

Report für
Andrew Jones

Ac-datum 05/05/2015



Job-Profilvergleich



Die folgenden Informationen zum Lesen und Verständnis der Reports sind sehr wichtig, und sie sollen Ihnen helfen, persönlichen Nutzen aus Ihren Harrison Reports herauszuholen.

Ihre Rolle, Ihr Miteinander und Lösungsansätze

Bevor Sie Ihre Harrison-Berichte durchlesen, denken Sie über die folgenden Punkte nach und notieren Sie dazu bitte kurze Antworten:

Ihre eigene Rolle: Wo liegen Ihre drei bis fünf Hauptaufgaben im Job? (Zum Beispiel: Managen, Sitzungen leiten, Formulierung von Strategien, Analyse, Innovation, Implementierung, Service oder Verkauf).

Ihre Interaktionen: Was machen Sie zusammen mit Kollegen, Kunden und anderen? (Zum Beispiel: Brainstorming, Analysen erstellen, Ideen oder Meinungen beeinflussen, gemeinsam Entscheidungen treffen, Klarheit über Ziele oder Prioritäten schaffen oder anderen Menschen bei etwas helfen).

Ihre aktuellen Themen: Bei welchen Ihrer Verantwortlichkeiten läuft es Ihrer Meinung nach gut? Welche Aspekte Ihrer Arbeit sind für Sie die größten Herausforderungen? Was möchten Sie vielleicht gern ändern? Wo erleben Sie Kritik?

Die oben genannten Fragen bieten einen Kontext zum besseren Verständnis Ihrer Berichte und Ihrer Eigenschaftswerte.

Was Harrison misst

Harrison beschreibt Ihr persönliches Vorgehensmodell, Ihre Interessen und Präferenzen. Wir stecken Menschen nicht in Typen-Schubladen, wie es viele Persönlichkeitstests tun. Wir wollen Ihnen etwas geben, um Ihre wichtigsten und größten Stärken nutzbringend einzusetzen und potenzielle Schwierigkeiten zu identifizieren und zuzuordnen.

Enjoymenttheorie - Die erste von zwei Harrison-Theorien



Wenn wir den Erfolg unserer Tätigkeit erleben, neigen wir dazu, es öfter zu tun und durch mehr Praxis besser zu werden.

Dies führt zu positivem Feedback oder löst ein Gefühl der Zufriedenheit aus. Das verstärkt die Freude am Erfolg und wir wollen mehr davon: Der Zyklus wiederholt sich.

Wenn eine Aufgabe oder ein Verhalten zu Ärger führt, neigen wir dazu, diese Tätigkeit zu vermeiden, und wir werden darin dann auch nicht besser.

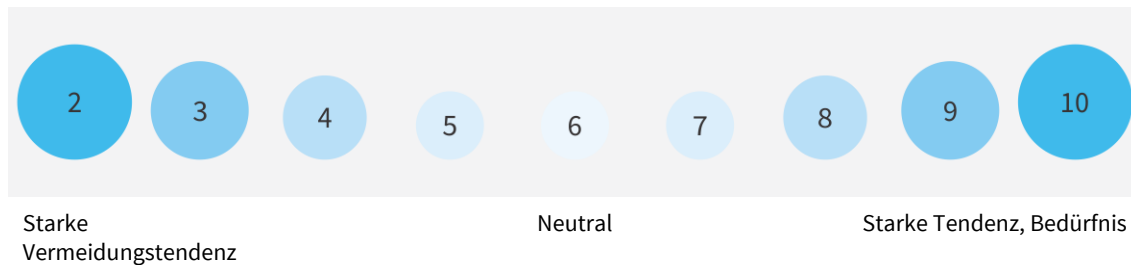
Diese negative Rückmeldung löst ein Gefühl der Unzufriedenheit aus und verstärkt unsere Abneigung, und wir vermeiden solche Situationen daher auch ganz unbewusst. Der Zyklus wiederholt sich.

Fokus auf den genauen Definitionen

Die Eigenschaftsbezeichnungen in den Berichten haben jeweils eine klare Definition. Um die richtige Bedeutung zu erkennen, verlassen Sie sich bitte allein auf diese Definition. Nur sie bestimmt, was gemessen wird, nicht die Kurzbezeichnung. Zum Beispiel ist Harrisons Definition für sich behaupten "die Tendenz, die persönlichen Wünsche und Bedürfnisse vorzubringen". Es bedeutet nicht, aufdringlich oder aggressiv zu sein.

