

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 Bestämmd "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.

RAPPORT FÖR

Andrew Jones

DATUM FÖR IFYLLANDE

2019-04-19

PÅLITLIGHET - 99.2%

Svaren var mycket sannolikt noggranna och sanningsenliga

ORGANISATION

LENZO Harrisonrapporter



Inledning

Den här rapporten visar dina preferenser och tendenser. Var särskilt uppmärksam på faktorerna längst upp och ner i varje avsnitt. Toppfaktorerna ger dig mest tillfredsställelse och bottenfaktorerna ger dig minst tillfredsställelse.

Egenskapsnamn visas i den vänstra kolumnen. Till höger om varje egenskap är ditt värde och egenskapsdefinitionen. Harrison mäter efter definitionen på egenskapen, INTE det egenskapsnamn som lätt kan tolkas fel.

Egenskaper med en asterisk indikerar att du kan ha haft viss osäkerhet relaterad till den faktorn när du besvarade frågeformuläret. En dubbel asterisk indikerar mycket osäkerhet.

Egenskaper

"Egenskaperna listas i av dig önskad ordning och de är indelade i sektioner.

Det första avsnittet, Livsteman, visar dina fem viktigaste egenskaper och som speglar dina högsta värden och preferenser. Dessa har det största inflytandet på ditt liv. Om dessa egenskaper används i ditt jobb kommer det att öka din trivsel. Stämmer detta för dig? Får du en möjlighet att använda dessa i ditt nuvarande jobb?

Det sista avsnittet är egenskaper du minst gillar och förmodligen föredrar att inte göra. Om dessa egenskaper används i ditt jobb kommer det att minska din arbetsglädje. Är det något av dessa som krävs i ditt nuvarande jobb? Om så är fallet, hur känner du dig när de krävs? "

Livsteman - Andrew's livsteman, högsta värdena, viktiga potentiella styrkor

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|-------------------------|-------|--|
| Hjälpsam | 9.9 | Tendensen att uppmärksamma andras behov och hjälpa eller stödja andra att uppnå sina mål |
| Varm/empatisk | 9.9 | Tendensen att uttrycka positiva känslor och samhörighet med andra |
| Vill ha självständighet | 9.6 | Önskan att ha frihet och oberoende från överordnade |
| Optimistisk | 9.5 | Tendensen att ha en positiv syn på framtiden |
| Vill ha utmaningar | 9.4 | Viljan att ta sig an svåra uppgifter eller mål |

Styrkor och önskat fokus - Andrew's potentiella styrka och önskat fokus

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|---------------------|-------|---|
| Utåtriktad | 9.2 | Tendensen att vara socialt utåtriktad och trivs med att träffa nya människor |
| Riskvillig | 9.2 | Tendensen att trivas med projekt eller affärer som innebär osäkerhet |
| Vill leda | 9.2 | Önskan om en befattning där man får styra eller vägleda andra |
| Värdeorienterad | 9.1 | Tendensen att motiveras av att bidra till samhällelig nytta |
| Självmotiverad | 9.0 | Drivkraften i att prestera bl a genom att ta egna initiativ, söka utmaningar och att vara entusiastisk över de mål som är satta |
| Tar initiativ | 8.7 | Tendensen att uppfatta vad som behöver åstadkommas och att fortsätta göra det på egen hand |
| Beslutsam | 8.6 | Önskan att ha en beslutsfattande roll och är beredd att ta ansvar för den rollen |
| Uthållig | 8.6 | Tendensen att vara uthållig trots att man stöter på avsevärt motstånd |
| Diplomatisk | 8.6 | Tendensen att vara taktfull i kommunikationen med andra människor |
| Öppen/reflekterande | 8.2 | Tendensen att fundera och reflektera utifrån många olika perspektiv |
| Målinriktad | 8.2 | Tendensen att vara ivrig och entusiastisk med avseende på sina egna mål |
| Påverkande | 8.1 | Tendensen att försöka påverka och övertyga andra |

