

Den här introduktionen gör det lättare att förstå hur du ska få ut mesta möjliga av dina Harrison rapporter

Din roll, kontakter/gränssnitt, och nuvarande utmaningar

Innan du går igenom dina Harrison-rapporter, reflektera på följande och skriv ner några korta svar:

Din roll: Vilka är dina huvudsakliga ansvarsområden? (Till exempel: Leda andra, formulera strategier, innovera, implementera, sälja).

Dina kontakter/gränssnitt: Vilka typer av kontakter har du med andra? (Till exempel: idégenerering, att hålla andra ansvariga, påverka idéer, fatta gemensamma beslut, skapa klarhet runt mål och prioriteringar, svara på andras behov).

Nuvarande utmaningar: Vilka av dina ansvarsområden fungerar bra? Vilka aspekter av ditt jobb tycker du är mest utmanande? Vad vill du bli bättre på?

Ovanstående ämnen ger ett sammanhang för att bättre förstå dina rapporter

Vad Harrison mäter

Harrison mäter beteende tendenser, intressen och preferenser. Vi sätter inte människor i fack med etiketter så som generella personlighetstester ofta gör. Syftet är att hjälpa dig navigera i din karriärutveckling genom att identifiera dina styrkor, bästa roller och potentiella "urspårare".

Enjoyment Performance teorin - Den första av två Harrison teorier



När vi tycker om en uppgift eller ett beteende tenderar vi att göra det oftare och bli bättre på det.

Det här skapar positiv återkoppling eller en känsla av tillfredsställelse vilket i sin tur förstärker vår upplevelse och vår tendens. Cykeln repeteras.

När vi inte tycker om en uppgift eller ett beteende tenderar vi att undvika det och vi blir då inte bättre på det.

Det här leder till negativ återkoppling eller en känsla av otillfredsställelse som förstärker vårt ogillande och vårt undvikande. Cykeln repeteras.

Fokus på Egenskapsdefinitioner

Egenskaper som finns i rapporterna har alltid en definitionstext. Fokusera på definitionen för att undvika feltolkning. Det som mäts är definitionen inte själva Egenskapsordet. Till exempel är definitionen för egenskapen Bestämd "tendensen att lägga fram personliga önskemål och behov". Det betyder t ex inte att man är påstridig eller aggressiv.

Harrisons mätskala

Egenskaper mäts på en skala från 2 till 10 där din starkaste preferens och tendens är 10 och din svagaste preferens och tendens motsvarar 2. Ett värde på 6 är mittpunkten där du varken gillar eller ogillar faktorn i fråga. Intensiteten i preferens/tendens börjar vid 5 och accelererar i båda riktningarna. Ett värde över 9 indikerar en extremt stark preferens/tendens att göra och ett värde under 3 indikerar en extremt stark preferens att inte göra.



Reliabilitet

Varje frågeformulärsresultat har ett reliabilitetsvärde som visas i den övre vänstra delen av första sidan för varje rapport. Åttio procent eller mer indikerar att dina svar var sanningsenliga, medvetna och att du var koncentrerad på uppgiften.

Markerade egenskaper relaterade till ditt Jobb

På en del rapporter är vissa faktorer färgmarkerade. Detta indikerar att ett visst Jobb valts innan rapporten kördes ut. Om markeringen är grön, dvs ett högt värde (ju högre desto bättre) kommer faktorn sannolikt bidra till arbetstillfredsställelse och framgång i just det jobbet. Om markeringen är blå, dvs brist på egenskapen (ett värde lägre än 5) kan faktorn hindra arbetstillfredsställelse och framgång i just det jobbet.