Die Harrison-Skala zur Messung

Harrison Werte liegen auf einer Skala von 0 bis 10. Ihre stärkste Präferenz und Tendenz liegt bei 10 und Ihre niedrigste Präferenz und Tendenz ist 2 oder noch darunter. Der neutrale Mittelpunkt ist 6 - weder eine Vorliebe noch ein Problem. Die Intensität der Präferenz/Tendenz beginnt bei 6 (dem Mittelpunkt) und nimmt in beide Richtungen zu. Ein Wert über 9 bedeutet eine extrem starke Präferenz/Tendenz oder ein Bedürfnis und ein Wert unter 3 bedeutet eine ebenso starke Vermeidungs-Tendenz.



Zuverlässigkeit

Jedes Assessment-Ergebnis hat eine eigene, persönliche Zuverlässigkeit, die oben links auf der ersten Seite jedes Berichts als Reliabilität in Prozent angezeigt wird. Achtzig Prozent oder mehr zeigen an, dass Ihre Antworten vermutlich zuverlässige und belastbare Informationen geschaffen haben.

Farbig markierte Eigenschaften im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit oder dem Job

In einigen Berichten sind bestimmte Faktoren farblich markiert. Das weist darauf hin, dass hier ein bestimmter Job hinterlegt wurde (s. Kopfzeile des Berichtes). Bei Eigenschaften mit grüner Markierung trägt eine hohe Punktzahl (je höher, desto besser) zur Arbeitszufriedenheit und zum Erfolg in diesem Job bei. Ist das Merkmal blau hinterlegt, kann ein Fehlen dieser Merkmalstendenz (z.B. unter 5 Punkte) Ihre Zufriedenheit und Ihren Erfolg für diesen Job beeinträchtigen.

Die Harrison Paradox Theory - Die zweite von zwei Theorien

Ein Paradoxon sind zwei Ideen, die widersprüchlich erscheinen mögen, aber tatsächlich beide wahr sind. Zum Beispiel scheint "Manchmal ist weniger mehr" widersprüchlich, aber es ist ja tatsächlich so, dass weniger Worte eine Sache manchmal viel effektiver beschreiben.

Dieser Bericht enthält 12 Paarungen paradoxer Eigenschaften. Sie erscheinen gegensätzlich, ergänzen sich aber in der Wirkung und erklären Erfolg. Es ist eine echte persönliche Stärke, wenn Sie in beiden paradoxen Eigenschaften hohe Werte haben. Das macht es für Sie leichter und wahrscheinlicher die entsprechenden Ziele zu erreichen. Gute Kommunikation ist, im Gespräch sowohl offen und klar als auch taktvoll und diplomatisch vorzugehen. Ist umgekehrt nur eine Seite einer paradoxen Eigenschaften stark, führt dies unter Druck zu Problemen mit meist unbeabsichtigten Folgen. Offenheit ohne Taktgefühl ist zum Beispiel direkte Unverblümtheit, die die weitere Verständigung behindern kann.

Weitere Informationen zur Harrison Paradox Theory finden Sie im Paradox Report.

REPORT FÜR

Andrew Jones

AC-DATUM

05/05/2015

RELIABILITÄT - 99.2%

Antworten sind mit großer Wahrscheinlichkeit ehrlich und genau

FIRMA

Isabelle Ziegler


Harrison Assessments Eignung

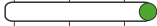
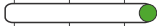



Dieser Abschnitt enthält Arbeitspräferenzen und Tendenzen, die Sie für diese Stelle ausgewählt haben. Der Punktzahl rechts neben dem Faktor zeigt den pro Eigenschaft berechneten Wert.

Der grüne, gelbe oder rote Punkt in den Grafiken signalisiert den positiven (grün) oder negativen (gelb und rot) Einfluss der Eigenschaft auf die Leistung im Job. Der Punkt ist immer innerhalb der Balkengrafik, die den möglichen Einfluss dieses Faktors auf die Leistung zeigt. Der Balken kann zu jedem Faktor eine andere Länge haben. Die Länge und die Positionierung der Balken wird durch die Gewichtung dieser Eigenschaft im Gesamtkontext bestimmt.


