

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.

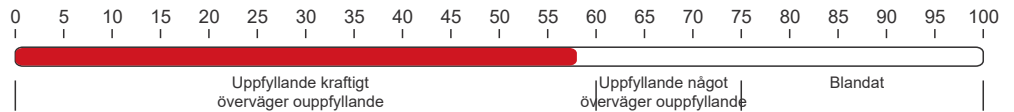
Det här leder till negativ återkoppling eller en känsla av otillfredsställelse som förstärker vårt ogillande och vårt undvikande. Cykeln repeteras.

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.

RAPPORT FÖR
Andrew Jones**DATUM FÖR IFYLLANDE**
2019-04-19**PÅLITLIGHET - 99.2%**
Svaren var mycket sannolikt noggranna och sanningsenliga**ORGANISATION**
LENZO Harrisonrapporter

Totalt Tillfredsställelseresultat = 58%



Engagemang är kombinationen av att vara lämplig för jobbet och att uppfylla karriärförväntningarna. Rapporten fokuserar på uppfyllningsaspekterna och bör övervägas i kombination med JSA rapporten (lämplighet).

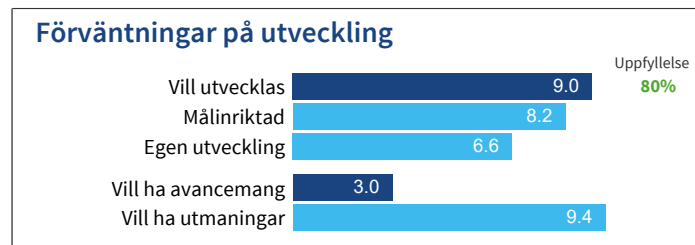
Det övergripande uppfyllningsresultatet mäter i vilken grad en persons viktiga förväntningar uppfylls. Den anger den viktning som ges av Andrew för varje enskild sysselsättningsförväntning så väl som att deras uppfattade nivå uppfylls.

Att Engagera och behållar rapporten gör det möjligt för medarbetare och chefer att ha fruktbara diskussioner som skapar ömsesidigt värdefulla, långsiktiga anställningsförhållanden.

Hur man tolkar

En översikt över de åtta områdena av förväntan visas på följande sida. Träffpunkterna nedan förklarar hur man tolkar grafen (se figur 1 nedan):

- De mörkblå staplarna är individens förväntningar
- De ljusblå staplarna är de stödjande beteenden som hjälper till att uppfylla motsvarande förväntningar.
- Längden på staplarna speglar styrkan i förväntningarna eller stödjande beteenden.
- Viktiga Förväntningar är de som individen har betygsatt som 6 eller högre i betydelse.
- Varje viktig förväntan har ett uppnått procenttal till höger vilket indikerar graden som personen känner för närvarande är uppfylld (förutsatt att denna del av Frågeformuläret var ifyllt).
- Tillfredsställelseresultatet följer en färgkod som baseras på såväl graden av förväntan som den aktuella tillfredsställelsenivån. - Grön indikerar att dialog sannolikt inte behövs. Gul indikerar att dialog kan behövas och Röd indikerar att dialog är brådskande.



För chefer

Börja med att fokusera på din teammedlems röda prestationspoäng. Utforska dennes förväntningar och be om exempel och / eller specifika uppgifter om vad som förväntas och vad som krävs av både individen och organisationen för att uppfylla denna förväntan.

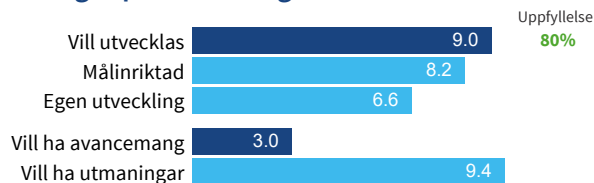
Till exempel om egenskapen Vill ha karriärutveckling är hög, ta reda på vilken specifik karriärutveckling som personen söker och hur det kan bli uppfyllt i det aktuella jobbet. Ta hänsyn till vad organisationen kan erbjuda och vad som kan förväntas av individen