Harrison Paradox teori - Den andra av två teorier

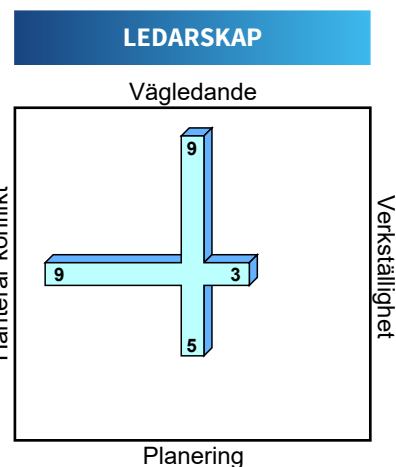
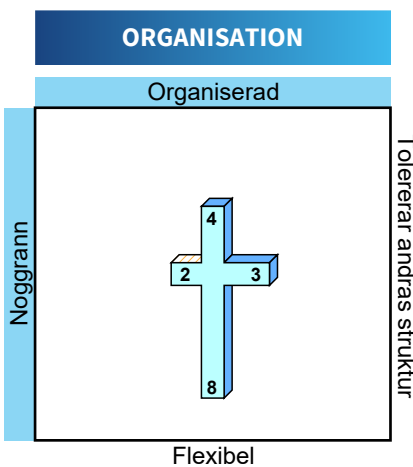
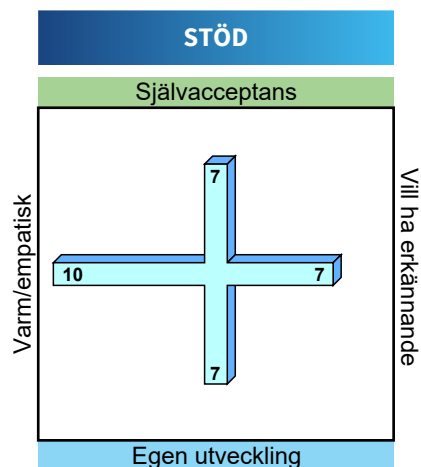
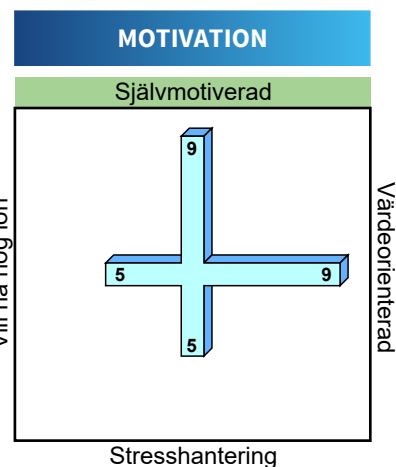
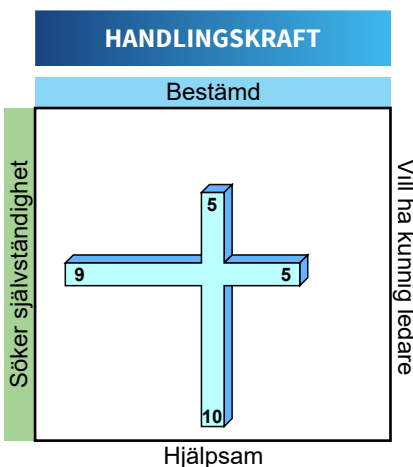
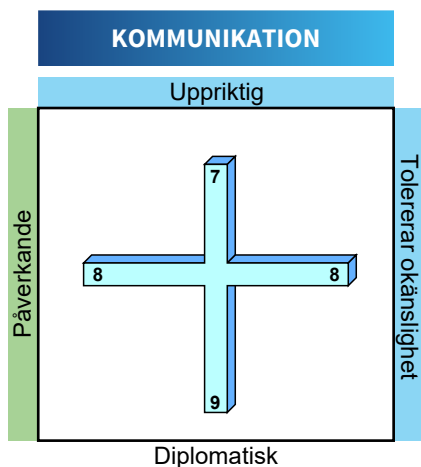
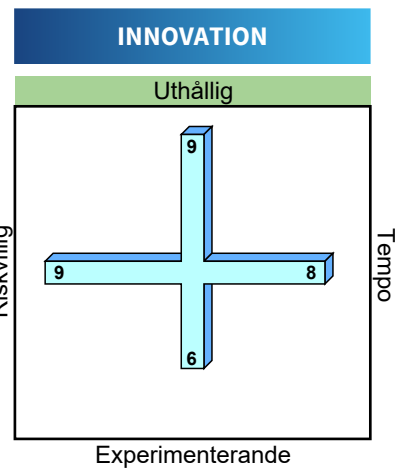
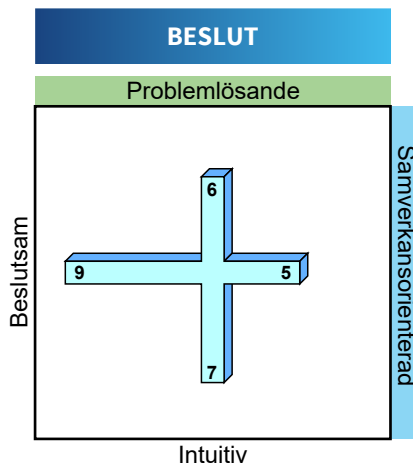
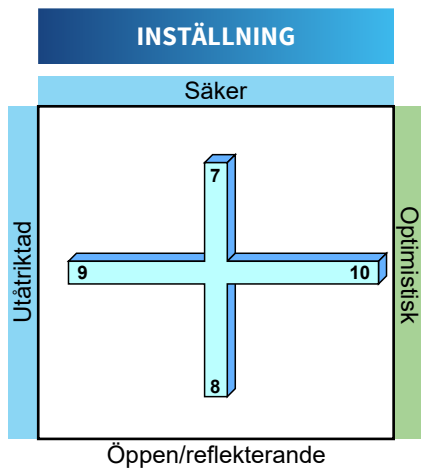
En paradox är två företeelser som kan förefalla motstridiga men där båda de facto är sanna. Till exempel uttrycket, "less is more" som kan förefalla motstridigt men där de flesta säkert någon gång upplevt att färre ord ibland kan kommunicera mer effektivt.