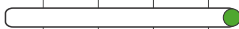

Notwendige Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss < > Positiver Einfluss										
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss	Gering	Mittel	Erheblich	Stark	Sehr stark
Verkaufen: <i>Das Interesse daran, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen, ein Produkt oder eine Dienstleistung zu erwerben.</i> Erläuterung: Andrew Jones ist nur mäßig an nur wenigen Aspekten des Verkaufens interessiert. Andrew Jones's geringes Interesse daran hat möglicherweise eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	5.0											
Eigeninitiative: <i>Die Tendenz, das Notwendige zu erkennen und es aus eigenem Antrieb durchzuführen.</i> Erläuterung: Andrew Jones neigt sehr oft dazu, die Initiative zu ergreifen. Eigeninitiative hilft ihm/ihr, Ziele zu erreichen. Es ist sehr wichtig, dass der Arbeitgeber Gelegenheiten zur Eigeninitiative bietet und Richtlinien an die Hand gibt, welche Initiative ergriffen werden kann. Ansonsten könnte die Initiative den Erwartungen zuwiderlaufen. Andrew Jones's Eigeninitiative wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.7											

Notwendige Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss < > Positiver Einfluss													
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss	Gering	Mittel	Erheblich	Stark	Sehr stark			
Optimismus: <i>Die Tendenz, an eine positive Zukunft zu glauben.</i> Erläuterung: Andrew Jones neigt dazu, extrem optimistisch und fröhlich zu sein. Andrew Jones's positive Einstellung ist sehr vorteilhaft für den Umgang mit Mitarbeitern oder Kollegen. Sein/Ihre positive Einstellung unterstützt ebenfalls den Vertriebsprozess. Andrew Jones's positive Einstellung wird wahrscheinlich eine merklich positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.5														
Ausdauer: <i>Die Tendenz, trotz erheblicher Hindernisse hartnäckig zu bleiben.</i> Erläuterung: Andrew Jones ist sehr entschlossen, trotz vieler Hindernisse an eine Aufgabe heranzugehen. Andrew Jones's Tendenz zur Ausdauer wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.6														
Einflussnahme: <i>Die Tendenz, zu versuchen, andere zu überzeugen.</i> Erläuterung: Andrew Jones versucht sehr oft, andere zu überzeugen oder zu beeinflussen. Vorausgesetzt, die anderen zwischenmenschlichen Fähigkeiten sind im richtigen Gleichgewicht, kann Andrew Jones sein/ihre Ideen wahrscheinlich geschickt Mitarbeitern, Kollegen und/oder Kunden präsentieren. Andrew Jones's Einflussnahme auf andere wird wahrscheinlich eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	8.1														
Sucht Herausforderung: <i>Die Bereitschaft, schwierige Aufgaben und Ziele anzugehen.</i> Erläuterung: Andrew Jones lässt sich durch schwierige Aufgaben oder Projekte sehr motivieren und braucht die Herausforderung. Andrew Jones bevorzugt stark einen Arbeitgeber, der in der Lage ist, ihm/ihr herausfordernde Aufgaben zu geben. Sein/Ihr starker Leistungsantrieb ist wahrscheinlich ein gutes Beispiel für andere. Andrew Jones's Leistungsantrieb wird wahrscheinlich eine recht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.4														
Analytisch: <i>Die Tendenz, Fakten, Probleme und Situationen mit Logik zu untersuchen (nicht notwendigerweise mit analytischen Werkzeugen).</i> Erläuterung: Andrew Jones neigt dazu, Fakten und Situationen zu analysieren und hat Freude daran. Andrew Jones's Neigung, Probleme zu analysieren ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	7.5														

