Meyers-Briggs Type Indicator

Personlighetstest

Mikael Åberg

mobil: 070-27 990 27

e-post: m@e-r.se

1. Personlighetstyp (ENFP) – *Meyers-Briggs Type Indicator*
2. Personbeskrivning – ENFP
3. I organisation – ENFP
4. I arbetsgrupp – ENFP
5. Kryssformulär – *(Mina svar)*

Datum: 2023-06-06

Sida 2 – Personbeskrivning >>

Myers-Briggs Type Indicator®

ENFP

Extraversion Intuition Känsla Perception

Instrumentets teori grundas på den schweiziske psykoanalytikerns C G Jung teori och erfarenheter. Utgångspunkten är att vårt beteende styrs av hur vi uppfattar vår verklighet och hur vi fattar beslut utifrån denna verklighetsuppfattning.

MBTI är uppbyggt av fyra skalor, var och en med två motsatta svarsalternativ vilka betecknas som **preferenser**, det vill säga grundläggande förhållningssätt.

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

Skala	Preferenser	
Energi/ uppmärksamhet E ⟺ I	Extraversion Uppmärksamhet främst riktad mot yttervärldens människor och ting	Introversion Uppmärksamhet främst riktad mot den egna inre världens idéer och intryck
Perception S ⟺ N	Sinnesförnimmelse Tar in information via de fem sinnena och ser det befintliga	Intuition Tar in information via det "sjätte sinnet" och ser det möjliga
Bedömning T ⟺ F	Tanke Fattar beslut grundade på logik och objektivitet	Känsla Fattar beslut grundade på en personlig värdeskala
Livsstil J ⟺ P	Bedömning Föredrar att leva på ett planerat och organiserat sätt	Perception Föredrar att leva på ett flexibelt och spontant sätt

På var och en av de fyra skalorna använder alla människor den ena eller den andra preferensen vid olika tillfällen, men inte båda samtidigt och inte med lika stor tillförsikt. Dina resultat från MBTI visar vilket förhållningssätt från varje skala du *helst* använder. Dessa fyra förhållningssätt, eller preferenser, utgör vad som kallas din **preferensprofil**.

Självklart är alla kombinationer av preferenser likvärdiga i den meningen att ingen är "sämre" eller "bättre" än någon annan – de är helt enkelt olika. En person vars preferenser är motsatta dina egna kommer att vara olik dig på flera sätt. Varje preferensprofil (kombination av preferenser) har sin egen uppsättning starka och svaga sidor.

Funktionernas ordningsföljd

Relationen mellan de fyra funktionerna har stor betydelse för dynamiken i personligheten. I kombination med preferenserna på attitydskalorna (energi/uppmärksamhet och livsstil) samspelar funktionerna på ett alldeles speciellt sätt för varje preferensprofil. Din profil har följande funktionsordning:

1. Intuition = dominant funktion
2. Känsla = stödfunktion
3. Tanke = tredje funktion
4. Sinnesförnimmelse = fjärde funktion

Psykologiförlaget

ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP

Sida 3 – I organisation >>

Personbeskrivning

Starka sidor

För människor med denna preferensprofil är livet ett kreativt äventyr fullt av spännande möjligheter. De är skarpögda iakttagare av människorna och världen runt omkring dem, och insiktsfulla om nuet och framtiden. ENFP-profiler har ett brett och intensivt känsloregister. Andra människors bekräftelse är betydelsefull för dem, och de är själva generösa med att ge stöd och uppskattning.

Karaktäristiska drag

ENFP-profiler är innovatörer; de initierar projekt och lägger ner mycket energi för att dra igång dem. De använder sin intuitiva funktion främst i yttervärlden och stimuleras av nya människor, idéer och erfarenheter. De har lätt för att se det meningsfulla och viktiga och upptäcker de samband andra missar. Ofta är de

- nyfikna, kreativa och fantasifulla
- energiska, entusiastiska och spontana

De värdesätter harmoni och god vilja. De tycker om att glädja andra och anpassar sig till andras behov och önskningar när så är möjligt. De använder sin känslofunktion främst i sin inre värld, och fattar beslut genom att utifrån sina personliga värderingar sätta sig in i hur andra känner sig. Människor med ENFP-profil tenderar att vara

- varma, vänliga och omtänksamma
- samarbetsvilliga och stöttande

De har en särskild förmåga att se andras möjligheter, liksom energi för att hjälpa till att aktualisera dem.

