

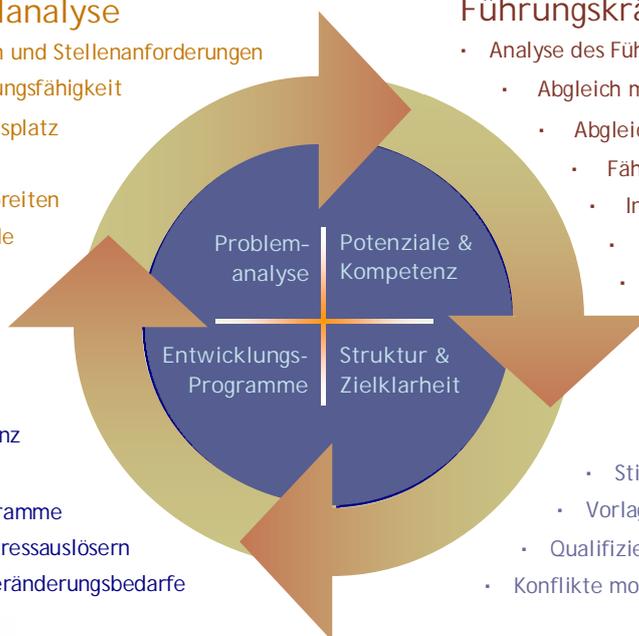
Harrison Assessments Talent Management Software Personalentwicklung als Teil des Performance Managements

Online Potenzialanalyse

- Abgleich mit Aufgaben und Stellenanforderungen
- Motivation, Begeisterungsfähigkeit
- Bedürfnisse am Arbeitsplatz
- Soziale Kompetenzen
- Werte und Reaktionsbreiten
- Entwicklungspotenziale
- Leistungsreserven
- Interessen, Werte

Coachingtool

- Hohe Ergebnisakzeptanz
- Fertige e-Learnings
- 35+ Entwicklungsprogramme
- Intervention zu den Stressauslösern
- Dokumentation der Veränderungsbedarfe



Führungskräfteassessments

- Analyse des Führungsverhaltens
 - Abgleich mit der Führungskultur im Unternehmen
 - Abgleich mit den Mitarbeiterbedürfnissen
 - Fähigkeiten im Bereich Motivierung
 - Interkulturelle Kompetenzen
 - Bestimmung des idealen Umfeldes
 - Verbesserungsansätze und Maßnahmen

Tiefeninterviews & Rückmeldegespräche

- Stichworte f. biografische Fragen
- Vorlage für multimodale Interviews
- Qualifizierte Zielgespräche
- Konflikte moderieren und visualisieren

POTENZIALANALYSE: Bezug zur Leistung

Die betriebliche Personalentwicklung soll die Unternehmensergebnisse nachhaltig verbessern und die Unternehmensziele absichern. Ohne konkrete Ursache – Wirkungszusammenhänge stochert der Coach oder Personalentwickler im Nebel und die eingeleiteten Maßnahmen sind unspezifisch und ohne klaren Ergebnisbezug. Trainings gelten so häufig eher als Belohnung und Luxus, weil der Nutzen kaum nachweisbar ist. Die Harrison Benchmark-Anforderungsprofile beschreiben nun die idealen Verhaltensweisen und Kompetenzausprägungen. Im Vergleich zwischen Kandidat und Anforderungsprofil wird klar, welche Potenziale vorhanden sind und wie sie freigesetzt werden können. Konkrete Wettbewerbsvorteile lassen sich so eindeutig darstellen und realisieren.

IST-DOKUMENTATION: HA-Assessment Berichte

Die Harrison Berichte ermöglichen eine umfassende Sichtweise des individuellen Vorgehensmodells eines Teilnehmers und kann regelmäßig nachvollzogen werden. Bei konsistentem Antwortverhalten erkennen alle Kandidaten die innere Logik und die Zusammenhänge ihrer Verhaltensweise wieder und die allermeisten betrachten die Berichte als eine Basis für die weitere persönliche Karriereplanung. Der Umfang und die Klarheit der Analyse wird akzeptiert.

SOLL: Bezug zur Aufgabe und zum Ziel

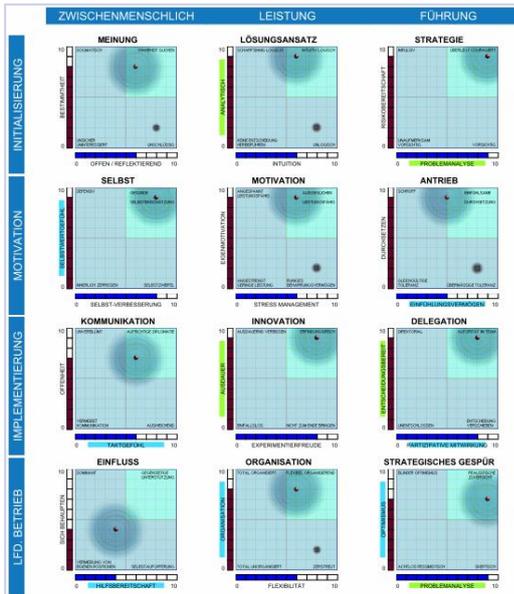
Viele Persönlichkeitsinstrumente haben nur einen mittelbaren oder theoretischen Bezug zur beruflichen Wirklichkeit. Die Mitarbeiter müssen ihn selber herstellen und sehen Ergebnisse gern als Theorie.

