

# JSI

## Job Seeking Index

### Utvecklingsrapport om socialt nätverkande

Testdatum: 2015/11/22 18:45:57 till 2015/11/22 21:41:00 W. Europe Standard Time

för

# Anders Eriksson Test

Utvecklingsrapport för socialt nätverkande är en sammanfattning av resultatet från JSI-frågeformuläret.

Den innehåller en översiktlig och ingående beskrivning av de 21 skalor som mäter socialt nätverkande. Rapporten innehåller också en grafisk sammanfattning och en lista med lästips. Testresultaten redovisas som "omvandlade råvärden" som kan variera mellan 0 och 100 . Råvärde är ett relationstal som beräknas genom att dela antalet erhållna poäng med maxiamalt antal möjliga poäng. Exempel: Om man får 10 poäng av maximalt 20 möjliga så är det omvandlade råvärdet 50. Redovisade råvärden är enbart baserade på de svar du lämnade när du besvarade frågeformuläret för Job Seeking Index .

#### ***Konfidentiell information***

Alla mått är ungefärliga. Vetenskapligt konstruerade instrument som bygger på ett rigoröst kontrollerat utvecklingsarbete är tekniskt sofistikerade mätanordningar och kan likväl mäta fel. Testen som den här rapporten baseras på är inget undantag. Därför måste omdömesgilla chefer använda testresultaten med urskiljning i syfte att utveckla individer, inte som hårda fakta, eller snabba, opersonliga slutsatser som får styra andra människors liv och yrkeskarriär.



Psychscore® Product Group

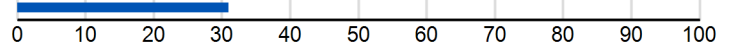
## Lästips – förslag på litteratur

Det är ingen hemlighet, de flesta experter är eniga om att nätverkande är ett av de bästa sätten att hitta ett bra arbete. En nyligen genomförd studie (DBM,2002) som undersökte mer än 14.000 personer fann att 60% av de som svarade fått sina nya arbeten via nätverkande, 10% fick arbete via rekryteringsföretag, 7% via annons medan 5% hittade sina arbeten på internet. När du väl har övervunnit dina obehagskänslor förknippade med att nätverka eller presentera dig själv för personer som skulle kunna hjälpa dig i ditt arbetssökande kan du vända dig till ett antal utmärkta källor för att få hjälp att utveckla dina färdigheter i att nätverka.

Här är en lista som hjälper dig att komma igång:

- \* "Boken om Säljhinder – The Psychology of Sales Call Reluctance®" av George W. Dudley och Shannon L. Goodson
- \* "A Foot in the Door" av Katharine Hansen
- \* "Power Networking" andra utgåvan av Donna Fisher and Sandy Vilas
- \* "Dynamite Networking for Dynamite Jobs" av Caryl Rae Krannich and Ronald L. Krannich

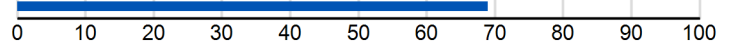
## Översikt

Broms: 31

**Kort sammanfattning:** Tvekan att initiera kontakt i olika situationer med nätverkande. Detta kan översättas till jobbsökarrelaterat känslomässigt obehag och ett otillräckligt antal kontakter för att bibehålla personliga eller karriärrelaterade mål.

**Tips till ledningen:** Den här kandidatens värden är varken lägre eller högre än för den genomsnittlige arbetssökanden. En genomgång av individens kontakthinder kan ge en indikation på specifika problem med att initiera kontakt som kan komma att utvecklas senare.

KOD för JSI BROMS™: GUL

Gas: 69

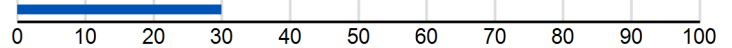
**Kort sammanfattning:** Tendens att initiera kontakt i olika situationer med nätverkande. Detta kan översättas till tillräckligt antal kontakter för att bibehålla personliga eller karriärrelaterade mål.

