



# HARRISON ASSESSMENTS



Harrison Assessments ist ein international eingesetztes und bewährtes Verfahren zur Online-Potenzialanalyse und ermöglicht es, individuelle berufsbezogene Eigenschaften, Interessen, Aufgaben- und Umfeldpräferenzen zu erfassen. Diese Eigenschaften prägen das Verhalten von Personen in Ihren Tätigkeiten und somit die individuelle Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit.

Das Harrison Assessment wurde in den 80er Jahren durch Dan Harrison (Ph.D.) entwickelt. Die völlig neue Paradox-Theorie ist das Ergebnis seiner jahrelangen Erfahrung in den Bereichen Organisationspsychologie, klinische Psychologie und Mathematik. Dan Harrisons oberstes Ziel ist die Integrität und Genauigkeit von Assessment-Daten. Dies zeigt sich in der laufenden Entwicklung und Forschung, die er zusammen mit Unternehmen auf der ganzen Welt betreibt. Harrison Assessments ist mittlerweile in etwa 20 Ländern und 11 Sprachen vertreten. Die deutschsprachige Version ist seit Ende 2005 verfügbar.



## DURCHFÜHRUNG

Um an Harrison Assessments teilzunehmen, bekommen die Kandidaten einen Link zugeschickt und bearbeiten das Assessment online auf einer Weboberfläche. Sie werden gebeten, eine Reihe von Aussagen danach zu bewerten, inwiefern sie auf sie zutreffen, und diese in eine Rangfolge zu bringen.



Es werden acht mal acht Aussagen dargeboten, die in einem 2. Testteil nochmals in anderer Zusammensetzung aufgeführt werden. Außerdem werden die Teilnehmer gebeten, eine Einschätzung zu verschiedenen Interessensgebieten abzugeben.

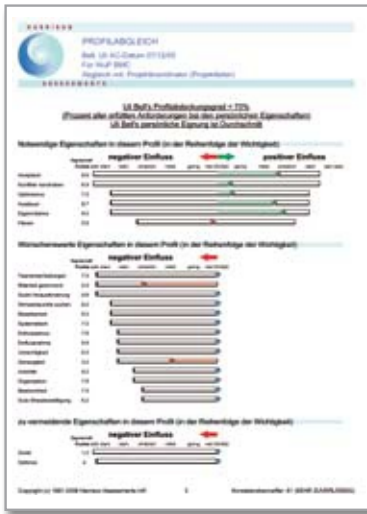
Erfahrungsgemäß benötigen die Teilnehmer zwischen 25 und 40 Minuten, es wird kein Zeitlimit vorgegeben.