Styrkor och önskat fokus - Andrew's potentiella styrka och önskat fokus

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|-----------------------|-------|--|
| Tolererar okänslighet | 7.8 | Nivån av bekvämlighet med att ta emot tvär och rak kommunikation från andra |
| Tempo | 7.7 | Trivs med arbetsuppgifter som behöver göras snabbt |
| Flexibel | 7.7 | Tendensen att anpassa sig lätt till förändringar |
| Analytisk | 7.5 | Tendensen att logiskt granska fakta och situationer (inte nödvändigtvis analytisk förmåga) |

Acceptabla områden - Andrew's måttliga styrkor och preferenser

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|--------------------------|-------|--|
| Vill ha erkännande | 7.3 | Önskan att få positivt erkännande från andra, kopplat till sina förmågor och styrkor |
| Uppriktig | 7.1 | Tendensen att vara rak, öppen och rättfram |
| Självacceptans | 7.0 | Tendensen att acceptera och uppskatta sig själv ("Jag är OK som jag är") |
| Säker | 6.8 | Tendensen att känna sig trygg i sin uppfattning, säker på sin sak |
| Vill ha uppriktighet | 6.8 | Önskan att andra är enkla, tydliga och rakt på sak |
| Intuitiv | 6.6 | Tendensen att använda sig av förningar vid beslutsfattande (inte nödvändigtvis intuitiv förmåga) |
| Egen utveckling | 6.6 | Tendensen att försöka utveckla eller förbättra sig själv |
| Experimenterande | 6.4 | Tendensen att prova nya saker och nya sätt att göra saker på |
| Vill ha en trygg karriär | 5.6 | Önskan om långvarig eller permanent anställning |

Villig att göra - Områden där Andrew är villig om det inte tar för mycket tid

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|--------------------------|-------|--|
| Vill ha hög lön | 5.4 | Önskan att få högre lön |
| Bekvämd med konflikt | 5.4 | Tendensen att känna sig trygg i konfliktfyllda situationer |
| Avslappnad | 5.2 | Tendensen att känna sig lugn och avspänd i arbetet |
| Involvera till samarbete | 5.0 | Tendensen att bjuda in till och inspirera andra att delta i ett arbete eller en gemensam aktivitet |
| Bestämd | 4.9 | Tendensen att föra fram personliga önskemål och behov |
| Samverkansorienterad | 4.7 | Tendensen att samverka med andra inför beslut |
| Planering | 4.7 | Tendensen att ha en förmåga att formulera idéer som relaterar till olika moment i en process för att uppnå ett syfte |
| Vill ha kunnig ledare | 4.5 | Önskan att ha en ledare som man uppfattar som kapabel |
| Hanterar stress bra | 4.5 | Tendensen att hantera påfrestningar och besvärliga situationer på ett effektivt sätt när de inträffar |
| Vill ha diplomati | 4.3 | Önskan att bli bemött på ett hövligt och taktfullt sätt |
| Systematisk | 4.1 | Trivs med uppgifter som kräver noggrannhet och metodiskt tänkande |
| Organiserad | 3.9 | Tendensen att utveckla och upprätthålla ordningen på en arbetsplats eller i en situation |
| Analyserar fallpropar | 3.8 | Tendensen att granska potentiella svårigheter i samband med en plan eller strategi |

Föredrar att inte göra det - Andrew skulle föredra att göra andra saker än dessa

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|---------------------------|-------|--|
| Tolererar andras struktur | 3.3 | Nivån av bekvämlighet med att följa regler, scheman och rutiner som har skapats av någon annan |
| Verkställighet | 3.1 | Tendensen att ställa krav på att uppställda regler följs |

Föredrar starkt att inte göra det - Andrew skulle föredra starkt att göra andra saker än dessa

| Egenskap | Värde | Beskrivning |
|----------|-------|---|
| Noggrann | 2.3 | Trivs med arbete som kräver stor exakthet och noggrannhet, kan ha en benägenhet att vara detaljorienterad |