**Tips till ledningen:** Den här kandidatens värden är inte lägre eller högre än för den genomsnittlige arbetssökanden. En genomgång av individens kontakthinder kan ge en indikation på specifika problem med att initiera kontakt som kan komma att utvecklas senare.

KOD för JSI GAS™: GUL

## Diagnosprofil

### Allmän Tvekan: 30

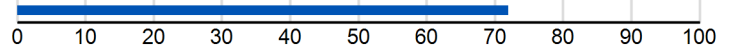


**Kort sammanfattning:** Långsam med att ta risker, investerar åtskillig energi i att räkna med och oroa sig för katastrofer med låg sannolikhet.

**Tips till ledningen:** Den här personen kan ibland drabbas av oro för värsta tänkbara scenario i nätverkande. GE AKT PÅ...

- \* Trots en vänlig attityd ganska begränsad frivillig social inblandning.
- \* Låg social eller emotionell risktagning
- \* Upprörd över att måsta ta "kalla kontakter" i syfte att söka arbete.

### Överförberedelse: 72



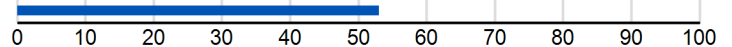
**Kort sammanfattning:** Förbereder sig hela tiden, organiserar och gör sig beredd att nätverka. Tenderar att överanalysera och underagera.

**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen sannolikt angriper uppgiften med socialt nätverkande mycket försiktigt eftersom det är mycket viktigt för hen att uppfattas som en seriös och kunnig yrkesperson. Därför kan den här personen skjuta upp saker och ting och använda mer tid på att planera och förbereda än att nätverka i syfte att söka arbete. GE AKT PÅ...

- \* Upprepade krav på mer information och mer stödmaterial.
- \* Kan betona icke-sociala nätverksaktiviteter i arbetssökandet som att använda internet, maila meritförteckningar etc.
- \* Tendens att överanalysera.
- \* Känslomässigt reserverad, uttrycker inte känslor lätt.

För mer information läs sid. 89–95 och kapitel 9 (Tankezappning), kapitel 10 (Sinnesförstärkning) och kapitel 7 (Negativ bildprojicering) i Boken om Säljhinder. Även om den ursprungligen skrivits för säljare som upplever rädslor förknippade med att prospektera för nya kunder kan detta material vara till lika stor hjälp för dem som behöver "prospektera" för ett nytt arbete.

### Image: 53



**Kort sammanfattning:** Läger stor vikt vid image och prestige. Kommer sannolikt snabbt avlägsna sig från varje situation hen anser vara under hens värdighet eller inte tjänar till att förstärka imagen.

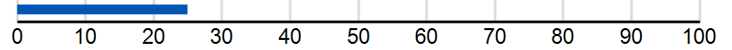
**Tips till ledningen:** Poängen visar att denna person kan bli överdrivet fokuserad på frågor om image och trovärdighet. GE AKT PÅ...

- \* Pretentiös, har förkärlek för förfinade manér
- \* Bearbetar uteslutande tänkbara arbetsgivare med mycket pengar och låg sannolikhet
- \* Känner sig ofta nonchalerad, förolämpad, inte uppskattad eller tagen för given.

För mer information läs sid 95–101 och kapitel 8 (Invertering av rädsla), kapitel 9 (Tankezappning) och kapitel 10 (Sinnesförstärkning) i Boken om Säljhinder. Även om den ursprungligen skrevs för säljare som erfar rädsla förknippad med prospektering för nya kunder, kan detta material vara till lika stor hjälp för dem som behöver "prospektera" för ett nytt arbete.

## Diagnosprofil

### Scenskräck: 25

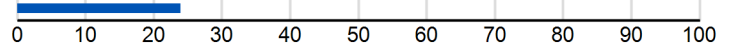


**Kort sammanfattning:** Räds gruppresentationer. Kan lyckas bra med att initiera kontakt med en person i taget men kommer till varje pris att undvika gruppresentationer.

