



Myers–Briggs Type Indicator® Tolkningsrapport för organisationer

Utvecklad av Sandra Krebs Hirsh och Jean M. Kummerow

Europeisk Utgåva

Rapport för

Rita Hayworth

Juni 27, 2007



Introduktion

Den här rapporten är framtagen för att hjälpa dig förstå ditt resultat från *Myers–Briggs Type Indicator*® (MBTI®) samt hur detta kan tillämpas i ett organisationssammanhang. Resultaten från MBTI ger en bild av en människas personlighet genom att granska åtta olika personliga preferenser som alla använder vid olika tillfällen. Dessa åtta preferenser är organiserade i fyra dikotomier med två motsatta preferenser i varje. När du genomfört MBTI, kombineras de fyra preferenser du i allmänhet föredrar till vad som kallas en psykologisk *typ*. De fyra dikotomierna visas i uppställningen nedan.

Vart du riktar din uppmärksamhet	Extraversion (E)	◀ eller ▶	Introversion (I)
Hur du tar in information	Sinnesförmimelse (S)	◀ eller ▶	INtuition (N)
Hur du fattar beslut	Tanke (T)	◀ eller ▶	Känsla (F)
Hur du förhåller dig till omvärlden	Bedömning (J)	◀ eller ▶	Perception (P)

MBTI har utvecklats av Katherine Briggs och Isabel Briggs Myers, och baseras på C. G. Jungs teori om psykologiska typer. När du studerar ditt resultat, tänk då på att MBTI

- Beskriver snarare än föreskriver och används för att öppna upp, inte begränsa, möjligheter
- Identifierar preferenser; inte kunskaper, förmågor eller kompetenser
- Utgår från att alla preferenser är lika värdefulla och kan användas av alla
- Har en lång forskningstradition med många publicerade studier bakom sig
- Stöds av pågående forskning

Hur din MBTI® Tolkingsrapport för organisationer är upplagd

- **Sammanfattning av dina MBTI® resultat**
- **Övergripande arbetsstil**
 - I korthet**
 - Din arbetsstil**
 - Dina arbetspreferenser**
 - Din kommunikationsstil**
- **Din preferensordning**
- **Din problemlösningstrategi**
- **Slutsats**

Sammanfattning av dina MBTI® resultat

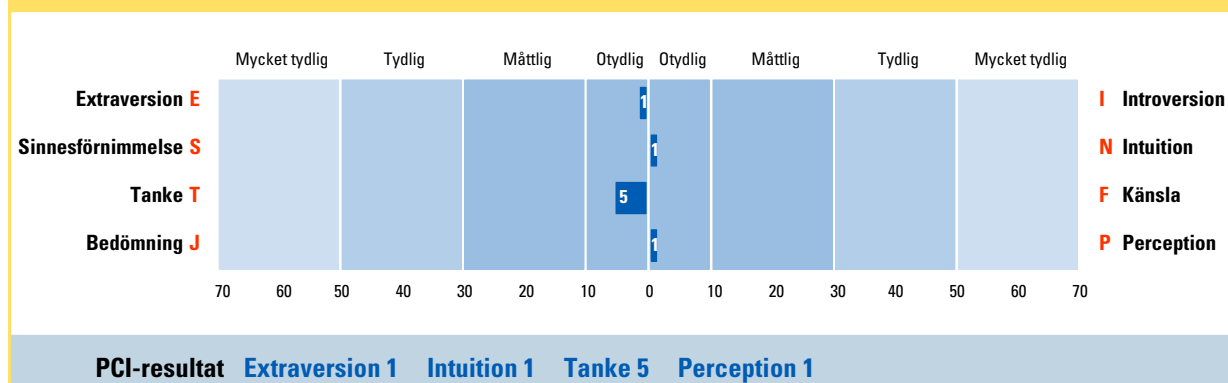
Hur du valt att besvara frågorna i MBTI bestämmer din rapporterade typ. Eftersom varje preferens representeras av en bokstav, kan en kod bestående av fyra bokstäver användas som förkortning för en viss typ. När de fyra dikotomierna kombineras på alla olika sätt, skapas 16 olika typer. Din rapporterade typ är ENTP.