Föredrar starkt att inte göra det - Andrew skulle föredra starkt att göra andra saker än dessa

Egenskap **Värde** **Beskrivning**

Faktorer för att behålla och engagera

Detta avsnitt återspeglar dina förväntningar på ditt jobb. Helst är dina fem högsta förväntningar åtminstone på väg att uppfyllas. Reflektera över hur väl uppfyllelsen är för var och en av dessa fem högsta förväntningar. Dessa frågor utgör också ett viktigt inslag för en diskussion med din chef.

| Arbetspreferenser | Värde | Beskrivning |
|--------------------------------|-------|--|
| Vill få sociala möjligheter | 10.0 | Önskan att ha en arbetsplats som ger goda sociala möjligheter |
| Vill utvecklas | 9.0 | Önskan att få arbetsuppgifter där man lär sig nya saker eller utvecklar sina förmågor |
| Vill få mina åsikter värderade | 8.0 | Önskan att ha en arbetsgivare som lyssnar och uppskattar personens åsikter |
| Vill få personligt stöd | 7.0 | Önskan att få personligt stöd från sin arbetsgivare vid personliga problem |
| Vill ha balans i livet | 6.0 | Önskan att få tillräckligt med tid bort ifrån jobbet för vila, fritid eller familj |
| Vill få uppskattning | 5.0 | Önskan att ha en arbetsgivare som visar uppskattning för ens gjorda arbetsinsatser |
| Vill bli informerad | 4.0 | Önskan att ha en arbetsgivare som generöst delar med sig av information som berör ens jobb |
| Vill ha avancemang | 3.0 | Önskan att få arbetsuppgifter som utvecklar personens karriär eller ansvarsområden |
| Vill få snabb löneökning | 2.0 | Önskan att en arbetsgivare som erbjuder löneutveckling relativt ofta |
| Vill ha flexibla arbetstider | 1.0 | Önskan att ha flexibla arbetstider eller ledigheter |

Arbetsuppgiftspreferenser

Det här avsnittet visar dina preferensnivåer relaterade till en rad uppgifter. Uppgifter med ett värde på 8 eller högre är de du gillar mest. Förhoppningsvis innebär ditt jobb att de flesta av dessa ingår. Uppgifter med ett värde mindre än 4 är de du inte gillar eller tenderar att undvika att göra. Förhoppningsvis kräver inte ditt jobb att dessa ingår särskilt ofta.

| Arbetsuppgiftspreferens | Värde | Beskrivning |
|-------------------------|-------|---|
| Siffermässig | 8.0 | Trivs med att med hjälp av matematik räkna och göra beräkningar |
| Datorer | 6.6 | Trivs med att arbeta med datorer |
| Framställningsteknik | 6.5 | Trivs med att hålla prestationer och att informera grupper av människor |
| Undervisa | 5.8 | Trivs med att instruera, träna eller utbilda andra |
| Manuellt arbete | 5.7 | Trivs med att arbeta med händerna |
| Konstnärlig | 5.4 | Trivs med att få saker att bli vackra eller attraktiva |
| Köra fordon | 4.0 | Trivs med att köra ett fordon |
| Forskning/lärande | 3.4 | Trivs med att samla in och förstå ny information |
| Bygga/skapa | 3.0 | Trivs med att bygga eller sätta ihop något |
| Mekaniskt | 2.8 | Trivs med arbete som innebär att laga eller "fixa" något |
| Fysiskt arbete | 2.5 | Trivs med tungt kroppsarbete |
| Kontorsarbete | 2.5 | Trivs med att skriva eller arkivera eller organisera information |

Intressen

Det här avsnittet listar dina intressen lagda i ordningsföljd. Om ditt jobb innehåller intressen där du har ett värde på 8 eller högre, kommer det att bidra till att du får mer passion och glädje i ditt jobb. Om ditt jobb innehåller intressen där ditt värde är under 4, kommer det sannolikt att hindra din arbetspassion.