Der unmittelbare Bezug der Profilvergleiche mit dem derzeitigen oder dem geplanten Job erzeugt eine vollkommen transparente Kausalität zwischen dem Ziel und den eigenen Defiziten. Es wird unmittelbar deutlich, wo die Probleme liegen. Es wird aber auch deutlich, durch welche Maßnahmen diese Defizite effektiv beseitigt werden können. Die Teilnehmer erhalten eine Perspektive, und KNOW HOW, was sie selber sofort tun können, um dem Ziel schnell und effektiv näher zu kommen.

Harrison Assessments™ vergleicht 157 Facetten der Persönlichkeitsdaten mit den konkreten Anforderungen der Position und primär nicht mit allgemeinen Durchschnittswerten, Typen oder Normengruppen. Da nur die für die Aufgabe/Ziele relevanten Verhaltensdimensionen herangezogen werden, ist die Übersetzung in den beruflichen Alltag leicht möglich und wird von 98% aller Teilnehmer bereitwillig angegangen. Sie sehen keine psychologischen Konstrukte oder Farben, sondern Ihr Verhalten im Alltag.

Die systemische Sichtweise erschließt umfassende Beratungsansätze

Der Paradox Report

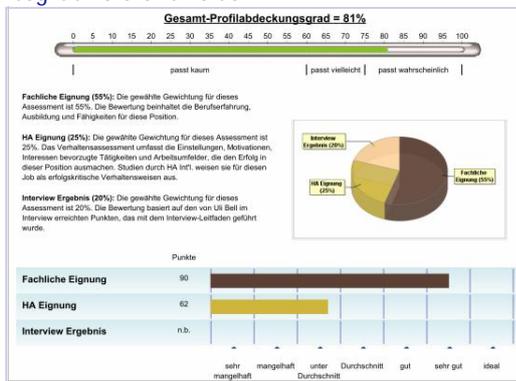


Managementkompetenzen / Leadership

Mit der Qualität der Führungskräfte stehen und fallen alle Unternehmensplanungen. Die Führungskräfte haben jedoch nicht nur die Arbeiten zu organisieren und ggf. anzuleiten, sie sollten die Unternehmenskultur transportieren und vorleben. Unter der Masse der verfügbaren Führungsinstrumente, gibt es immer nur eine bestimmte Auswahl, die für ein konkretes Unternehmen funktionieren. Es wäre z.B. unsinnig, in einer bürokratischen Organisation mit charismatischen Führungskräften etwas ausrichten zu wollen.

Während die Eigenschaften eines erfolgreichen Managers allgemein immer wieder gezeigt und diskutiert werden, machen viele Manager die Erfahrung, dass sie mit Ihrem vormals erfolgreichen Vorgehen im neuen Unternehmen Schiffbruch erleiden. Dieser Effekt ist weder zufällig noch mysteriös: Harrison Assessments™ erklärt im Detail, wie Spitzenleistung möglich wird. Harrison Assessments™ Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle werden jeweils auf das Unternehmen angepasst und beziehen sich nicht auf anonyme oder allgemeine Typen und normierte Eigenschaftsmodelle.

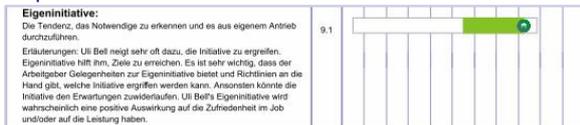
Integrative Sichtweise



Die perfekte Ausgangsbasis für Coaches

Zeiten, in denen individuelle Ansichten, Bauch-Gefühle und kontroverse Diskussionen am Anfang des Coaching Prozesses standen, sind Vergangenheit. Mit HATS werden Sie Ihren Kunden deutlich machen können, wie Leistungsdefizite, Stress oder sogar Burn-Out Gefahren auftreten und wie sie vermieden werden. Sie zeigen die effektiven Strategien und Maßnahmen, die Sie transparent aus den Berichten ableiten können und mit Ihrem Interventions- und Methodenwissen anreichern. So steht heute bei führenden Coaches, Trainern und Management-Guru's Harrison Online Assessments am Anfang eines Engagements.

Beispiel für Stärken in der Position



Beispiel für Defizite in der Position



Beispiel für negative Verhaltenstendenzen



Kompetenzmodelle operationalisieren

Die Definitionen von Kompetenzmodellen erlauben den Vorgesetzten oft Ermessens Bandbreiten, die klassische Beurteilungsfehler nicht systematisch ausschließen. Auch im Rahmen von Assessment Centern oder 360° Beurteilungen können Fehler nicht ausgeschlossen werden. Durch die Objektivität von Harrison Assessments™ werden solche Unterschiede sichtbar und Fehler können frühzeitig adressiert werden.