

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.

RAPPORT FÖR

Andrew Jones

DATUM FÖR IFYLLANDE

2019-04-19

PÅLITLIGHET - 99.2%

Svaren var mycket sannolikt noggranna och sanningsenliga

ORGANISATION

LENZO Harrisonrapporter



Inledning

Denna rapport möjliggör för Andrew's chef att bättre utnyttja hans styrkor, neutralisera svagheter och att utarbeta en långsiktig positiv relation med den anställde som kan leda till lägre personalomsättning. Faktorerna är indelade i Väsentligt, Viktigt, och Andra Faktorer som gör det möjligt för chefen att fokusera på de viktigaste faktorerna först.

Väsentliga faktorer att tänka på

- Andrew's inställning är ytterst optimistisk och positiv. Stöd denna attityd när helst det är möjligt eftersom det antagligen kommer att vara till hjälp för moralen.
- Andrew har en mycket stark önskan om att vara hjälpsam.
- Erbjud möjligheter att hjälpa andra för att motivera eller belöna honom.
- Om Andrew presterar bra, erbjud honom möjligheter till större självständighet.
- Andrew har förmodligen en mycket stark tendens att vara tolerant. Andrew kan ha svårt att insistera på att hans underordnade följer reglerna eller når upp till sin potential. Håll koll på denna möjlighet och, om nödvändigt, ge Andrew stöd för att vara mer krävande.

Viktiga faktorer att tänka på

- Om möjligt, ge Andrew möjligheter att träffa nya människor och ha socialt umgänge. Men om social umgänge inte är en central del av Andrew's arbete kan det bli en distraktion.
- Andrew har en stark önskan att ha ansvar för att fatta beslut. För att motivera eller belöna Andrew, erbjud honom möjligheter till mer ansvar. Om du vill behålla honom kommer du antagligen att behöva erbjuda en karriärväg mot större ansvar. Å andra sidan, se till att Andrew's färdigheter och erfarenheter är tillräckligt utvecklade för varje nivå av ökat ansvar.
- Skapa tydliga riktlinjer för de typer av beslut där samverkan skulle krävas eller vara fördelaktigt.
- Andrew trivs mycket bra med möjligheter att ta initiativ. För att motivera eller belöna honom, erbjud mängder med möjligheter att ta initiativ. Det är viktigt att erbjuda sådana möjligheter. Annars kanske Andrew kommer att titta efter arbete någon annanstans. Ge tydliga riktlinjer och exempel på vilken typ av initiativ han är befogad att ta. Om Andrew har en stark lämplighet för denna befattning kommer hans initiativ troligen att vara lämpliga. Men om Andrew's erfarenhet och kompetens är i en utvecklingsfas måste du kontrollera att han håller sig inom riktlinjerna. Annars kan initiativen riskera att vara tvärtemot förväntningarna.

- Andrew har en mycket stark önskan om utmanande arbete. Om denna önskan om utmaning inte är uppfylld kommer Andrew troligen att söka arbete någon annanstans. Följaktligen för att hantera och utveckla honom på ett bra sätt kommer du att behöva erbjuda nya utmaningar hela tiden. Om Andrew har gedigen erfarenhet och kompetens, låt honom ta sig an svåra utmaningar. Om Andrew's erfarenhet och kompetens fortfarande är under utveckling, låt honom anta utmaningar i etapper och övervaka utvecklingen.
- Andrew har en stark önskan att ha en anställning som han uppfattar är till nytta för samhället. Erbjud, om möjligt, honom projekt vars resultat skulle kunna uppfattas vara till nytta för samhället.
- Andrew är mycket motiverad av möjligheten att leda andra. Du kan erbjuda sådana möjligheter som en belöning för goda prestationer. Andrew's starka vilja att leda är sannolikt fördelaktig om du kan ge klara riktlinjer för vilka befogenheter som gäller och om han har den erfarenhet och kompetens som krävs.
- Andrew kan föredra att inte behöva analysera potentiella svårigheter i planer och strategier. Därför skulle det vara bäst om han fick andra ingångsvärden innan han fattar viktiga strategiska beslut

Andra möjliga faktorer att tänka på

- Andrew är sannolikt bra på brainstorming. Genom att engagera Andrew's idéer i formell eller informell brainstorming, kommer du att motivera honom samtidigt som du genererar några bra idéer.
- Andrew trivs med att analysera fakta och situationer. Erbjud sådana möjligheter när helst det är möjligt.
- Andrew kan emellanåt behöva lite uppmuntran till att samverka.
- Ge Andrew möjligheter att uttrycka sin uppfattning och att påverka andra. Lyssna noga, tacka honom för förslagen och reagera efter vad som är lämpligt.
- Andrew har en viss önskan om erkännande.
- Andrew är entusiastisk över sina mål. Fråga Andrew om hans mål. Försök att få en fullständig förståelse för vart och ett av Andrew's huvudmål och bekräfta varje mål. Diskutera sedan hur Andrew's mål skulle kunna nås i denna befattning.