Notwendige Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss < > Positiver Einfluss										
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss	Gering	Mittel	Erheblich	Stark	Sehr stark
Enthusiasmus: <i>Die Tendenz, eifrig und begeistert seine eigenen Ziele zu verfolgen.</i> Erläuterung: Andrew Jones neigt dazu, sein/ihre Ziele enthusiastisch zu vertreten. Wenn Andrew Jones's Ziele mit den Unternehmenszielen vereinbar sind, wird er/sie diese wahrscheinlich mit Einsatz verfolgen. Andrew Jones's Enthusiasmus für die eigenen Ziele hat wahrscheinlich eine ausreichend positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	8.2											
Geschäft/Finanzen: <i>Das Interesse an Kommerz oder Finanzmanagement.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat relativ viel Interesse an Kommerz und Finanzmanagement Andrew Jones's Interesse daran ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	7.0											
Kontaktfreudigkeit: <i>Die Tendenz, sozial aufgeschlossen zu sein und gerne neue Menschen zu treffen.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat Freude daran, neue Kontakte zu knüpfen und ist wahrscheinlich sehr aufgeschlossen. Andrew Jones's Freude daran, neue Kontakte zu knüpfen, wird wahrscheinlich eine leicht Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	9.2											
Psychologie: <i>Das Interesse an menschlichen Denkweisen, sowie an Verhaltensweisen, Handlungsweisen, Einstellungen und Fähigkeiten.</i> Erläuterung: Andrew Jones ist extrem interessiert an Psychologie. Andrew Jones's Interesse daran hat möglicherweise eine leicht positive Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung.	10.0											
Wünschenswerte Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss <										
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss					
Taktgefühl: <i>Die Tendenz, Dinge auf diplomatische, rücksichtsvolle Weise zu sagen.</i> Erläuterung: Andrew Jones kann sehr taktvoll sein und neigt dazu, Dinge sehr taktvoll zu sagen. Andrew Jones's Maß an Taktgefühl ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	8.6											
Belastbarkeit: <i>Die Akzeptanz, unter Termin- und Zeitdruck zu arbeiten.</i> Erläuterung: Andrew Jones arbeitet höchstwahrscheinlich gut unter Termin- und Zeitdruck. Andrew Jones's Toleranz von Zeit- und Termindruck ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	9.7											

Wünschenswerte Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss <					
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss
Selbstwertgefühl: <i>Die Tendenz, sich zu mögen, wie man ist. (Ich steh zu mir und meinen Ideen!)</i> Erläuterung: Andrew Jones hat ein relativ hohes Selbstwertgefühl und steht oft hinter den präsentierten Ideen. Dieses positive Selbstbild wirkt sich wahrscheinlich als Chance zu einer sehr guten Arbeitsatmosphäre mit sein/ihren Mitarbeitern, Kollegen und Kunden aus. Andrew Jones's Selbstwertgefühl ist für diese Aufgabe in ausreichendem Maße vorhanden.	7.0						
Selbst-Verbesserung: <i>Die Tendenz, sich selbst weiterentwickeln und verbessern zu wollen.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat das Verlangen, sich zu verbessern. Andrew Jones's Interesse an Selbstverbesserung und daran, dazu zu lernen ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	6.6						
Problemanalyse: <i>Die Tendenz, einen Plan oder eine Strategie auf die potenziellen Schwierigkeiten hin zu untersuchen.</i> Erläuterung: Andrew Jones mag es normalerweise nicht, potenzielle Schwierigkeiten in Plänen und Strategien zu suchen und umgeht dies vielleicht manchmal. Daher wäre es das Beste, wenn er/sie Input von anderen erhält, bevor er/sie wichtige strategische Entscheidungen trifft. Andrew Jones's Neigung, diese Schwierigkeiten zu suchen, ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	3.8						
Zusammenarbeit: <i>Die Tendenz, mit anderen bei der Entscheidungsfindung zusammenzuarbeiten.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat nicht so viel Interesse an Zusammenarbeit und betrachtet es wahrscheinlich als nicht so wichtig, andere bei Entscheidungen zu beteiligen. Wenn Andrew Jones wichtige Entscheidungen trifft, die von einer Zusammenarbeit profitieren könnten, sollte er/sie andere mit einbeziehen, bevor die letztendliche Entscheidung getroffen wird. Andrew Jones's Bereitschaft zur Zusammenarbeit ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	4.7						
Computer: <i>Die Freude an der Arbeit mit elektronischen Maschinen, die rechnen oder Informationen speichern bzw. analysieren.</i> Erläuterung: Andrew Jones arbeitet im Allgemeinen gerne mit dem Computer. Andrew Jones's Interesse daran ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	6.6						

