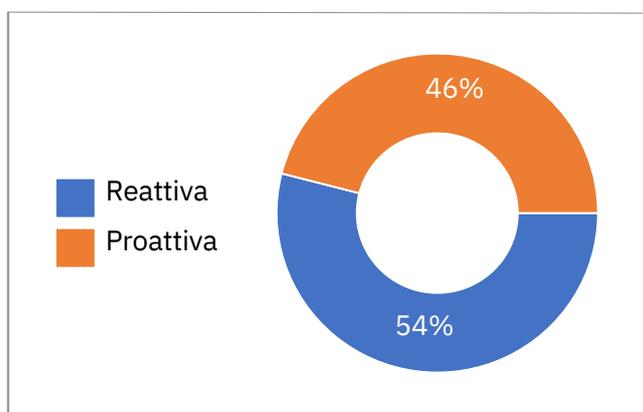
Le risposte di questa persona indicano un'adattabilità più incentrata ai cambiamenti organizzativi

## TIPO DI COMPORTAMENTO

### Adattabilità Reattiva

**Adattabilità Proattiva:** indica la tendenza a ricercare attivamente il cambiamento, proponendo soluzioni che migliorino l'efficienza individuale, di team e/o organizzativa.

**Adattabilità Reattiva:** indica la tendenza a rispondere velocemente e in maniera proficua agli eventuali cambiamenti.



## INDICAZIONI PRATICHE



L'adattabilità reattiva è preziosa in contesti incerti, che richiedono ai lavoratori di reagire velocemente e positivamente ai cambiamenti come **cambio di ruolo, modifica delle condizioni di lavoro o l'emergenza di situazioni di urgenza.**

Se ad una alta reattività si accompagna una bassa proattività, è però bene **coinvolgere il lavoratore, assegnandoli compiti stimolanti, valorizzando il suo lavoro e comprendere cosa lo motiva,** per far leva i suoi interessi.

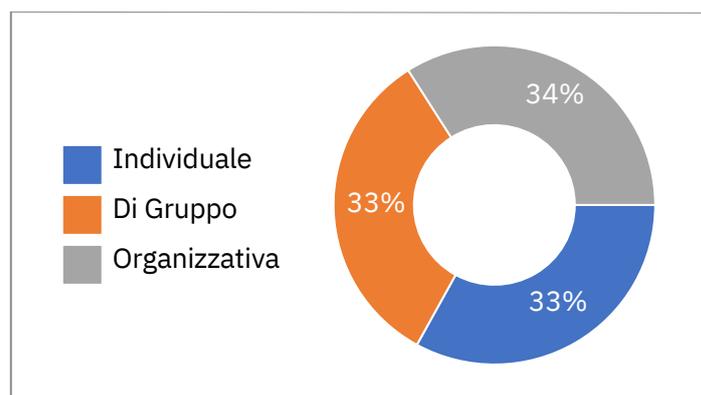
## TIPO DI ADATTABILITÀ

### Organizzativa

**Adattabilità Individuale:** riflette la misura in cui l'individuo si confronta con i cambiamenti legati alle proprie mansioni e al proprio ruolo lavorativo.

**Adattabilità di Gruppo:** riflette la capacità di mantenere un livello di interdipendenza coordinata quando l'individuo si confronta con eventi non prevedibili all'interno di un gruppo.

**Adattabilità Organizzativa:** riflette la misura in cui l'individuo si confronta con cambiamenti all'interno dell'organizzazione (fusioni, acquisizioni, cambiamenti nei processi di business).



## INDICAZIONI PRATICHE



Lavoratori con alta adattabilità organizzativa sono preziosi alleati durante i momenti di cambiamento, se **coinvolti tempestivamente e in modo trasparente**, e incoraggiati a **confrontarsi e ad aiutare gli altri lavoratori**. Questo tipo di figure possono essere importanti promotori di cambiamenti che riguardano l'organizzazione, come acquisizioni, ristrutturazioni o modifiche alle politiche.