**Tips till ledningen:** Poängen antyder att den här personen varken har mer eller mindre tvekan att göra gruppresentationer än den genomsnittlige arbetssökanden. GE AKT PÅ...

- \* Begränsad erfarenhet av gruppresentationer och seminarieförsäljning
- \* Kan fasa för situationer med gruppintervjuer
- \* Börjar förbereda och oroa sig i veckor inför en gruppresentation

### Rollförnekelse: 24

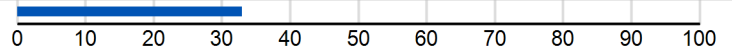


**Kort sammanfattning:** Känner skam inför att vara arbetslös och kan misslyckas med att informera dem som skulle kunna vara till hjälp.

**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen kan ha gnagande tvivel och skamkänslor för att vara arbetslös, men inte mer än den typiske arbetssökande. GE AKT PÅ...

- \* Känslomässigt oförmögen att bekräfta betydelsen av socialt nätverkande i syfte att söka jobb
- \* Hanterar det genom att vara överdrivet positiv och optimistiskt
- \* Är rädd att förlora anseendet hos viktiga personer

### Relation: 33

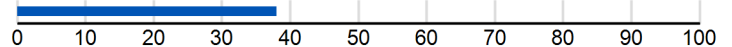


**Kort sammanfattning:** Räds att göra något som skulle kunna anses pushigt eller påfluet. Väntar alltid på "rätt tillfälle" att ta kontakt.

**Tips till ledningen:** Den här personen kan ibland uppleva nedgång i takten på sitt sociala nätverkande som reaktion på rädslan att anses alltför pushig, rak eller påträngande. GE AKT PÅ...

- \* Har problem med att säga 'Nej'
- \* Kan uppfatta önskemål om att bli mera assertiv som oprofessionellt och onödigt
- \* Kan tillbringa mer tid med att 'utveckla relationer' än med att fråga efter tips på arbeten.

### Social osäkerhet: 38

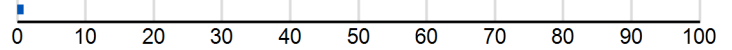


**Kort sammanfattning:** Skräms av personer med högre rang, rikedom, makt, status eller utbildning.

**Tips till ledningen:** Poängen visar att denna person har en genomsnittlig sannolikhet att bli avskräckt när hen försöker kontakta personer med pengar, prestige eller makt. Det kan förekomma visst motstånd mot att sträva efter "up-market" kontakter men dessa tillfällen bör när de inträffar inte vara särskilt allvarliga, frekventa eller långvariga. OBS! DENNA FORM AV KONTAKTHINDER KAN FÖRVÄRRAS OM DET LÄMNAS UTAN ÅTGÄRD. DEN HÄR FORMEN AV KONTAKTHINDER ÄR OCKSÅ MYCKET SMITTSAM. GE AKT PÅ...

- \* Tendens att anta undergivna insmickrande beteenden i närvaro av personer som uppfattas ha position, status eller pengar
- \* Har bara erfarenhet av att nätverka bland icke-beslutsfattare

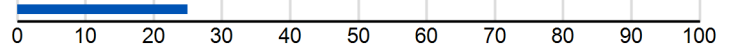
## Diagnosprofil

Nätverka bland familj/vänner: 0

**Kort sammanfattning:** Tvekar att nätverka med vänner eller familj eller att använda dem som en källa till referenser. Är rädd att relationen ska äventyras och anser det oprofessionellt att blanda affärer med familj eller vänskap.

**Tips till ledningen:** Den här personen har inte mer hinder att nätverka och prospektera bland vänner och familjemedlemmar än den vanliga arbetssökanden. Om det uppstår problem GE AKT PÅ...