Den här rapporten fokuserar på 12 par av paradoxala egenskaper som kan framstå som varandras motsatser men som i själva verket är kompletterande och synergistiska. Du kommer att ha en genuin styrka om du är stark i båda egenskaperna i en paradox. Exempelvis så ökar sannolikheten att kommunicera effektivt om man har höga värden i båda Uppriktig och Diplomatisk. Å andra sidan, om bara den ena egenskapen i ett paradox-par är stark så kan den till synes starka egenskapen bli en så kallad "urspårare" med oavsiktliga konsekvenser. Så kan till exempel ett högt värde på Uppriktig och lågt på Diplomatisk skapa en framfusighet som kan hindra personen att kommunicera effektivt.

För mer information om Harrison Paradox teorin, se Paradox rapporten.

Huvuddiagram och beskrivning

Rapport för Andrew Jones
 Jämfört med: Säljare med prospekterings-
 och avslutsfokus #LE062-015 v2020-05-15



Sannolika hinder



Möjliga hinder



Väsentlig egenskap för denna mall

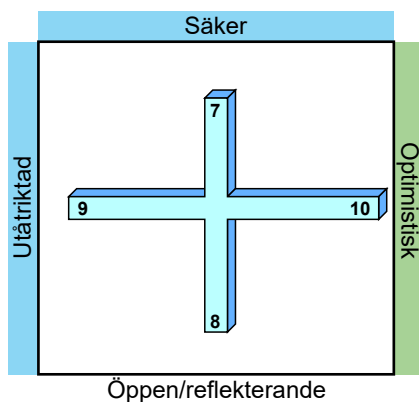


Önskvärd egenskap för denna mall

* Den här rapporten kräver avancerad tolkningsutbildning eller annars är misstolkning sannolik. Fråga din Harrison Solutions Partner om detaljer.

INSTÄLLNING

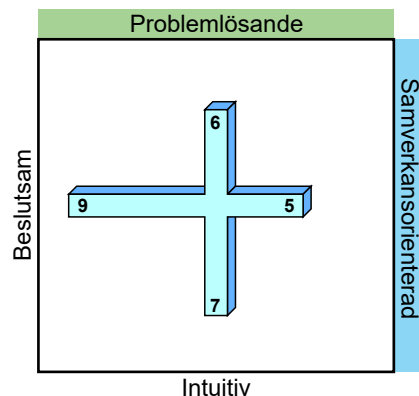
Undersöker generella inställningar inklusive framtida förväntningar, social samverkan och hur man utforskar och behåller åsikter.



Är tämligen självsäker, men inte övermodig.
 Är öppen och reflekterande.
 Har en bra balans mellan att hålla fast vid åsikter och att vara vidsynt.
 Är mycket utåtriktad.
 Är i allmänhet bekväm med att hålla presentationer inför grupper.
 Är ytterst optimistisk.