För individer

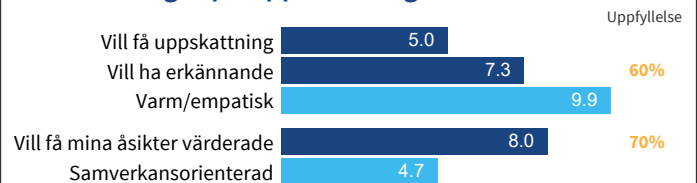
Börja med att granska de gröna prestationspoängen för att förstärka de områden där dina förväntningar är mest uppfyllda. Granska sedan de gula och röda prestationspoängerna och identifiera de specifika frågorna relaterade till vad du vill ha ut från organisationen. Överväg också de beteenden eller bidrag som du kanske behöver utveckla för att uppnå denna förväntan. Observera starka poäng på stödjande beteende (ljusblå staplar) behövs vanligtvis för att uppfylla den relaterade förväntan.

Översikt

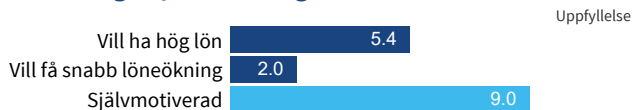
Förväntningar på utveckling



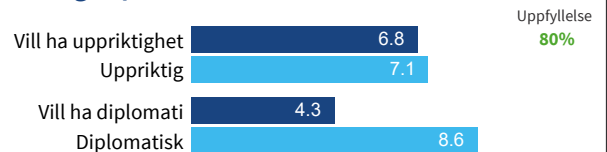
Förväntningar på uppskattning



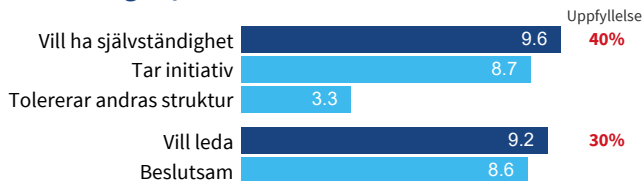
Förväntningar på belöningar



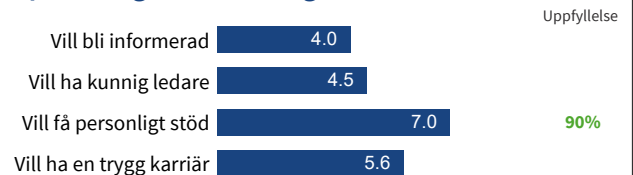
Förväntningar på kommunikation



Förväntningar på auktoritet och ansvar



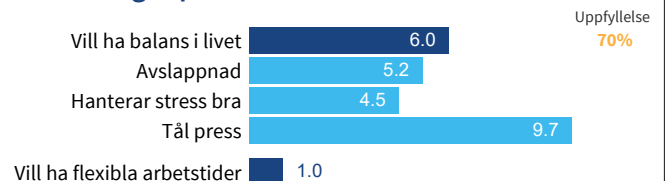
Egna personliga förväntningar



Sociala förväntningar

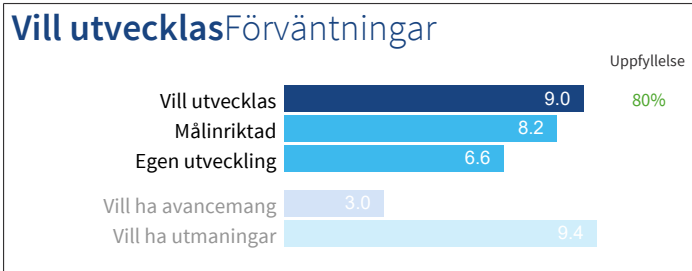


Förväntningar på balans i livet



Förväntningar på utveckling

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på utvecklingsmöjligheter, belyser kopplingar till organisationsstrukturer, och ger riktlinjer för att ta till vara medarbetares förväntningar på karriärutveckling. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill utvecklas: Önskan att få arbetsuppgifter där man lär sig nya saker eller utvecklar sina förmågor