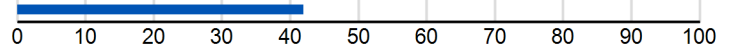
- Döljer känslomässigt obehag med att argumentera att det är oetiskt och oprofessionellt att kontakta vänner eller familj
- Blir sannolikt argumentativ eller fientlig (känslomässigt) när hen ombeds motivera sin ståndpunkt
- Tvekar att lämna referensnamn på vänner eller familj till andra arbetssökande

Nätverka via referenser: 25

**Kort sammanfattning:** Tvekar att be om referenser. Är rädd att frågan om referenser ska hota existerande relation eller upplevas girigt och utnyttjande.

**Tips till ledningen:** Poängen antyder att den här personen inte har mer problem än den genomsnittlige arbetssökanden att fråga om referenser. Om problem uppstår GE AKT PÅ...

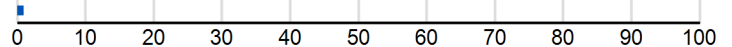
- \* Tendens att vänta alltför länge med att be om referenser
- \* Förkärlek för andra (och ofta mindre effektiva) metoder att söka arbete än att fråga om referenser

Telestress: 42

**Kort sammanfattning:** Obekvämt att använda telefonen för att nätverka.

**Tips till ledningen:** Den här personens poäng är som för de flesta arbetssökande. Om problem uppstår GE AKT PÅ...

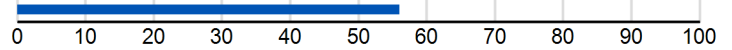
- \* Upptagen med andra saker när det är dags att nätverka på telefon
- \* Överdriven tro på andra nätverksmetoder som inte inkluderar telefonen
- \* Fysiska symptom i samband med användning av telefonen i nätverkandet, såsom märkbara förändringar i röst, andhämtning eller transpiration.

Reflexmässig Argumentation: 0

**Kort sammanfattning:** Mycket kritisk till sig själv och andra. Oförmögen att låta sig coachas, rådgivas, instrueras, ledas eller tränas.

**Tips till ledningen:** Den här personens poäng visar att kontakthindret Reflexmässig Argumentering (Disputing Call Reluctance®) inte bör vara något problem.

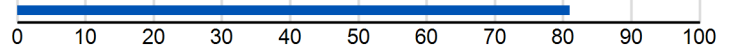
## Beredskapsprofil

Ihållande Motivation: 56

**Kort sammanfattning:** Generell nivå motivation eller energi tillgänglig för att investera i målstödande beteenden. Ger inte upp lätt när hen ställs inför svåra eller frustrerande uppgifter.

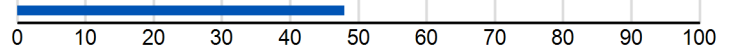
**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen har tillräckligt med energi för en karriär eller en svår uppgift.

För mer information läs Boken om Säljhinder sid. 41–44, 51–55, 75. Även om den ursprungligen skrivits för säljare som upplever rädslor förknippade med att prospektera för nya kunder kan detta material vara till lika stor hjälp för dem som behöver "prospektera" för ett nytt arbete.

Målnivå: 81

**Kort sammanfattning:** Grad av klara mål eller fokus. Vilja att binda sig för långsiktiga mål och arbeta målmedvetet för att uppnå dem.

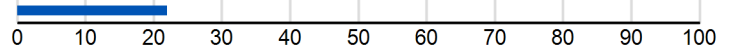
**Tips till ledningen:** Den här personen bör kunna sätta och fullfölja långsiktiga karriärrelaterade mål.

Målförvirring: 48

**Kort sammanfattning:** Tenderar att samtidigt binda sig för alltför många mål. Intressen kan ändras mycket ofta, vilket kan göra det svårt att möta arbets- och resultatkrav.

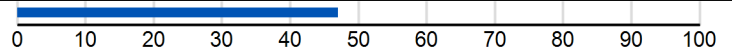
**Tips till ledningen:** Poängen antyder att den här personen har ett genomsnittligt behov av förändring och inte bör ha särskilt svårt att fokusera på enstaka mål när de väl är satta. Kan ibland behöva ytterligare stöd för att bibehålla nivån.