Tuttavia, una bassa adattabilità di gruppo può causare **difficoltà in caso di conflitti all'interno del gruppo di lavoro**, oppure in caso di arrivo di nuovi membri o di cambiamenti nella leadership. Per questo, risulta importante puntare sulla formazione dei leader, e monitorare le dinamiche di gruppo per anticipare eventuali problematiche.

D'altro canto, se non si fornisce adeguato supporto al lavoratore, una bassa adattabilità individuale può condurre a **ridotta produttività o richieste di supporto** nel caso vengano effettuati cambiamenti nella routine, come nuovi software, cambiamento di postazione o modifica dell'orario di lavoro.

## CARATTERISTICHE INDIVIDUALI

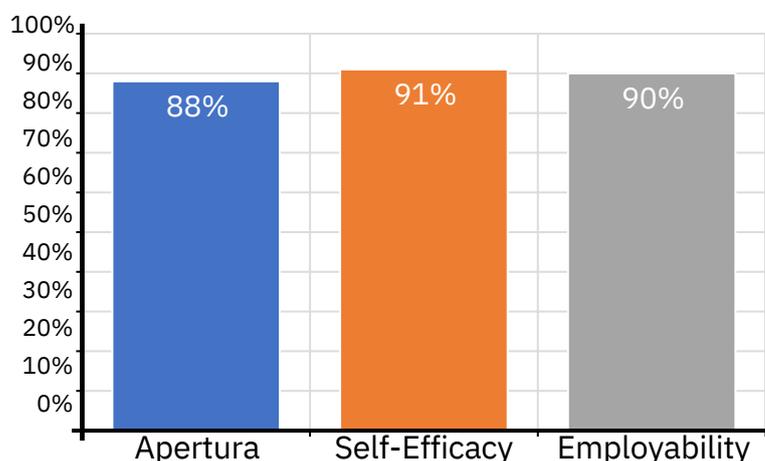
Sono caratteristiche della persona che rendono più probabile l'adattamento ai diversi cambiamenti e al posto di lavoro in cui viene inserita.

**Apertura al cambiamento:** la disposizione che si manifesta con un atteggiamento positivo e con la motivazione a rispondere in maniera flessibile al cambiamento.

**Self-Efficacy:** la percezione di ritenersi in grado di raggiungere gli obiettivi prefissati.

**Employability:** La percezione di applicabilità delle proprie conoscenze attuali a una varietà di contesti e circostanze mutevoli.

Legenda dei punteggi	
0 - 59%	Scarso
60% - 69%	Sufficiente
70% - 79%	Discreto
80% - 89%	Buono
90% - 100%	Ottimo



## INDICAZIONI PRATICHE



Lavoratori con alta Self-Efficacy possono essere **fortemente motivati** a raggiungere gli obiettivi, e generalmente dispongono di **buone competenze tecniche**. Generalmente, una alta Self-Efficacy può aiutare a diminuire lo stress e ad avere un maggiore controllo sulle situazioni, rendendo le figure con questa caratteristica **ideali in emergenze e situazioni di crisi**. Lavoratori con alta Apertura Mentale, tendono ad accogliere positivamente i cambiamenti sia nel lavoro sia nella vita privata. Sono quindi una **potenziale figura chiave da coinvolgere in momenti di cambiamento**.

## COMPATIBILITÀ CON PROFILO AZIENDALE

Questa sezione si riferisce alla compatibilità tra candidato ed azienda in merito a 3 caratteristiche dell'ambiente di lavoro:

- **Supporto:** La presenza di un clima di collaborazione e aiuto.
- **Comunicazione:** Il grado in cui le informazioni circolano facilmente.
- **Autonomia:** La presenza di libertà di scelta sulle modalità e tempi di lavoro.

Vengono messi a confronto la presenza di queste caratteristiche in azienda con la percezione di importanza del candidato. Il punteggio di compatibilità è un numero da 1 a 100.