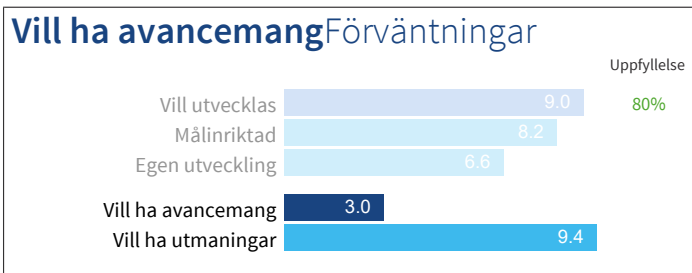
Målinriktad: Tendensen att vara ivrig och entusiastisk med avseende på sina egna mål

Egen utveckling: Tendensen att försöka utveckla eller förbättra sig själv

Tendenser för Vill utvecklas

Andrew tycker att karriärutveckling är väldigt viktigt och därför är det väldigt viktigt att se till att det finns utvecklingsmöjligheter. Andrew anser att denna förväntan är tämligen sannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan. Andrew har en stark förmåga att vara tydlig när det gäller mål. Därför kommer han troligen att vara medveten om målen för sin karriärutveckling. Diskutera målen för att få en ömsesidig förståelse innan du föreslår eller skapar en plan för karriärutveckling.

Andrew anser att egen utveckling är ganska viktigt och kan vara ganska motiverad att utveckla nya kompetenser när det gäller karriärutveckling.



Vill ha avancemang: Önskan att få arbetsuppgifter som utvecklar personens karriär eller ansvarsområden

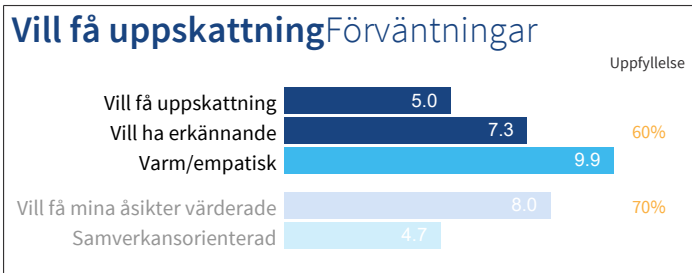
Vill ha utmaningar: Viljan att ta sig an svåra uppgifter eller mål

Tendenser för Vill ha avancemang

Andrew anser att karriäravancemang är inte viktigt och följaktligen är det inte viktigt att ta fram information om tänkbara karriäravancemang, och vad som behövs för att nå dem. Andrew är väldigt motiverad att ta itu med svåra utmaningar när det gäller karriäravancemang. Om avancemang är aktuellt kommer han troligen att anta vilka utmaningar som helst som är kopplade till avancemang.

Förväntningar på uppskattning

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar och hur organisationen fungerar när det gäller att ge och ta emot uppskattning samt ger riktlinjer för hur man kan möta behov av uppskattning. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill få uppskattning: Önskan att ha en arbetsgivare som visar uppskattning för ens gjorda arbetsinsatser

Vill ha erkännande: Önskan att få positivt erkännande från andra, kopplat till sina förmågor och styrkor

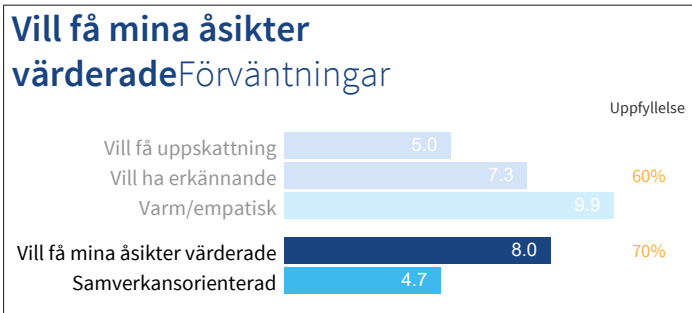
Varm/empatisk: Tendensen att uttrycka positiva känslor och samhörighet med andra

Tendenser för Vill få uppskattning

Andrew anser att det är i någon mån viktigt att få uppskattning. Därför är det i någon mån viktigt för ledningen att ge ärlig uppskattning för arbetsinsatser.

Andrew anser att det är ganska viktigt att få erkännande. Följaktligen är det ganska viktigt att finna sätt att kunna ge erkännande på. Den här typen av erkännande ska kopplas till att uppmärksamma hans styrkor och förmågor. Att ge mer beslutsfattande ansvar skulle vara ett utmärkt sätt att ge erkännande på. Att erbjuda större självständighet skulle också kunna uppfattas som ett erkännande. Andrew anser att denna förväntan är måttligt sannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan.