## KURZINFORMATIONEN

<b>Art</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ internetbasiertes Verfahren, das unterschiedliche berufsbezogene Persönlichkeitsmerkmale erfasst (Eigenschaften, Interessen, Aufgaben und Arbeitsumgebungspräferenzen)</li> </ul>
<b>Kennzeichen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nach wissenschaftlichen Kriterien entwickelt</li> <li>▪ für den Einsatz im beruflichen Kontext entwickelt</li> <li>▪ für den Einsatz bei eignungsdiagnostischen Fragestellungen entwickelt, um die erfolgsrelevanten Eigenschaften von Stelleninhabern zu identifizieren</li> </ul>
<b>Umfang und Ergebnisse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ insgesamt 75 Items</li> <li>▪ 1. Teil: 8 Fragen, bei denen jeweils 8 Aussagen in eine Rangfolge gebracht werden (64 Items) 2. Teil: Parallelversion: Aussagen werden mit anderen Aussagen in Beziehung gesetzt, 3. Teil: Interessen (11 Items)</li> <li>▪ Die Items werden zu 4 Skalen zusammengefasst: Eigenschaften (44 Items), Interessen (11 Items), Aufgabenpräferenzen (12 Items) und Arbeitsumgebungspräferenzen (8 Items)</li> </ul>
<b>Antwortformat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ranking (jeweils 8 Aussagen werden in eine Rangfolge gebracht)</li> <li>▪ Multiple Choice, Alternativen aus gemischten Skalen (ipsativ)</li> <li>▪ Interessen: 4stufige Rating-Skala</li> </ul>
<b>Besonderheiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Konsistenzkennziffer wird berechnet (aus beiden Parallelversionen)</li> <li>▪ Anforderungsprofile hinterlegt, unternehmensspezifisch anpassbar</li> <li>▪ international einsetzbar: Fragebogen und Auswertung ist in mehreren Sprachen verfügbar (Fragebogen: englisch, deutsch, französisch, spanisch, indonesisch, rumänisch, chinesisch, malaiisch, schwedisch, vietnamesisch, thai; Auswertung: englisch, deutsch, chinesisch, malaiisch, rumänisch)</li> </ul>
<b>Einsatzgebiete</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personalauswahl</li> <li>▪ Personalentwicklung</li> <li>▪ Berufsberatung</li> <li>▪ Coaching</li> <li>▪ Teamentwicklung</li> </ul>
<b>Bearbeitungsdauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ca. 25-40 Minuten (keine zeitliche Begrenzung)</li> </ul>
<b>Auswertungsart, -dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Online (Asp-basiert), je nach Art der Auswertung ca. 1-10 Minuten</li> </ul>
<b>Vorteile und Chancen für den Einsatz im Berufskontext</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ berufsbezogen</li> <li>▪ stellenbezogen</li> <li>▪ Seminarangebote zur Anwendung/Interpretation</li> <li>▪ kurze Durchführung, schnelle Auswertung</li> <li>▪ sehr positive Beschreibung der Ergebnisse</li> <li>▪ verständliche Beschreibung der Ergebnisse durch Textbausteine</li> <li>▪ sehr hohe Akzeptanz bei den Teilnehmern</li> <li>▪ Online-Auswertung</li> <li>▪ keine einmaligen Software- oder Lizenzgebühren (pay per use)</li> </ul>
<b>Grenzen für den Einsatz im Berufskontext</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ist an PC bzw. Internet als Durchführungsmedium gebunden</li> <li>▪ Akkreditierungsschulung erforderlich</li> </ul>

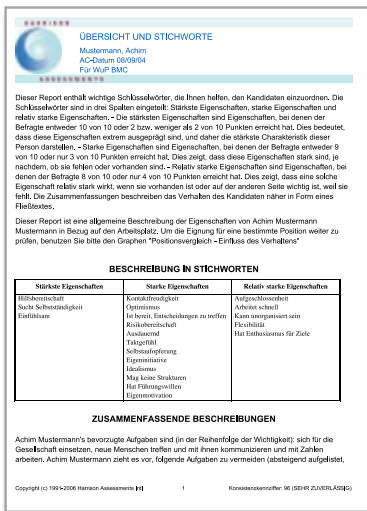


# HARRISON ASSESSMENTS HAT VIELFÄLTIGE ANWENDUNGSMÖGLICHKEITEN – SOWOHL IM RAHMEN VON PERSONALAUSWAHL- ALS AUCH PERSONALENTWICKLUNGSPROZESSEN



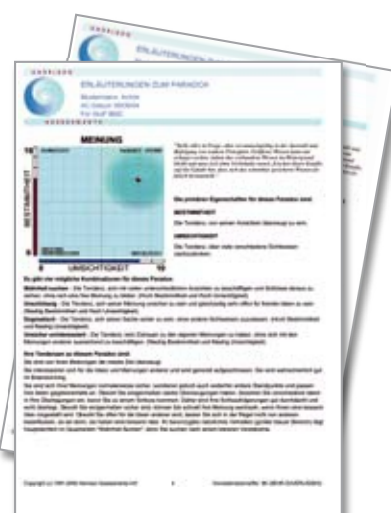
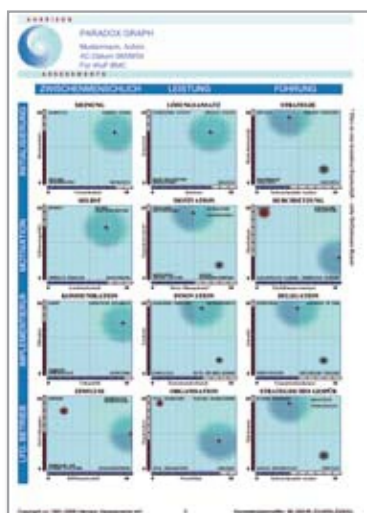
## PROFILABGLEICH: EIGNUNG