Wünschenswerte Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss <				
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering
Organisation: <i>Die Tendenz, eine Ordnung in einer Umgebung oder Situation einzuführen und aufrechtzuerhalten.</i> Erläuterung: Andrew Jones zieht es wahrscheinlich vor, nicht so viel zu organisieren. Er/Sie organisiert tendenziell nur das Nötigste, und sein/ihre Effizienz kann gelegentlich nachlassen, wenn er/sie bei der Organisation nicht von anderen unterstützt wird. Andrew Jones ist für diese Aufgabe ausreichend gut organisiert.	3.9					
Recherchieren / Lernen: <i>Die Freude, Informationen zu sammeln und zu verstehen.</i> Erläuterung: Andrew Jones bevorzugt es, bei der Arbeit keine neuen Informationen sammeln oder verstehen zu müssen. Andrew Jones's fehlende Freude daran, neue Informationen zu sammeln und zu verstehen, könnte vielleicht eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	3.4					
Planen: <i>Die Tendenz, Ideen zu formulieren, die die Schritte und den Prozess zur Erreichung eines Ziels beinhalten.</i> Erläuterung: Andrew Jones plant nicht ganz so gerne, tut es aber wahrscheinlich, wenn es nötig ist. Andrew Jones's Neigung, die nächsten Schritte zu planen ist für diese Aufgabe ausreichend.	4.7					
Schreiben / Sprache: <i>Das Interesse an Arbeiten, die mit genauer Formulierung und Wortwahl zu tun haben (z.B. Journalismus oder Übersetzer).</i> Erläuterung: Andrew Jones hat sehr wenig oder kein Interesse an Arbeiten, die dem Verfassen von Texten oder dem Umgang mit Sprache zu tun haben. Andrew Jones's fehlendes Interesse daran könnte möglicherweise eine leicht negative Auswirkung auf die Zufriedenheit im Job und/oder auf die Leistung haben.	2.0					
Künstlerisch: <i>Die Freude, Dinge schön oder attraktiv zu gestalten.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat nicht so viel Freude an künstlerischen Tätigkeiten. Andrew Jones's Bereitschaft für künstlerische Tätigkeiten ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	5.4					
Fahren: <i>Die Freude am Führen eines Kraftfahrzeuges.</i> Erläuterung: Andrew Jones zieht es normalerweise vor, beim Arbeiten kein Fahrzeug führen zu müssen. Andrew Jones's Freude am Führen eines Kraftfahrzeugs ist für diese Aufgabe richtig.	4.0					
Gute Stressbewältigung: <i>Die Tendenz, mit Anspannung und Schwierigkeiten effektiv umzugehen, sobald sie auftreten.</i> Erläuterung: Andrew Jones kann einigermaßen gut mit Stress umgehen. Andrew Jones's Fähigkeit, mit Stress umzugehen, ist für diese Aufgabe ausreichend vorhanden.	4.5					

Wünschenswerte Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss <					
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss
Lehren: <i>Die Freude, andere zu instruieren, zu trainieren oder zu qualifizieren.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat einigermaßen Interesse daran, andere zu unterrichten oder zu qualifizieren. Andrew Jones's Interesse daran ist für diese Aufgabe ausreichend stark ausgeprägt.	5.8						
Zu vermeidende Eigenschaften <i>(in der Reihenfolge der Wichtigkeit)</i>	Andrew Jones's Punkte	Negativer Einfluss <					
		Sehr stark	Stark	Erheblich	Mittel	Gering	Kein Einfluss
Defensiv: <i>Die Tendenz, wenig Veränderungsbedarf an sich selbst zu sehen.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat wahrscheinlich keine besondere Neigung, sich defensiv zu verhalten (Verteidigung zum Schutz der eigenen Sichtweise). Andrew Jones verhält sich nicht defensiv. Das fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.3						
Unverblümt / direkt: <i>Die Tendenz, offen und direkt zu sein, aber gleichzeitig zu wenig Taktgefühl zu zeigen.</i> Erläuterung: Andrew Jones neigt wahrscheinlich nicht zu Unverblümtheit. Andrew Jones's fehlende Unverblümtheit fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0						
Dogmatisch: <i>Die Tendenz, sich seiner Sache sicher zu sein, ohne für andere Sichtweisen offen genug zu sein.</i> Erläuterung: Andrew Jones hat wahrscheinlich keinen besonderen Hang zum Dogmatismus. Andrew Jones's fehlender Dogmatismus fördert die Zufriedenheit im Job und wirkt sich nicht negativ auf die Leistung aus.	0.0			