

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.

Harrissons 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 Diplomatsk. 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 Diplomatsk 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

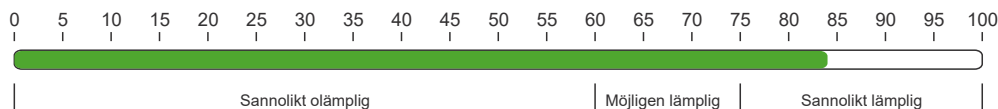


Harrison Assessments lämplighet

Detta avsnitt innehåller arbetspreferenser och tendenser som du har valt för detta jobb. Värdet till höger om varje faktor visar resultatet som har beräknats för varje egenskap.

Den gröna, gula eller röda bollen i varje diagram visar graden av positiv (grön) eller negativ (gul och röd) påverkan som den egenskapen förväntas ha på arbetsprestationen. Bollen är alltid inne i ett stapeldiagram vilket indikerar det potentiella intervallet av påverkan som den egenskapen kan ha på prestationen. Observera att stapeldiagrammet kan ha olika längd för varje faktor. Längden och positionen på staplarna bestäms av de viktningar som du har angett för varje egenskap i inställningen av "Formel för framgång i arbetet" (Job Success Formula).

Procentuell lämplighet för det här jobbet = 84%



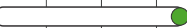
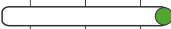



Väsentliga egenskaper (i prioritetsordning)	Negativ påverkan < > Positiv påverkan											
	Andrew's Poäng	Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka	Svag	Måttlig	Betydande	Stark	Mycket stark
<p>Försäljning: <i>Trivs med att övertyga och påverka andra att köpa en produkt eller tjänst</i></p> <p>Beskrivning: Andrew är enbart måttligt intresserad av få aspekter av försäljning. Andrew's bristande intresse för någon aspekt av försäljning kommer förmodligen att ha en viss negativ inverkan på arbetstillfredsställelse och / eller prestationsförmåga.</p>	5.0											
<p>Tar initiativ: <i>Tendensen att uppfatta vad som behöver åstadkommas och att fortsätta göra det på egen hand</i></p> <p>Beskrivning: Andrew tenderar mycket ofta att ta egna initiativ. Denna initiativkraft kommer att hjälpa honom att nå målen. Det är mycket viktigt att arbetsgivaren ger utrymme för egna initiativ och riktlinjer för vilken typ av initiativ som är ok att ta. Annars kan initiativet riskera att vara tvärtom förväntningarna. Andrew's initiativkraft kommer troligen att ha en något positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.</p>	8.7											

Väsentliga egenskaper (i prioritetsordning)	Negativ påverkan < > Positiv påverkan											
	Andrew's Poäng	Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka	Svag	Måttlig	Betydande	Stark	Mycket stark
Målinriktad: <i>Tendensen att vara ivrig och entusiastisk med avseende på sina egna mål</i> Beskrivning: Andrew tenderar att vara entusiastisk över sina mål. Om Andrew's målsättningar ligger i linje med organisationens mål kommer han förmodligen att ha en drivkraft att uppnå dessa mål. Andrew's entusiasm över sina mål kommer antagligen att ha en svagt positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	8.2											
Optimistisk: <i>Tendensen att ha en positiv syn på framtiden</i> Beskrivning: Andrew tenderar att vara ytterst optimistisk och glad. Andrew's positiva förhållningssätt kommer att vara mycket fördelaktigt när det gäller att hantera personal och arbetskamrater. Hans positiva förhållningssätt kommer också att stödja säljprocessen. Andrew's positiva förhållningssätt kommer förmodligen att ha en något positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	9.5											
Uthållig: <i>Tendensen att vara uthållig trots att man stöter på avsevärt motstånd</i> Beskrivning: Andrew är mycket bestämd och uthållig med en uppgift trots många hinder. Andrew's tendens att vara uthållig kommer troligen att ha en svagt positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	8.6											
Vill ha utmaningar: <i>Viljan att ta sig an svåra uppgifter eller mål</i> Beskrivning: Andrew är mycket motiverad av utmanande arbetsuppgifter eller projekt och behöver ett utmanande arbete. Andrew föredrar starkt en arbetsgivare som kan erbjuda ett utmanande arbete. Hans starka drivkraft att prestera kommer förmodligen vara ett bra exempel för andra. Andrew's drivkraft för att uppnå utmanande mål kommer troligen att ha en något positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	9.4											
Påverkande: <i>Tendensen att försöka påverka och övertyga andra</i> Beskrivning: Andrew engagerar sig mycket ofta i att övertala och påverka andra. Förutsatt att han har rätt balans av andra mellanmänniska egenskaper, kommer Andrew sannolikt att vara skicklig i att uttrycka sina idéer till personal, arbetskamrater och/eller kunder. Andrew's förmåga att påverka andra kommer troligen att ha en svagt positiv påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	8.1											