Rapporterad typ: ENTP

Vart du riktar din uppmärksamhet	E Extraversion Preferens för att fokusera på, och hämta energi från, yttrevärldens människor och ting.	I Introversion Preferens för att fokusera på, och hämta energi från, sin egen inre värld av tankar och begrepp.
Hur du tar in information	S Sinnesförmimelse Preferens för att förlita sig på sina fem sinnen och lägga märke till faktiska förhållanden.	N Intuition Preferens för att ta in information genom "det sjätte sinnet" och uppmärksamma möjligheter.
Hur du fattar beslut	T Tanke Preferens för att organisera och strukturera information, för att sedan fatta logiskt objektiva beslut.	F Känsla Preferens för att organisera och strukturera information, för att sedan fatta beslut på ett personligt, värdegrundat sätt.
Hur du förhåller dig till omvärlden	J Bedömning Preferens för att leva ett välplanerat och välorganiserat liv.	P Perception Preferens för att leva ett spontant och flexibelt liv.

Preference clarity index (pci) visar hur säker du var i ditt val av en preferens över dess motsats. Grafen med de liggande staplarna nedan visar dina resultat. Ju längre stapel, desto säkrare var du i ditt val av preferens.

Klarhet i rapporterade preferenser: ENTP



Eftersom MBTI-resultat kan påverkas av många olika faktorer, till exempel dina arbetsuppgifter, krav från familjen och andra inflytanden, är det viktigt att du verifierar dina resultat. Om din rapporterade typ inte verkar stämma in på dig, kan du vilja undersöka vilken annan typ som bäst beskriver dig. Din MBTI-handledare kan hjälpa dig med detta.

Övergripande arbetsstil: ENTP

I det följande presenteras en rad beskrivningar för din typ som relaterar till dina preferenser i arbete. När du läser beskrivningarna, tänk då på att eftersom MBTI identifierar preferenser, inte förmågor eller färdigheter, finns det inga "bra" eller "dåliga" typer för en viss roll i en organisation. Varje person bidrar med något, och kan också lära sig något som kan förbättra hans eller hennes insats. Nedan finns en kort beskrivning av din psykologiska typ. På de sidor som följer, hittar du tre tabeller som visar hur din typ påverkar din arbetsstil, dina preferenser i arbetet och hur du kommunicerar.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

ENTP i korthet

ENTP-personer är innovativa, strategiska, mångsidiga, analytiska och har entreprenörsanda. De tycker om att arbeta tillsammans med andra i uppstartsfasen som kräver skarpsinne och stor uppfinningsrikedom. Även om de korta karakteristikerna nedan i allmänhet beskriver ENTP-personer, kanske inte alla stämmer in på dig. Även inom varje typ finns skillnader mellan människor.

Analytiska

Anpassningsbara

Företagsamma

Idérika

Ifrågasättande

Nyskapande

Pådrivande

Rättframma

Självständiga

Smarta

Strategiska

Teoretiska

Din arbetsstil

BIDRAG TILL ORGANISATIONEN

- Ser begränsningar som hinder som ska överbryggas
- Bidrar med nya sätt att utföra uppgifter på
- Bidrar med en begreppslig ram runt olika problem
- Tar initiativ och sporrar andra
- Tycker om komplexa utmaningar riktade mot framtida behov

LEDARSKAPSTIL

- Planerar teoretiska system som ska möta organisatoriska behov
- Uppmuntrar andra att vara självständiga
- Tillämpar logik och hittar modeller för förändring
- Argumenterar övertygande för vad de vill göra
- Agerar som en katalysator mellan människor och system

FÖREDRAGEN ARBETSMILJÖ

- Har självständiga människor som arbetar med modeller för att lösa komplicerade problem
- Har utrymme för flexibilitet och utmaningar
- Förändringsbenägen och obyråkratisk
- Har kompetenta människor
- Belönar risktagande
- Uppmuntrar autonomi och handlingsfrihet
- Fokuserar på helhetsbilden

FÖREDRAGEN INLÄRNINGSTIL

- Aktiv, begreppsmässig och genomtänkt
- Sporrande och fokuserad på helhetsbilden

MÖJLIGA FALLGROPAR

- Kan "förlora sig" i modellen och glömma bort aktuella situationer och detaljer
- Kan vara konkurrensinriktad och inte uppskatta andras bidrag
- Kan riskera att arbeta för hårt och bränna ut sig
- Anpassar sig inte alltid så bra till vedertagna tillvägagångssätt

FÖRSLAG TILL UTVECKLING

- Kan behöva uppmärksamma viktiga fakta här och nu
- Kan behöva erkänna och bekräfta andras bidrag och värde
- Kan behöva ställa upp realistiska prioriteringar och tidsramar, och veta när det är dags att sätta stopp
- Kan behöva lära sig arbeta inom ramarna för systemet