BESLUT

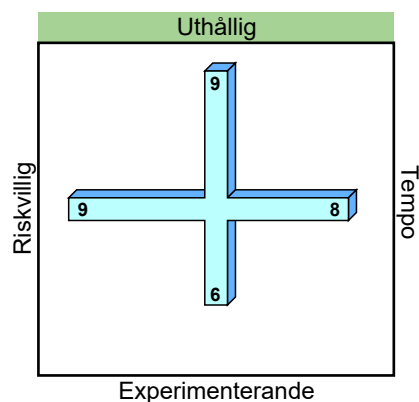
Undersöker ens beslutsprocesser, inklusive vänster hjärnas / höger hjärnas processer, önskan om auktoritet och gruppens beslutsfattande dynamik.



Fattar beslut med en måttlig mängd analyser.
 Kan ibland tendera att inte analysera potentiella svårigheter i planer och strategier.
 Kan vara tämligen intuitiv och använder denna intuition för att fatta beslut.
 Är mycket villig att ta sig an beslutanderätt.
 Kan fatta beslut baserat på hopp snarare än på en granskning av fakta.
 Lägger måttlig vikt vid att samverka med andra i beslutsprocessen.
 Kan vilja fatta det slutliga beslutet vid samverkan med andra.

INNOVATION

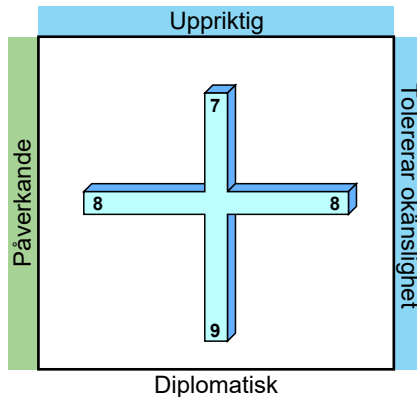
Undersöker dynamiken i Innovation, inklusive ens fokus, uppfinningsförmåga, riskhantering och personligt tempo.



Framhårdar med en arbetsuppgift trots många hinder och är mycket bra i genomförandefasen av projekt.
 Kan vara måttligt progressiv och kreativ, men föredrar att undvika att ha en befattning som kräver att man provar nya sätt att göra saker mycket ofta.
 Är mycket villig att ta risker,
 Kan ta risker utan att göra en tillräcklig analys.
 Kan ibland ta risker utan att göra en tillräcklig analys.
 Gillar att arbeta snabbt.

KOMMUNIKATION

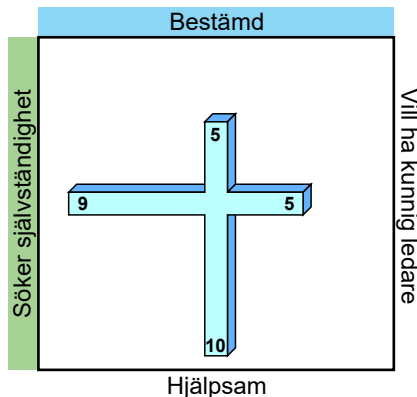
Undersöker hur man kommunicerar med andra, inklusive direktet, taktfullhet, övertalning och motståndskraft mot direkt kommunikation.



Är tämligen rättfram, uppriktig och rakt på sak.
 Är mycket kapabel att vara taktfull.
 Har en mycket bra balans mellan att vara taktfull och att vara direkt och är följaktligen skicklig på interpersonell kommunikation.
 Är tolerant mot människor som är okänsliga.
 Försöker påverka andra.

HANDLINGSKRAFT

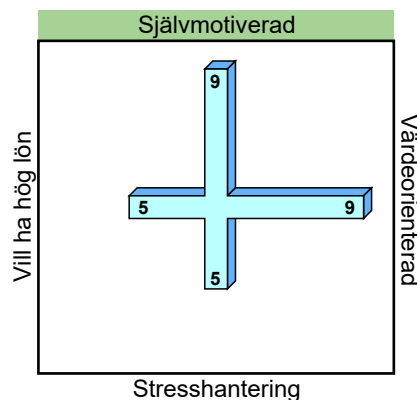
Undersöker ens tendenser relaterade till auktoritet, inklusive personlig styrka, support, självständighet och motivation relaterad till en ledare.



Kan framhålla sin egna behov, men tvekar ibland att göra det.
 Är ytterst hjälpsam och medveten om andras behov.
 Har en mycket stark vilja att ha självständighet.
 Tenderar att ta en hel del initiativ.
 Accepterar övervakning, men föredrar en handledare som inte är för auktoritär.