Andras bild

ENFP-profiler är ofta livliga, levnadsglada och sällskapliga och brukar ha en stor vänkrets. De är intresserade av det mesta och förmår lysa upp tillvaron på ett sätt som gör att andra dras till dem. Samtidigt värderar de djup och äkthet i sina nära relationer, och lägger ner mycket kraft på att skapa och upprätthålla öppen och ärlig kommunikation.

De tycker illa om rutin, tidsplaner och struktur och lyckas vanligtvis undvika sådant. För det mesta är de talföra, även i oförberedda situationer. När de har behov av att uttrycka sina djupaste känslor kan de emellertid plötsligt bli osäkra och ge luft åt sina bedömningar med osedvanligt eftertryck. Andra uppfattar dem ofta som

- charmiga, klarsynta och övertygande
- entusiastiska, spontana och mångsidiga
- i behov av att både få och ge beröm

Möjliga utvecklingsområden

Ibland har livsomständigheterna inte stöttat människor med denna preferensprofil i deras utveckling av sina naturliga preferenser.

- Om de inte utvecklat sin bedömningsfunktion – känsla – kan de hoppa från det ena omhuldade projektet till det andra utan att någonstans stanna upp och lägga ner tillräckligt med energi för att deras insikter ska kunna realiseras.
- Om de inte utvecklat sin perceptionsfunktion – intuition – riskerar de att i alltför hög grad lita på personliga värderingar och underlåta att ta in tillräcklig information. I så fall kommer de inte att lita på sina egna insikter, bli osäkra och alltför beredvilligt acceptera andras synsätt.

Om människor med ENFP-profil inte finner något område där de kan utnyttja sina mest utvecklade funktioner och bli uppskattade för sina bidrag, kan besvikelsen över detta leda till att de

- blir splittrade och lättdistraherade
- blir upproriska och överdrivet icke-konformistiska
- ignorerar deadlines och rutiner.

Det är naturligt för dem att ägna mindre uppmärksamhet åt sina icke föredragna funktioner; sinnesförnimmelse och tanke. Om de i alltför hög grad ignorerar dessa kan de emellertid

- försumma de detaljer och de rutiner som krävs för att förverkliga deras visioner
- gapa över för mycket – ha svårt för att säga nej till intressanta möjligheter och människor
- underlåta att använda logik och förnuft i sina bedömningar av andra människor och deras visioner.

Under stress kan människor med denna preferensprofil bli överväldigade av detaljer och förlora sitt vanliga perspektiv och känsla för olika möjligheter. De kan då komma att låta oviktiga eller förvrängda detaljer bli det mest centrala i deras privata universum.

Sida 4 – I arbetsgrupp >>

ENFP-profilen i organisationer

Kunskap om preferensprofiler – sin egen såväl som andras – kan på ett konstruktivt sätt användas i organisationssammanhang. Det kan gälla att åstadkomma en mer effektiv kommunikation mellan medarbetarna, att förstå och hantera konflikter, eller att ha kunskap om och förståelse för olika ledarstilar. Det mest grundläggande handlar kanske om hur man inom en organisation bäst ska kunna ta tillvara olikheter människor emellan.
Varje preferensprofil har sitt sätt att agera inom en organisation, sin speciella uppsättning starka och svaga sidor. Nedan presenteras ett antal punkter som belyser ENFP-profiler utifrån ett organisationsperspektiv.