Die Eigenschaften der Person können mit den Anforderungen einer Stelle abgeglichen werden. Diese Stellen-Profile sind im System vordefiniert und können an die Anforderungen von Firmen und Institutionen angepasst bzw. neu erstellt werden. Der Auswertungsbericht Profilabgleich zeigt den Abgleich eines Kandidatenprofils mit einem Anforderungsprofil und ermöglicht damit eine effektive Vorauswahl und den objektiven Vergleich von Bewerbern. Der Profilabgleich unterscheidet zwischen notwendigen, wünschenswerten und zu vermeidenden Eigenschaften. Der grafische Abgleich wird ergänzt durch ausführliche Erläuterungen in Textform.



## ÜBERSICHT UND STICHWORTE: STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

In dem Auswertungsbericht „Übersicht und Stichworte“ werden die Ergebnisse beschrieben und sind somit auch für ungeschulte Anwender verständlich. Dieser Bericht gibt einen Überblick über Stärken und Schwächen eines Kandidaten und ist dafür geeignet, jedem Teilnehmer ein Feedback zu seinen Ergebnissen zu geben.



## PARADOX GRAPH: FÜHRungsverhalten

Dieser Bericht stellt widersprüchliche, paradoxe Eigenschaften gegenüber und ermöglicht damit die Analyse von Verhaltenstendenzen, die insbesondere bei Führungsaufgaben relevant sind. Jeder Paradox Graph wird ausführlich erläutert, so dass dieser Bericht den Kandidaten ausgehändigt werden kann.



## GÜTEKRITERIEN

<p><b>Objektivität</b></p> <p>Durchführung Auswertung Interpretation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die Regeln zur Durchführung, Auswertung und Interpretation sind festgelegt, somit ist Objektivität gegeben</li> <li>■ Schriftliche Anleitung und Hilfen im Fragebogen</li> <li>■ Vorgegebene Auswertung durch Asp-Version</li> <li>■ Ausführliche Beschreibung der Skalen und der verschiedenen Ergebnisberichte</li> </ul>
<p><b>Reliabilität</b></p>	<p>Die Retestreliabilität (nach 3 Monaten) beträgt zwischen <math>r=.65</math> und <math>r=.95</math>.</p>
<p><b>Validität</b></p>	<p>Kriteriumsvalidität: Korrelation mit AC-Dimensionen: <math>.29-.58</math> (N=48)</p> <p>Konvergente und Diskriminante Validität (N=204):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 32 HA-Traits weisen signifikante Korrelationen zu Skalen des 16PF auf (<math>r \geq .20</math>; <math>\alpha \leq .01</math>)</li> <li>■ 24 HA-Traits weisen signifikante Korrelationen zu Skalen des MBTI auf (<math>r \geq .20</math>; <math>\alpha \leq .01</math>)</li> </ul> <p>Übereinstimmungsvalidität (mit Vorgesetztenurteilen): bei 87 % aller Mitarbeiter (N=75) ist mind. eines der folgenden Kriterien erfüllt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Profilabdeckungsgrad <math>&gt; 75</math> und Leistungseinschätzung <math>&gt; 75</math></li> <li>■ Profilabdeckungsgrad <math>&lt; 75</math> und Leistungseinschätzung <math>&lt; 75</math></li> <li>■ Profilabdeckungsgrad weicht nicht mehr als 6 Punkte von Leistungseinschätzung ab</li> </ul>
<p><b>Soziale Validität im berufsbezogenen Kontext</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ transparente und kommunizierbare Testfragen</li> <li>■ erkennbarer Berufsbezug</li> <li>■ verständliche und aussagekräftige Ergebnisberichte</li> <li>■ hohe Akzeptanz durch die Teilnehmer</li> </ul>

### YOUR HATS SERVICE PROVIDER FOR EUROPE

**myEmployee Personalberatung GFCI GmbH**  
Master Distributor for Harrison Assessments  
Mallaustr. 55 | D-68219 Mannheim



Contact: Tel: +49 621 86 1935-01 | HATS@my-employee.com | SKYPE: HDPX205

Leadership Development, Competency Management, Cultural Change and Coaching, Job Descriptions  
Training Centre for Harrison Assessments and other HR Assessment Tools