Andrew har en oerhört stark förmåga att uttrycka värme och empati. Därför är det ganska troligt att andra skulle ge tillbaka uppskattning och erkännande.



Vill få mina åsikter värderade: Önskan att ha en arbetsgivare som lyssnar och uppskattar personens åsikter

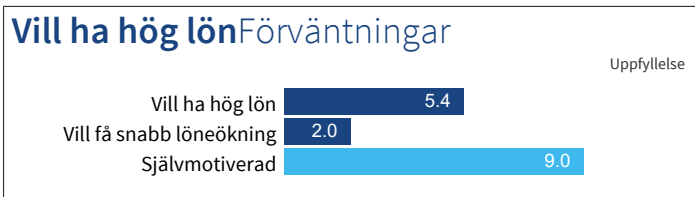
Samverkansorienterad: Tendensen att samverka med andra inför beslut

Tendenser för Vill få mina åsikter värderade

Andrew anser att det är viktigt för andra att överväga och värdera hans åsikter. Därför är det viktigt att ledningen lyssnar på, bekräftar och uppmuntrar hans åsikter. Andrew anser att denna förväntan är möjligt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan. Andrew har enbart måttlig förmåga att samarbeta när det gäller att ta beslut. Detta kan motverka att andra tar emot och uppmuntrar hans åsikter.

Förväntningar på belöningar

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på belöning. Värdena för "Vill ha hög lön" och "Vill få snabb löneökning" jämförs med Andrew's grad av självmotivation. "Vill ha hög lön" speglar vikten av en hög lönenivå medan "Vill få snabb löneökning" indikerar hur snabbt man förväntar sig löneökning. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill ha hög lön: Önskan att få högre lön

Vill få snabb löneökning: Önskan att en arbetsgivare som erbjuder löneutveckling relativt ofta

Självmotiverad: Drivkraften i att prestera bl a genom att ta egna initiativ, söka utmaningar och att vara entusiastisk över de mål som är satta

Tendenser för Vill ha hög lön

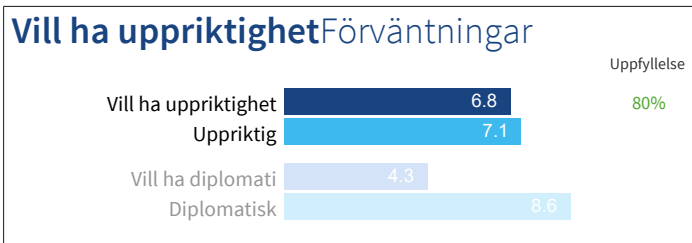
Andrew anser att en högre lönenivå är i någon mån viktigt och därför är det i någon mån viktigt att tydligt förklara hur en högre lön kan uppnås.

Andrew anser att en snabb löneökning är inte alls viktigt. Följaktligen kommer Andrew troligen inte att vara alltför otålig när det gäller löneökning.

Andrew har en väldigt stark förmåga att driva på sig själv oberoende av lönenivå.

Förväntningar på kommunikation

Detta avsnitt analyserar medarbetares förväntningar på kommunikation utifrån uppriktighet och diplomati. Värdena för egenskaperna "Vill ha uppriktighet", "Vill ha diplomati", "Uppriktig" och "Diplomatisk" jämförs med varandra på flera sätt för att bättre kunna förstå hur förväntningar och beteenden är kopplade till kommunikation. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.

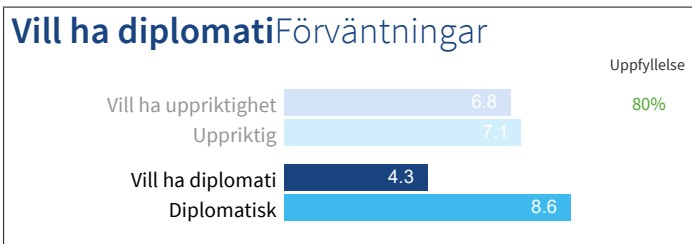


Vill ha uppriktighet: Önskan att andra är enkla, tydliga och rakt på sak

Uppriktig: Tendensen att vara rak, öppen och rättfram

Tendenser för Vill ha uppriktighet

Andrew har en ganska stark önskan att kommunicera med andra på ett uppriktigt och rättfram sätt, även vid feedback. Andrew anser att denna förväntan är tämligen sannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan. Andrew har en ganska stark förmåga att vara uppriktig i sin kommunikation med andra. Alltså behöver ledningen se till att feedback vid prestationer ges på ett klart och tydligt sätt.