Dina arbetspreferenser

EXTRAVERSION

- Tycker om att delta aktivt i en mängd olika uppgifter
- Är ofta otåliga med långa, långsamma uppgifter
- Är intresserade av de olika aktiviteter jobbet innehåller och hur andra utför dem
- Agerar snabbt, ibland utan att tänka efter
- Ser telefonsamtal som ett välkommet avbrott under pågående arbete
- Utvecklar idéer genom att diskutera dem med andra
- Tycker om att ha människor omkring sig och arbeta i grupp

INTUITION

- Tycker om att lösa nya, komplexa problem
- Tycker om utmaningen i att lära sig någonting nytt
- Ignorerar sällan idéer men kan förbise fakta
- Tycker om att göra nydanande saker
- Vill presentera en översikt av sitt arbete först
- Föredrar förändring, ibland radikal sådan, framför att hålla fast vid det existerande
- Tar sig framåt med energiska utbrott och följer sin inspiration

TANKE

- Tillämpar logisk analys för att fatta beslut
- Kan arbeta under disharmoniska förhållanden och koncentrera sig på uppgiften istället
- Gör oavsiktligt människor upprörda genom att förbise deras känslor
- Beslutar på opersonliga grunder och tar ibland otillräcklig hänsyn till människors önskningar
- Tenderar att vara bestämda och benägna att kritisera
- Bedömer vilka principer som gäller i en situation
- Vill ha erkännande när de uppfyllt eller överträffat ställda krav

PERCEPTION

- Vill ha flexibilitet i sitt arbete
- Tycker om att dra igång uppgifter och att lämna öppet för ändringar i sista minuten
- Vill få med så mycket som möjligt och kan därmed skjuta upp nödvändiga åtgärder
- Vill vara öppna för nya erfarenheter, vill inte gå miste om någonting
- Skjuter upp beslut i sitt sökande efter alternativ
- Anpassar sig väl till förändringar och känner sig instängda av för mycket struktur
- Använder "att-göra-listor" som påminnelse till sig själva

Din kommunikationsstil

EXTRAVERSION

- Kommunikerar med energi och entusiasm
- Svarar snabbt utan långa tankepauser
- Konverserar om människor, saker och idéer i omvärlden
- Kan behöva moderera sitt sätt att uttrycka sig
- Söker möjlighet att kommunicera i grupp
- Föredrar att kommunicera muntligt hellre än att skriva, och ringer hellre än skickar e-post
- Luftar gärna sina idéer med andra när de deltar i möten

INTUITION

- Tycker om övergripande planer, med de stora frågorna presenterade först
- Vill beakta framtida möjligheter och utmaningar
- Baserar information och anekdoter på kunskap och fantasi
- Kommunikerar på ett ungefärligt, tentativt sätt
- Vill att förslag ska vara nydanande och ovanliga
- Refererar till allmänna begrepp
- Använder agendan som en utgångspunkt när de deltar i möten

TANKE

- Föredrar att vara korta och koncisa
- Vill lista för- och nackdelar med varje alternativ
- Kan vara intellektuellt kritiska och objektiva
- Övertygas av kyligt opersonliga resonemang
- Presenterar mål och syfte först
- Använder känslor som andra rangens data
- Vill börja med att ta tag i själva uppgiften när de deltar i möten

PERCEPTION

- Villig att diskutera tidsramar men motsätter sig korta deadlines och låsta tidsscheman
- Tycker om överraskningar och anpassar sig till ändringar i sista minuten
- Förväntar sig av andra att de svarar upp mot de krav situationen ställer
- Presenterar sina uppfattningar som preliminära och möjliga att ändra
- Vill höra om alternativ och möjligheter
- Fokuserar på autonomi och flexibilitet
- Koncentrerar sig på processen när de deltar i möten

Din preferensordning

Din fyrbokstavskod representerar en komplex uppsättning dynamiska relationer. Alla föredrar vissa preferenser framför andra. Det är de facto möjligt att förutsäga i vilken ordning en viss person kommer att föredra, utveckla och använda sina preferenser.

Du är en person med profilen ENTP och din preferensordning är

- 1 Intuition
- 2 Tanke
- 3 Känsla
- 4 Sinnesförnimmelse

Intuition är din främsta, eller dominanta, funktion. Styrkan i dominant Intuition ligger i att du

- Ser nya möjligheter
- Tar fram nya lösningar på problem
- Gärna fokuserar på framtiden
- Är öppen för idéer
- Tacklar nya problem med entusiasm

Under stress kan du

- Överväldigas av idéer och möjligheter, alla lika lockande
- Bli besatt av oviktiga detaljer
- Bli upptagen av enstaka irrelevanta fakta och låta dessa representera ett helt område
- I övermått ägna dig åt sinnliga nöjen, som att äta, dricka, titta på TV, träna, etc.