Väsentliga egenskaper (i prioritetsordning)	Andrew's Poäng	Negativ påverkan < > Positiv påverkan										
		Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka	Svag	Måttlig	Betydande	Stark	Mycket stark
Självacceptans: Tendensen att acceptera och uppskatta sig själv ("Jag är OK som jag är") Beskrivning: Andrew är tämligen självaccepterande. Denna positiva självrespekt kommer förmodligen att omsättas i bättre samspel med underordnade, arbetskamrater och kunder. Andrew's grad av självacceptans är tillräcklig.	7.0											
Analytisk: Tendensen att logiskt granska fakta och situationer (inte nödvändigtvis analytisk förmåga) Beskrivning: Andrew tenderar att logiskt analysera problem, fakta och situationer och trivs med det. Andrew's grad av analysförmåga är tillräcklig.	7.5											
Psykologi: Intresset för människans mentala funktion som innefattar manér, beteende, attityder och förmågor Beskrivning: Andrew är ytterst intresserad av psykologi. Andrew's intresse i vissa aspekter av psykologi kommer troligen att ha en viss positiv inverkan på arbetstillfredsställelse och / eller prestationsförmåga.	10.0											
Önskvärda egenskaper (i prioritetsordning)	Andrew's Poäng	Negativ påverkan <										
		Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka					
Utåtriktad: Tendensen att vara socialt utåtriktad och trivs med att träffa nya människor Beskrivning: Andrew trivs med att träffa nya människor och är förmodligen mycket utåtriktad. Andrew's grad av trivsel med att träffa nya människor är tillräcklig.	9.2											
Egen utveckling: Tendensen att försöka utveckla eller förbättra sig själv Beskrivning: Andrew har för avsikt att utveckla sig själv. Andrew's grad av intresse för egen utveckling är tillräcklig.	6.6											
Tolererar okänslighet: Nivån av bekvämlighet med att ta emot tvär och rak kommunikation från andra Beskrivning: Andrew är tolerant mot människor som är okänsliga i sin kommunikation. Andrew's förmåga att tolerera människor som är okänsliga i sin kommunikation är tillräcklig.	7.8											

Önskvärda egenskaper (i prioritetsordning)	Andrew's Poäng	Negativ påverkan <					
		Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka
Bestämd: Tendensen att föra fram personliga önskemål och behov Beskrivning: Andrew framhåller måttligt ofta sina egna behov. Andrew's grad av bestämdhet är tillräcklig.	4.9						
Tål press: Nivån av bekvämlighet man har i samband med att arbeta under deadlines och fullspäckade scheman Beskrivning: Andrew kommer ytterst sannolikt fungera bra under tidspress, deadlines och snäva tidtabeller. Andrew's grad av tolerans mot tidspress är tillräcklig.	9.7						
Säker: Tendensen att känna sig trygg i sin uppfattning, säker på sin sak Beskrivning: Andrew är någorlunda bestämd i sina åsikter Andrew's grad av trygghet i sina åsikter är tillräcklig.	6.8						
Uppriktig: Tendensen att vara rak, öppen och rättfram Beskrivning: Andrew har en rimlig förmåga att vara uppriktig och tenderar vanligtvis att säga saker på ett direkt sätt. Andrew's grad av uppriktighet är tillräcklig.	7.1						
Noggrann: Trivs med arbete som kräver stor exakthet och noggrannhet, kan ha en benägenhet att vara detaljorienterad Beskrivning: Andrew ogillar starkt att behöva utföra arbetsuppgifter som kräver stor noggrannhet. Han har en stark ovilja mot att utföra arbete som kräver att man lägger mycket tid på noggrannhet i arbetsuppgifterna och kan ha en stor brist i känsla för detaljer. Andrew's grad av noggrannhet kommer troligen att ha en svagt negativ påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	2.3						
Systematisk: Trivs med uppgifter som kräver noggrannhet och metodiskt tänkande Beskrivning: Andrew föredrar vanligtvis att inte behöva utföra arbete som kräver att man är systematisk. Andrew's grad av att vara systematisk är tillräcklig.	4.1						
Analyserar fallgropar: Tendensen att granska potentiella svårigheter i samband med en plan eller strategi Beskrivning: Andrew trivs vanligen inte med att analysera potentiella svårigheter i planer och strategier och kan ibland försumma att göra det. Därför skulle det vara bäst om han fick andra ingångsvärden innan de fattar viktiga strategiska beslut Andrew's förmåga att analysera potentiella svårigheter är tillräcklig.	3.8						