Vill ha diplomati: Önskan att bli bemött på ett hövligt och taktfullt sätt

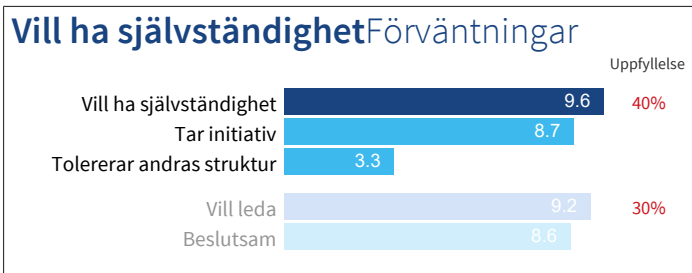
Diplomatisk: Tendensen att vara taktfull i kommunikationen med andra människor

Tendenser för Vill ha diplomati

Andrew har liten önskan att andra ska vara taktfulla under diskussioner och när de ger feedback. Andrew har en väldigt stark förmåga att vara taktfull vid sin kommunikation med andra.

Förväntningar på auktoritet och ansvar

Det här avsnittet analyserar frågeställningar om auktoritet och ansvar som kan kopplas till önskan om självständighet och initiativförmåga, och förhållandet mellan önskan att leda andra och motivationen till eget beslutsfattande samt hur man förhåller sig till fastställda strukturer. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill ha självständighet: Önskan att ha frihet och oberoende från överordnade

Tar initiativ: Tendensen att uppfatta vad som behöver åstadkommas och att fortsätta göra det på egen hand

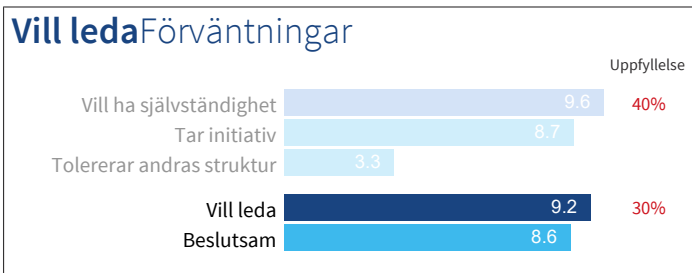
Tolererar andras struktur: Nivån av bekvämlighet med att följa regler, scheman och rutiner som har skapats av någon annan

Tendenser för Vill ha självständighet

Andrew har en oerhört stark önskan att arbeta självständigt. Det är viktigt att bedöma det här önskemålet i förhållande till hur mycket självständighet som behövs eller kan ges i jobbet. Det är också viktigt att ta hänsyn till förmågan att ta initiativ i förhållande till önskan om självständighet. Andrew anser att denna förväntan är tämligen osannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns stor skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Det är viktigt att diskutera detta ämne och om möjligt skapa en åtgärdsplan.

Andrew har en väldigt stark förmåga att ta initiativ och har därför tillräcklig initiativförmåga för den önskade nivån av självständighet. Han kommer att ha större motivation om möjligheter ges att ta initiativ. Om vi antar att Andrew har tillräckliga erfarenheter och kompetens, ge utrymme att ta initiativ där det är möjligt och förklara noga vilka initiativ som kan tas och inte kan tas.

Andrew tends to be very hesitant to accept a great deal of structure placed on him by the organization. Fortunately, his level of initiative is probably sufficient to self-manage without structure.