När du står inför ett problem eller en uppgift, vill du troligen utforska framtida möjligheter och mönster (1 Intuition) och logiskt analysera för- och nackdelar med var och en av dessa (2 Tanke). Emellertid, för att uppnå optimala resultat, kan du behöva ta hänsyn till vad andra vill och behöver (3 Känsla) samt till relevanta fakta och detaljer (4 Sinnesförnimmelse).

De möjliga fallgroparna samt förslagen till utveckling på sidan 4 i din rapport, hänger också samman med din preferensordning. De möjliga fallgroparna kan vara ett resultat av otillräckligt utvecklade preferenser.

Din problemlösningstrategi: ENTJ

När du ska lösa problem, kan dina preferenser användas som vägledare i processen. Även om detta kan verka okomplicerat, kan processen vara svår att genomföra, eftersom man tenderar att nonchalera de delar i problemlösningstrategin där man använder sig av mindre föredragna funktioner. Beslut fattas i allmänhet genom att man lutar sig mot den dominanta funktionen (1) och bortser från den minst föredragna funktionen (4). Om du använder alla dina preferenser blir beslutet troligtvis bättre.

Uppställningen nedan och tipsen på nästa sida hjälper dig att försöka ta med samtliga preferenser vid problemlösning. Du kan också rådgöra med personer som har motsatta preferenser jämfört med dig, eller försöka att särskilt tänka på att använda dina mindre föredragna preferenser.

Din problemlösningstrategi

1. När du ska lösa ett problem eller fatta ett beslut, börjar du sannolikt med din dominanta funktion, INTUITION, och frågar dig själv

- Hur kan aktuella fakta tolkas?
- Vilka insikter och ingivelser får jag om den här situationen?
- Vilka skulle möjligheterna vara om det inte fanns några begränsningar?
- Vilka andra riktningar/områden kan vi utforska?
- Liknar det här problemet något annat?

2. Du fortsätter sedan till din stödfunktion, TANKE, och frågar dig

- Vilka är för- och nackdelarna med varje alternativ?
- Vilka är de logiska konsekvenserna av de olika valmöjligheterna?
- Vilka objektiva kriterier behöver uppfyllas?
- Vilka är kostnaderna för varje alternativ?
- Vilket tillvägagångssätt är bäst?

3. Du är mindre benägen att ställa frågor som relaterar till din tredje funktion, KÄNSLA; till exempel

- Hur kommer utfallet att påverka människorna, processen, och/eller organisationen?
- Vilka är mina personliga reaktioner på alternativen (vad tycker jag om/vad tycker jag inte om)?
- Hur kommer andra att reagera på alternativen?
- Vilka är de underliggande värderingarna bakom varje alternativ?
- Vem förbinder sig att genomföra beslutet?

4. Du är minst benägen att ställa frågor som relaterar till din fjärde funktion, SINNESFÖRNIMMELSE; frågor som

- Hur uppstod den här situationen?
- Vilka är de verifierbara fakta?
- Exakt hur ser situationen ut nu?
- Vad har gjorts och av vem?
- Vad finns redan som fungerar?



- **Använd Introversion för att ta dig tid att reflektera över varje steg**
- **Använd Extraversion för att diskutera varje steg**
- **Använd Perception för att hålla valmöjligheter öppna och inte stänga alla dörrar för tidigt**
- **Använd Bedömning för att fatta beslut och fastställa deadlines och ramar**

Slutsats

Även om alla personlighetstyper kan ha vilken roll som helst i en organisation, tenderar de olika typerna att dras mot vissa arbets-, inlärnings- och kommunikationsstilar. Du fungerar bäst när du kan anamma en stil som tillåter dig att uttrycka dina preferenser. Om du under en längre period tvingas använda en stil som inte reflekterar dina preferenser kan detta resultera i ineffektivitet och utbrändhet. Du kan alltid anamma en annan stil vid behov, men du kommer alltid att bidra bäst när du använder dina egna preferenser och styrkor.

I över 60 år har MBTI hjälpt miljoner människor över hela världen till en djupare förståelse av sig själva och till hur de interagerar med andra, och därigenom hjälpt dem förbättra sin kommunikation, sina arbetsinsatser och sin inlärnings. Besök www.cpp.com för ytterligare resurser som hjälp att vidga dina kunskaper – upptäck praktiska verktyg för livslångt lärande och livslång utveckling.