| Intresse | Värde | Beskrivning |
|----------|-------|--|
| Djur | 10.0 | Intresserad av att arbeta med däggdjur, fåglar, reptiler, eller fiskar |
| Mat | 10.0 | Intresserad av att arbeta med mat |

| Intresse | Värde | Beskrivning |
|---------------------|-------|--|
| Psykologi | 10.0 | Intresset för människans mentala funktion som innefattar manér, beteende, attityder och förmågor |
| Elektronik | 10.0 | Intresserad av att designa, montera, reparera eller handha automatiserad eller datoriserad utrustning |
| Dator hårdvara | 8.0 | Ett intresse för de fysiska element som utgör ett datorsystem |
| Dator mjukvara | 8.0 | Intresset för de imateriella programkomponenterna (t.ex. mjukvara) i datorer |
| Underhållning | 8.0 | Intresset av aktiviteter som upprätthåller publikens uppmärksamhet och intresse |
| Växter | 8.0 | Intresserad av trädgård, botanik, träd eller jordbruk |
| Finans/näringsliv | 7.0 | Intresserad av handel eller finansiella frågor |
| Vetenskap | 6.0 | Intresserad av allt lärande som använder en systematisk metod för att uppnå kunskap |
| Fysisk vetenskap | 6.0 | Ett intresse för fysika och kemiska processer i naturen |
| Tillverkning | 5.0 | Ett intresse för att framställa produkter med hjälp av arbetskraft, maskiner eller kemikalier |
| Försäljning | 5.0 | Trivs med att övertyga och påverka andra att köpa en produkt eller tjänst |
| Juridiska frågor | 4.0 | Ett intresse för de regler och lagar som styr samhället och näringslivet |
| Biologi | 3.0 | Ett intresse av struktur, funktion, tillväxt, utveckling, utbredning och klassificering hos olika organismer |
| Skriva/språk | 2.0 | Intresserad av ett arbete som involverar att formulera ord för att förmedla en innebörd (dvs journalistik eller att översätta) |
| Hälsa/medicin | 2.0 | Intresserad av hälsa och sjukvård |
| Barn | 2.0 | Intresserad av att arbeta med barn |
| Medicinsk vetenskap | 2.0 | Ett intresse för åtminstone en av de tillämpade vetenskaperna inom hälso- och sjukvård |
| Sport | 2.0 | Intresserad av arbete som innefattar sporter |
| Resa | 2.0 | Intresserad av arbete som innebär att man ofta får resa |

Arbetsmiljöpreferenser

Det här avsnittet listar inställning till arbetsmiljö. Om ditt jobb kräver att du är i en arbetsmiljö relaterad till faktorer där du får ett värde på 8 eller högre, kommer det att bidra positivt till din komfortnivå. Om ditt jobb kräver att du befinner dig i en arbetsmiljö relaterad till faktorer där du får ett värde på 4 eller lägre, kommer det att göra din arbetsmiljö mindre bekväm.

| Arbetsmiljöpreferens | Värde | Beskrivning |
|----------------------|-------|--|
| Tål press | 9.7 | Nivån av bekvämlighet man har i samband med att arbeta under deadlines och fullspäckade scheman |
| Offentlig kontakt | 7.2 | Tendensen att känna sig bekväm med att interagera direkt med en mängd olika människor som företräder allmänheten |
| Sittande | 6.1 | Tendensen att acceptera att sitta under långa perioder utan möjlighet ställa sig eller gå runt |
| Team | 4.5 | Trivs med ett nära samarbete och gemensam ansträngning med andra (inte nödvändigtvis förmågan att göra det) |
| Buller | 3.7 | Toleransen med att arbeta i en miljö med en hög eller kontinuerlig ljudnivå |
| Stående | 3.1 | Tendensen att acceptera att stå i en stillastående position under långa perioder (ingen möjlighet att sitta eller gå runt) |
| Utomhus | 2.3 | Önskan att arbeta utomhus |
| Upprepning | 2.1 | Tendensen att acceptera monotont arbete: en och samma aktivitet upprepas om och om igen (t ex löpande bandet) |

