

Harrison Assessment



Harrison Assessment

Harrison Assessment basiert auf 25 Jahren Forschung zur Potenzialanalyse und hat weltweit 3 Millionen Nutzer. Die besondere Mission dieses Instrumentes liegt darin, die Potenziale von Mitarbeitern zu nutzen und durch die Passung von Verhaltenspräferenzen, Interessen und Stärken zu Job Anforderungen die Performance zu optimieren und die Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Es handelt sich dabei nicht um ein Persönlichkeitsmodell, sondern um das Aufzeigen von Verhaltenspräferenzen, von paradoxen Stärken und um Risikoverhalten in Stresssituationen.

Hier einige Charakteristika des Verfahrens:

- Das Selbsteinschätzungs-Verfahren Harrison ist ein diagnostisches Instrument, das auf der Basis von Präferenzen eine Beschreibung vorhersagbarer Führungsfähigkeiten ermöglicht. Es wurde von Robert Harrison (Harrison Assessment) entwickelt und international validiert.
- Die derzeitige methodische Alleinstellung begründet sich mit dem Zusammenwirken der beiden zugrundeliegenden Theorien:
 - Die „Enjoy-Performance-Theorie“ beschreibt auf einer dynamischen Skala, welche Eigenschaften von der Testperson bevorzugt eingesetzt bzw. vermieden werden und erarbeitet daraus nach dem Prinzip Wiederholung-Erfahrung-Bestärkung-Können eine Rangliste der bevorzugten Eigenschaften.
 - Die „Paradox-Theorie“ setzt diese Eigenschaften nach validierten Paarungen in 12 Spannungsfelder die sehr detaillierte Aussagen zulassen, ob es sich bei dem Paradox-Paar jeweils um eine „ausgeglichene Stärke“ handelt oder ob mit Überschlagshandlungen (die es zu bearbeiten gilt) zu rechnen ist. Daraus lassen sich ebenso hervorragend Bestätigung für vorhandene Leistungsbereiche erarbeiten als auch versorgende Schritte für unausgeglichene Führungsfähigkeiten ableiten.
- Harrison basiert auf einem Online-Fragebogen, bei dem sich die Teilnehmer*innen für bestimmte Verhaltensweisen entscheiden müssen (forced choice + Ranking). Nach der Auswertung

bekommen sie einen Bericht, der ihr Verhalten, mit dem einer Normgruppe vergleicht bzw. der sofort oder nachträglich mit 6500 Jobprofilen hinterlegt werden kann.

- Neben Job Profil Abgleichen können auch die "modernen" Anforderungen und Kompetenzen wie z.B. beim Agilen Führen abgebildet werden. Das Instrument kann sowohl bei Development als auch bei Audits als auch bei Teamentwicklungen eingesetzt werden

Warum Harrison?

Es entspricht dem Ansatz der osb-i Potenzialeinschätzung, bei der Auswahl von Instrumenten und Tests immer auf dem aktuellen Stand zu sein und Instrumente zu suchen, die auf aktuelle Fragen der Potenzialeinschätzung qualifizierte Antworten geben können.

Derzeit sind Organisationen mit neuen Formen von Leadership konfrontiert, wie z.B. Führen in der agilen Organisation, Führen in disruptiven Veränderungsprozessen und der Themenkomplex "Digitalisierung" stellt völlig neue Herausforderungen an Assessments. So geht es heute weniger um das Feststellen von Eignungen zu bestimmten Positionen, sondern es geht um das Sicherstellen von Passungen von Personen mit ihren individuellen Verhaltenspräferenzen, Interessen, Stärken und auch Grenzen zu den komplexen und volatilen Prozessen in modernen Organisationen. Es sind Fragen wie: wer kann und will radikale Veränderungen aktiv mitgestalten, wer öffnet sich (oder verschließt) sich den digitalen Herausforderungen und welche Führungskräfte zeigen Potenzial für neue Formen der Führung jenseits hierarchischer Steuerung. Harrison Assessment bietet neben unseren bewährten Instrumenten einen interessanten Ansatz, der Bearbeitungen der oben erwähnten Fragestellungen besonders gut ermöglicht.

Hintergrund Harrison

- Harrison Assessments wurde 1990 von Dan Harrison mit der Vision gegründet, Menschen in ihrer Entwicklung zu unterstützen und Unternehmen zu helfen, Talente zu erkennen und zu entwickeln
- Dan Harrison ist der Erfinder und Entwickler der Harrison Methode inklusive der Paradox Technology™. Er ist Diplom Mathematiker und Diplom Psychologe, kommt aus der klinischen Psychologie und hat sich in den 80er Jahren auf die Organisationspsychologie konzentriert.
- Heute ist das Harrison Assessment in 46 Ländern vertreten. Die Fragebögen sind in 41 Sprachen verfügbar und die Berichte können in 25 Sprachen erstellt werden.

Einige osb-i Beraterinnen und Berater haben eine sogenannte Level-2-Akkredidierung erworben und sind demnach ermächtigt, inhouse Zertifizierungen für Kund*innen anzubieten.

Näheres unter www.harrisonassessments.de
Zertifizierungen werden von osb Wien Consulting GmbH angeboten.