Vill leda: Önskan om en befattning där man får styra eller vägleda andra

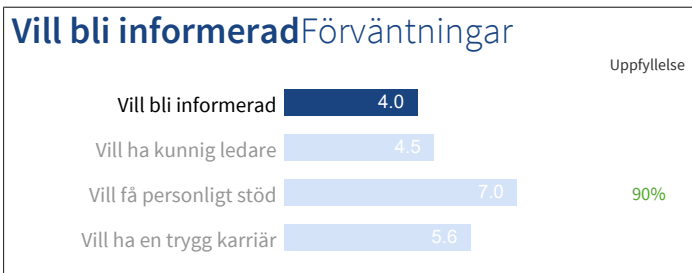
Beslutsam: Önskan att ha en beslutsfattande roll och är beredd att ta ansvar för den rollen

Tendenser för Vill leda

Andrew has a very strong desire to take a leadership role. Andrew anser att denna förväntan är osannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns stor skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Det är viktigt att diskutera detta ämne och om möjligt skapa en åtgärdsplan. Andrew tends to be very willing to accept decision-making authority. Management needs to delegate decision-making opportunities to him whenever warranted.

Egna personliga förväntningar

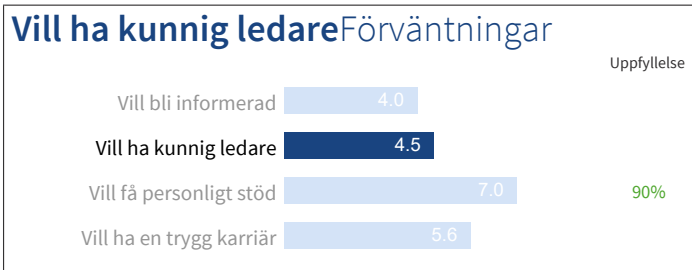
Detta avsnitt analyserar olika slags områden kopplade till personliga förväntningar – önskan att vara informerad, vikten av att få arbeta tillsammans med en chef man upplever som en kunnig ledare, önskan att kunna få personligt stöd av arbetsgivaren och vikten av en stadigvarande fast anställning. Den innehåller riktlinjer för hur man kan möta starka förväntningar inom dessa områden. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill bli informerad: Önskan att ha en arbetsgivare som generöst delar med sig av information som berör ens jobb

Tendenser för Vill bli informerad

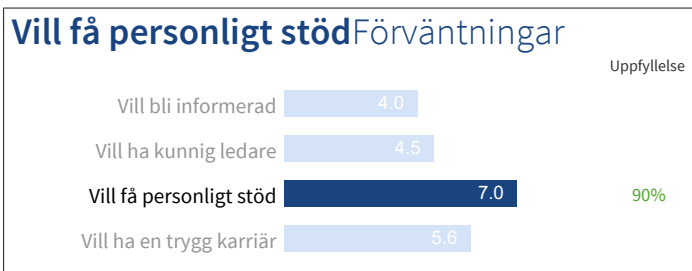
Andrew har en liten önskan att bli informerad om vad som händer i företaget.



Vill ha kunnig ledare: Önskan att ha en ledare som man uppfattar som kapabel

Tendenser för Vill ha kunnig ledare

Att arbeta för en skicklig ledare är i någon mån viktigt för honom.



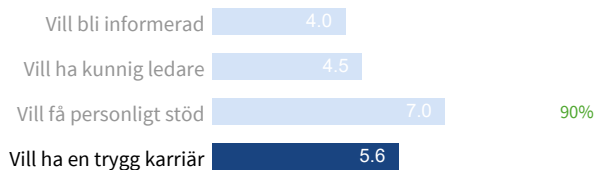
Vill få personligt stöd: Önskan att få personligt stöd från sin arbetsgivare vid personliga problem

Tendenser för Vill få personligt stöd

Andrew anser att få personligt stöd av arbetsgivaren är ganska viktigt. Det är viktigt att ta reda på vilken typ av personligt stöd Andrew vill ha och göra nödvändiga insatser när det är möjligt. Andrew anser att denna förväntan är mycket sannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan.

Vill ha en trygg karriär Förväntningar

Uppfyllelse



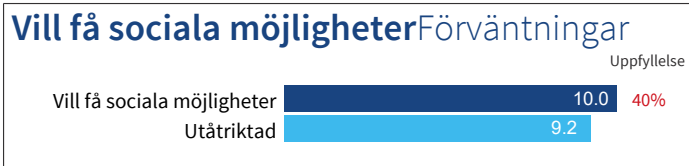
Vill ha en trygg karriär: Önskan om långvarig eller permanent anställning

Tendenser för Vill ha en trygg karriär

Andrew anser att ha en trygg karriär är någorlunda viktigt. Andrew anser att denna förväntan är tämligen sannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan.