Beteendemässiga kompetenser

Beteendekompetenser är något som vi kan göra och också tenderar att göra. Dessa är sammansatta av flera egenskaper. Om ditt jobb kräver beteendekompetenser där du har ett värde på 8 eller högre, är det mer troligt att du tycker om jobbet. Om det kräver beteendekompetenser där du ligger under 5, kommer det sannolikt att hindra din arbetsglädje.

| Beteendemässig kompetens | Värde | Beskrivning |
|----------------------------------|-------|--|
| Hanterar självständighet | 9.3 | Tendensen att vara motiverad och ha det självförtroende som behövs för att vara oberoende av direkt tillsyn av överordnad (säger inget om nödvändig jobbrelaterad kunskap) |
| Vägledande | 9.0 | Tendensen att ge andra tydlig inriktning eller vägledning |
| Människoorienterad | 8.7 | Tendensen att positivt samverka med andra |
| Hanterar konflikt | 8.7 | Tendensen att hantera oenigheter och konflikter på ett effektivt sätt |
| Organisatorisk samverkansförmåga | 8.6 | Tendensen att samarbeta bra med andra (förutsatt tillräckliga kompetens för jobbet och en väl fungerande grupp) |
| Interpersonell förmåga | 8.3 | Tendensen att ha en balans av egenskaper som handlar om att effektivt samspela med andra |
| Coaching | 8.3 | Tendensen att på ett effektivt sätt underlätta utveckling av andra (en mot en samverkan) |
| Anammar tillrättavisande | 8.0 | Tendensen att acceptera vägledning i syfte att utveckla prestationsförmågan |
| Innovativ | 7.9 | Tendensen att skapa nya och effektivare sätt att göra saker på |
| Behöver inte struktur | 7.8 | Tendensen att arbeta effektivt utan mycket struktur (förutsatt tillräckliga kunskaper för jobbet) |
| Egen företagare | 6.9 | Tendensen att vara effektiv som egenföretagare (behöver inte nödvändigtvis ha tillräckliga kunskaper för att göra det) |
| Förhandla | 6.3 | Tendensen att förhandla skickligt för att nå en fördelaktig överenskommelse |
| Tolererar undflyende | 6.0 | Nivån av bekvämlighet med att acceptera personer som har svårigheter i att uttrycka sig på ett direkt sätt eller att vara uppriktiga |
| Effektiv verkställighet | 5.0 | Tendensen att på ett skickligt sätt tillrättavisa andra när de bryter mot regler eller presterar dåligt |
| Omdöme (strategisk) | 2.1 | Tendensen att ha en balans mellan de egenskaper som krävs för att urskilja relevant information och formulera en effektiv strategi |

Egenskaper att undvika för denna befattning

Egenskaperna nedan är relaterade till Säljare med prospekterings- och avslutsfokus yrket som valdes när din rapport tas fram. Det perfekta värdet för dessa egenskaper är noll vilket indikerar att du inte har egenskapen. Egenskaperna med **röda markeringar** indikerar att ditt värde kan hindra din arbetsglädje och framgång. De är potentiella utvecklingsområden för Säljare med prospekterings- och avslutsfokus yrket.

| Egenskaper att undvika | Värde | Beskrivning |
|------------------------|-------|--|
| Självupppoffrande | 5.0 | Tendensen att reagera på andras behov utan att i tillräcklig utsträckning lyfta fram sina egna behov |
| Undvikande | 1.5 | Tendensen att vara taktfull och samtidigt inte tillräckligt direkt så att "budskapet inte når fram" |
| Självkritisk | 0.0 | Tendensen att vilja utveckla sig själv utan att i tillräcklig grad acceptera sig själv |
| Burdus | 0.0 | Tendensen att vara uppriktig och direkt utan att vara tillräckligt taktfull och diplomatisk |
| Tvårsäker | 0.0 | Tendensen att vara säker på att ha rätt utan att vara tillräckligt öppen för olika idéer |