Önskvärda egenskaper <i>(i prioritetsordning)</i>	Andrew's Poäng	Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka	Negativ påverkan <
Samverkansorienterad: <i>Tendensen att samverka med andra inför beslut</i> Beskrivning: Andrew trivs någorlunda bra med samarbete och lägger förmodligen bara måttlig vikt vid att samarbeta med andra i beslutsprocessen. Om Andrew fattar viktiga beslut som skulle vinna på samarbete, kan det vara klokt att kräva samarbete innan det slutliga beslutet skall fattas. Andrew's samarbetsförmåga är tillräcklig.	4.7							
Organiserad: <i>Tendensen att utveckla och upprätthålla ordningen på en arbetsplats eller i en situation</i> Beskrivning: Andrew föredrar förmodligen att inte ägna sig så mycket åt att organisera. Han kan göra det minsta nödvändiga för att organisera, att skapa ordning och reda och kan ibland förlora i effektivitet om inte andra stöttar med att organisera. Andrew's tendens att vara organiserad är tillräcklig.	3.9							
Egenskaper att undvika <i>(i prioritetsordning)</i>	Andrew's Poäng	Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag	ingen påverka	Negativ påverkan <
Undvikande: <i>Tendensen att vara taktfull och samtidigt inte tillräckligt direkt så att "budskapet inte når fram"</i> Beskrivning: Andrew har förmodligen bara en mycket svag tendens att vara undvikande i kommunikationen snarare än att säga vad han verkligen tycker. Andrew's avsaknad av att vara undvikande kommer att stödja arbetstillfredsställelse och kommer inte att hindra prestationsförmåga.	1.5							
Självkritisk: <i>Tendensen att vilja utveckla sig själv utan att i tillräcklig grad acceptera sig själv</i> Beskrivning: Andrew är antagligen inte självkritisk i en betydande grad. Andrew's avsaknad av självkritiskhet kommer att stödja arbetstillfredsställelse och kommer inte att hindra prestationsförmåga.	0.0							
Självuppoftande: <i>Tendensen att reagera på andras behov utan att i tillräcklig utsträckning lyfta fram sina egna behov</i> Beskrivning: Andrew har förmodligen en tendens att ge upp sina egna behov samtidigt som man försöker att hjälpa andra. Som ett resultat av att ge upp sina egna behov kanske Andrew inte kan hävda de behov företaget har för vilket han är ansvarig. Andrew's tendens att vara självuppoftande kommer troligen att ha en svagt negativ påverkan på arbetstillfredsställelse och/eller prestationsförmåga.	5.0							

Egenskaper att undvika <i>(i prioritetsordning)</i>	Negativ påverkan <					
	Andrew's Poäng	Mycket stark	Stark	Betydande	Måttlig	Svag ingen påverka
Burdus: <i>Tendensen att vara uppriktig och direkt utan att vara tillräckligt taktfull och diplomatisk</i> Beskrivning: Andrew är antagligen inte okänslig i betydande grad. Andrew's brist i att vara okänslig kommer att stödja arbetstillfredsställelse och kommer inte att hindra prestationsförmåga.	0.0					
Tvårsäker: <i>Tendensen att vara säker på att ha rätt utan att vara tillräckligt öppen för olika idéer</i> Beskrivning: Andrew är antagligen inte dogmatisk i betydande grad. Andrew's brist i att vara dogmatisk kommer att stödja arbetstillfredsställelse och kommer inte att hindra prestationsförmåga.	0.0					