För mer information läs Boken om Säljhinder sid. 56–61, 75. Även om den ursprungligen skrivits för säljare som upplever rädslor förknippade med att prospektera för nya kunder kan detta material vara till lika stor hjälp för dem som behöver "prospektera" för ett nytt arbete.

Tidigare Misslyckanden: 22

**Kort sammanfattning:** Tenderar att oroa sig för tidigare misslyckanden.

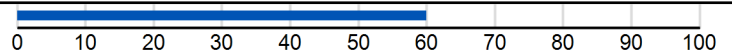
**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen varken är mer eller mindre benägen att drabbas av kontakthindret Tidigare misslyckanden (Pre-Occupation Call Reluctance®).

Initiativ: 47

**Kort sammanfattning:** Mängd energi tillgänglig för att initiera aktiviteter för att söka jobb.

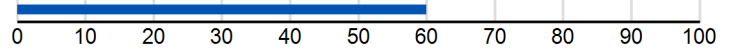
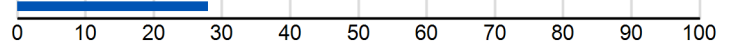
**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen är varken mer eller mindre benägen att tveka att initiera aktiviteter för nätverkande/arbetsökande än den genomsnittlige arbetssökanden.

För mer information läs i Boken om Säljhinder sid.41–44, 51–55, 68–76. Även om den ursprungligen skrivits för säljare som upplever rädslor förknippade med att prospektera för nya kunder kan detta material vara till lika stor hjälp för dem som behöver "prospektera" för ett nytt arbete.

Bibehålla Uppmärksamhet: 60

**Kort sammanfattning:** Denna skala uppskattar en individs kapacitet att bibehålla uppmärksamheten. Social distraktion, självdisciplin, motivationsnivå och livsstilsfrågor såsom fysiskt välbefinnande kan alla påverka denna skala.

**Tips till ledningen:** Den här personens poäng är lägre än förväntat.

**Intrycksprofil****Intryckshantering:** 60**Kort sammanfattning:** Önskan att skapa ett positivt intryck genom att använda överdrifter och förskönanden.**Tips till ledningen:** Poängen visar att den här personen varken är mer eller mindre benägen än andra arbetssökanden att påverka testresultatet genom användningen av överdrifter och förskönanden.**Helgardering:** 28**Kort sammanfattning:** Tenderar att välja mitt-i-mellan eller till intet förpliktigande svar.**Tips till ledningen:** Den här personen valde några av 'mitt-i-mellan' svaren i testen. Värdena är dock inom ramen för vad som normalt iakttas bland arbetssökande.



Confident Approach AB



Jämförelsenorm: General

Styrka	Konfidentiell information	Poäng	
		Råvärden	Jämförgrupp
<b>Översikt</b>			
Broms		31	29
Gas		69	71
<b>Diagnosprofil</b>			
Allmän Tvekan		30	34
Överförberedelse		72	38
Image		53	19
Scenskräck		25	39
Rollförnekelse		24	26
Relation		33	39
Social osäkerhet		38	36
Nätverka bland familj/vänner		0	17
Nätverka via referenser		25	17
Telestress		42	29
Reflexmässig Argumentation		0	16
<b>Beredskapsprofil</b>			
Ihållande Motivation		56	50
Målnivå		81	46
Målförvirring		48	38
Tidigare Misslyckanden		22	29
Initiativ		47	50
Bibehålla Uppmärksamhet		60	89

Confident Approach AB

Jämförelsenorm: General

Poäng

Styrka	<i>Konfidentiell information</i>	Poäng	
		Råvärden	Jämförgrupp
<b>Intrycksprofil</b>			
Intryckshantering		60	45
Helgardering		28	21