**78% Discreta**

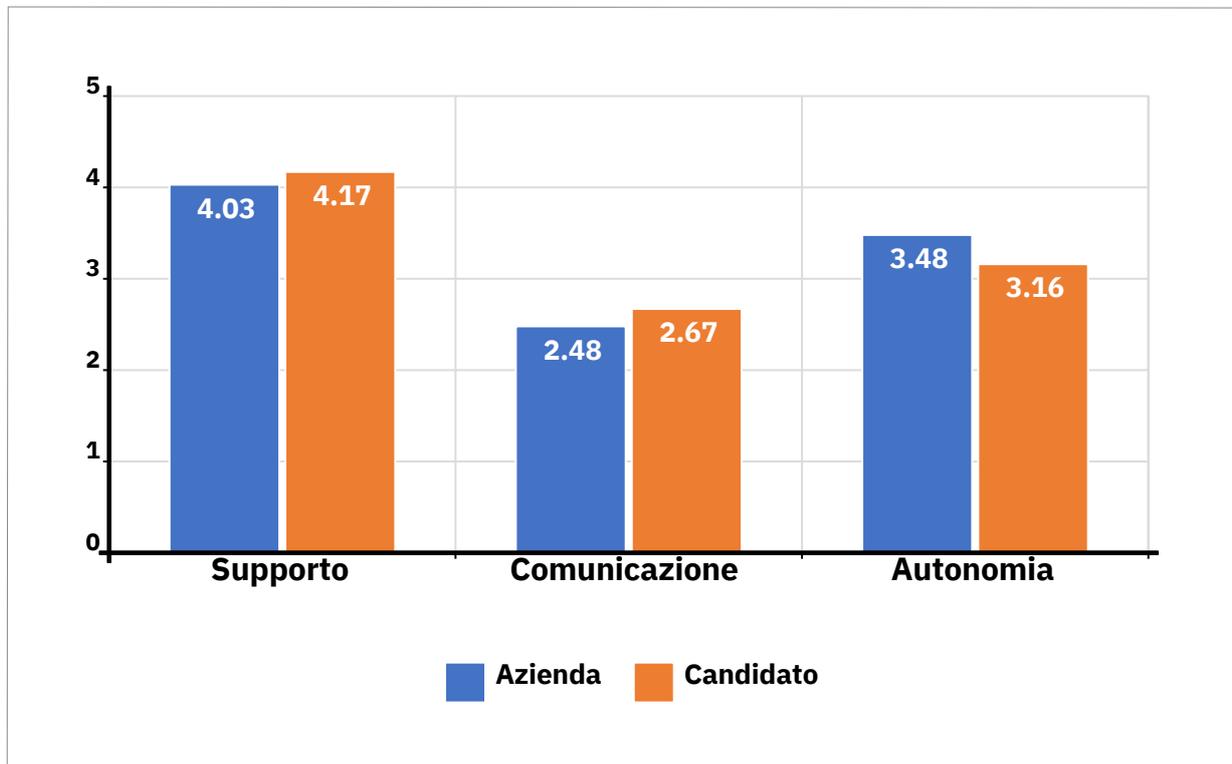
Legenda dei punteggi	
0 - 59%	Scarso
60% - 69%	Sufficiente
70% - 79%	Discreto
80% - 89%	Buono
90% - 100%	Ottimo

Di seguito il dettaglio dei punteggi che concorrono alla discreta compatibilità.

### PRESENZA NELL'AZIENDA VS. IMPORTANZA PERCEPITA DEL CANDIDATO - RANKING

Azienda	Candidato
1 Supporto	1 Supporto
2 Autonomia	2 Autonomia
3 Comunicazione	3 Comunicazione

## PRESENZA NELL'AZIENDA VS. IMPORTANZA PERCEPITA DEL CANDIDATO - PUNTEGGI



### INDICAZIONI PRATICHE



In una organizzazione con alta autonomia, vi è l'aspettativa che il lavoro venga condotto senza un costante monitoraggio. Un lavoratore non abituato o meno autonomo potrebbe preferire un ambiente lavorativo più strutturato, in cui le istruzioni e le scadenze sono definite in modo più preciso. Questo può creare **frustrazione e confusione nella persona**, che potrebbe sentirsi non debitamente supportata.

Per questo, è importante che l'azienda fornisca supporto e la formazione necessari per lavorare in modo autonomo, **concordando obiettivi chiari e misurabili**, in modo che la persona possa monitorare i propri progressi.