MOTIVATION

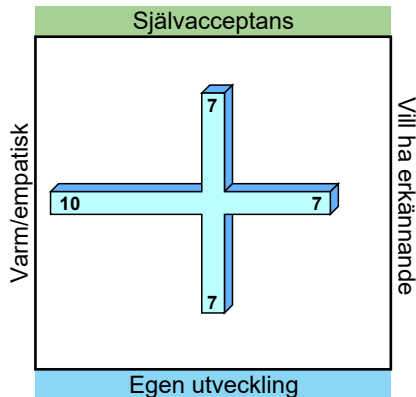
Undersöker viktiga frågor relaterade till motivation, inklusive självmotivation, "livskvalitet" motivation, motivation av pengar och motivation för att samhällsnytta.



Behöver ha ett mycket utmanande arbete,
 Är tydlig med sina mål och är motiverad av dem.
 Är mycket självmotiverad.
 Kan vara avslappnad under arbetet, men upplever ibland en del anspänning.
 Har en måttligt bra förmåga att hantera stress.
 Vill ha bra betalt, men det är av mindre betydelse än andra faktorer.
 Har mycket välvilliga avsikter. Att utföra arbete som gynnar andra/samhället är mycket viktigt för honom.
 Tenderar att fullfölja sina välvilliga handlingar.
 Kan ibland tendera att vara självupppoffrande.
 Har en måttlig önskan att ha en trygg karriär.

STÖD

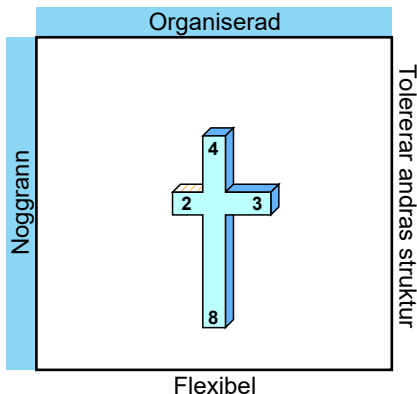
Undersöker faktorer som relaterar till självförbättring, inklusive ens "inre dialog", driv för att förbättra sig, behov av erkännande och empati / erkännande som ges till andra.



Är ytterst empatisk och varm.
 Är tämligen självaccepterande.
 Har en tämligen stark vilja att utveckla sig själv.
 Har en bra balans mellan viljan att utveckla sig själv och att tycka om sig själv sådan han är nu.
 Kan vilja ha en ganska stor mängd erkännande.

ORGANISATION

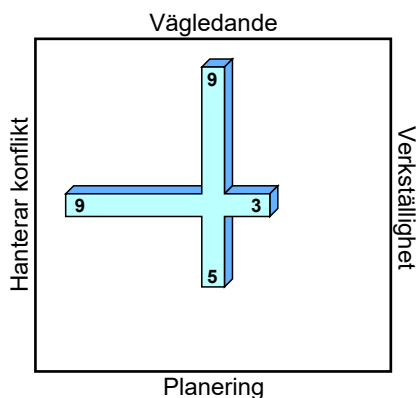
Undersöker ens tendenser som rör skapande och upprätthållande av ordning, anpassning till förändring, uppmärksamhet på detaljer och bekvämhet med struktur.



Organiserar vanligtvis minsta nödvändiga och kan emellanåt förlora i effektivitet om inte andra stöttar med att organisera.
 Är flexibel och anpassningsbar till förändringar.
 Har en stark motvilja mot att utföra arbete som kräver att man lägger avsevärt med tid på noggrannhet eller fokus på detaljer.
 Föredrar i allmänhet att inte utföra arbete som involverar att vara mycket systematisk.
 Kan vilja ha en avsevärd självständighet från att behöva följa noga definierade rutiner och scheman.

LEDARSKAP

Undersöker viktiga ledarskapsproblem, inklusive ens tendens att leda med interpersonella färdigheter, planera, hantera konflikter och hålla andra ansvariga.



Har en mycket stark önskan att leda.
 Har ett visst intresse i att planera, men föredrar antagligen att inte behöva spendera en hel del tid i en planerande roll.
 Är mycket effektiv på att hantera konflikter.
 Kan ogilla starkt att verkställa regler, men kommer förmodligen göra det i alla fall när det är nödvändigt.