Sociala förväntningar

Detta avsnitt analyserar behovet av sociala kontakter på arbetet relaterat till att vara introvert och extrovert. Analysen ger riktlinjer för hur man kan arbeta med starka sociala förväntningar. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill få sociala möjligheter: Önskan att ha en arbetsplats som ger goda sociala möjligheter

Utåtriktad: Tendensen att vara socialt utåtriktad och trivs med att träffa nya människor

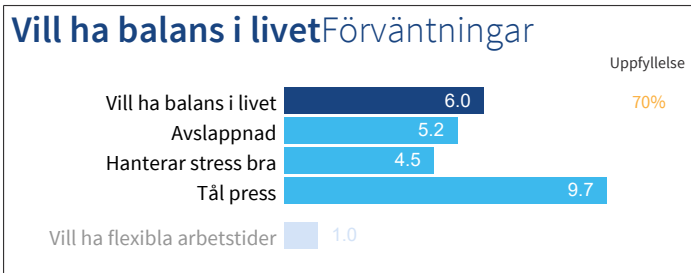
Tendenser för Vill få sociala möjligheter

Andrew har en oerhört stark önskan att umgås med andra i arbetet. Fundera på vilka sätt företaget kan underlätta sociala kontakter. Andrew anser att denna förväntan är tämligen osannolikt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns stor skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Det är viktigt att diskutera detta ämne och om möjligt skapa en åtgärdsplan.

Andrew har en väldigt stark tendens till en utåtriktad läggning. Eftersom Andrew oftast har ett utåtriktat sätt, så behöver du troligen bara ordna personalsammankomster då och då för att uppfylla förväntningarna.

Förväntningar på balans i livet

Detta avsnitt analyserar faktorer relaterade till en önskan om balans i livet kopplade till stresshantering och stressnivåer. Det undersöker också förväntningar på flexibla arbetstider och anpassningsförmågan till pressade tidsplaner och deadlines. I det här avsnittet visas också personens nivå av uppfyllelse för varje förväntan.



Vill ha balans i livet: Önskan att få tillräckligt med tid bort ifrån jobbet för vila, fritid eller familj

Avslappnad: Tendensen att känna sig lugn och avspänd i arbetet

Hanterar stress bra: Tendensen att hantera påfrestningar och besvärliga situationer på ett effektivt sätt när de inträffar

Tål press: Nivån av bekvämlighet man har i samband med att arbeta under deadlines och fullspäckade scheman

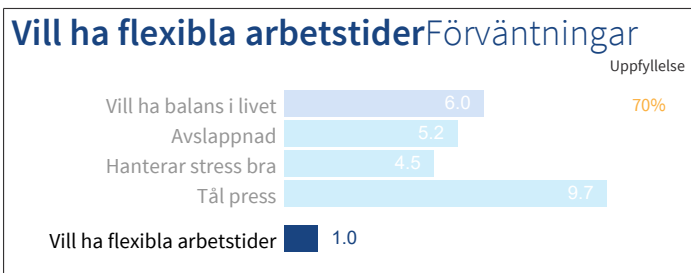
Tendenser för Vill ha balans i livet

Andrew anser det är någorlunda viktigt att ha balans i livet. Andrew anser att denna förväntan är möjligt för att vara uppfylld hos sin befintliga arbetsgivare. Det finns liten eller ingen skillnad mellan förväntan och förväntad nivå av uppfyllelse. Därför är det nog inte nödvändigt att diskutera detta ämne eller skapa en åtgärdsplan.

Andrew has a tendency to be only moderately relaxed and easy going.

Andrew tends to be only moderately effective managing stress when it occurs.

Andrew tends to be extremely willing to deal with the pressure of tight schedules and deadlines.



Vill ha flexibla arbetstider: Önskan att ha flexibla arbetstider eller ledigheter

Tendenser för Vill ha flexibla arbetstider

Andrew considers having flexible work time to be very unimportant.