Bidrag till organisationen

- Initierar förändring
- Fokuserar på möjligheter, speciellt för andra människor
- Sätter fart på andra med sin smittande entusiasm
- Drar igång projekt och aktiviteter
- Visar uppskattning av andra

Ledarskapsstil

- Leder med energisk entusiasm
- Tycker om att leda ett projekts initiala fas
- Förmedlar och står upp för personcentrerade värden
- Ger stöd
- Gör andra delaktiga
- Uppmärksammar vad som motiverar andra

Föredragen arbetsmiljö

- Fantasifulla människor fokuserade på mänskliga möjligheter
- Färgstark
- Har en engagerad atmosfär
- Idéorienterad
- Otvungen och livlig

Potentiella fallgropar

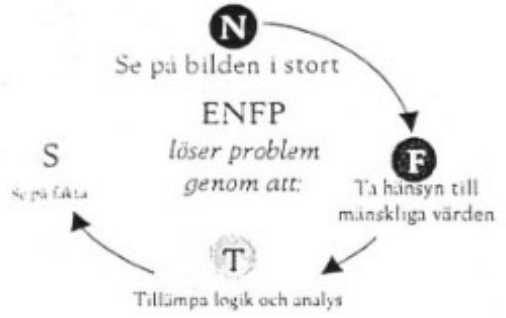
- Kan dra igång nya projekt utan att avsluta de gamla
- Kan förbise relevanta detaljer
- "Gapar över för mycket"
- Skjuter upp saker och ting

Behöver utveckla

- Förmåga att prioritera
- Förmåga att genomföra projekt hela vägen
- Se viktiga detaljer
- Överblicka hela projektet snarare än att göra det som inledningsvis verkar lockande
- Lära sig att göra och använda tidsplaner

Effektiv problemlösning

I allmänhet fattar vi beslut och löser problem med hjälp av våra mest utvecklade funktioner; den dominanta funktionen och stödfunktionen. De mindre utvecklade funktionerna, d v s den tredje och fjärde funktionen, ignoreras i stor utsträckning. Modellen nedan visar den "arbetsgång" vid problemlösning en person med ENFP-profil använder.



Sannolikt blir resultatet av varje problemlösningsprocess bäst om alla funktioner kan utnyttjas. Det är därför viktigt både att konsultera människor med andra profiler, och att vara uppmärksam på hur ens egna mindre utvecklade funktioner kan komma till uttryck. Dessutom kan man göra en medveten ansträngning att ta så många faktorer som möjligt med i beräkningen.

Till detta ändamål kan det vara bra att ställa frågor i syfte att "täcka av" alla funktioner.

Sinnesförnimmelse (S) – vilka är fakta och hur ser situationen ut, vad gör jag och vad gör andra?
Intuition (N) – vilka möjligheter och alternativ finns?
Tanke (T) – vilka är för- och nackdelar och logiska konsekvenser för varje alternativ, vilka är kostnaderna?
Känsla (F) – vilka bakomliggande värden finns, hur kommer andra att reagera, vem är rätt person för jobbet?

Sida 5 - Kryssformulär >>

ENFP-profilen i arbetsgrupper

Att vissa team arbetar bra tillsammans är ingen slump. När teamets medlemmar förstår sitt eget och andras sätt att närma sig arbetsuppgifterna blir de sannolikt mer effektiva. Som medlem av ett team kan du använda kunskapen om preferensprofiler för att bättre förstå dig själv och ditt sätt att fungera i gruppsammanhang. Dessutom kan du använda din kunskap för att bättre förstå dina arbetskamrater och deras bidrag till teamet. En person med din preferensprofil

Bidrar till teamet genom att

- ge andra inflytande
- lyfta fram mänskliga värden, komma med kreativa idéer och obegränsade möjligheter
- förstå andra och få dem att känna sig delaktiga
- leta efter unika möjligheter för var och en av teamets medlemmar

Påverkar teammedlemmar genom att

- göra dem delaktiga; erkänna och värdera deras bidrag
- inbegripa dem i idéer och visioner
- presentera positiva alternativ
- vara smittande entusiastisk

Leder genom att

- på ett demokratiskt sätt be om allas synpunkter, lyssna noga och förhandla kring oenigheter
- fokusera på det man är överens om
- utveckla personliga relationer till teamets medlemmar

Irriterar teammedlemmar genom att

- prata för mycket eller kasta ur sig idéer nu och då
- lova mer än vad som är rimligt eller möjligt
- få in teamet på sidospår

Irriteras av teammedlemmar som

- är kroniskt pessimistiska och trångsynta
- koncentrerar sig på små detaljer snarare än stora möjligheter
- inte tillåter alla att delta och bidra
- ifrågasätter målen

Kan bli mer effektiv genom att

- ta en paus och tänka efter
- komma ihåg att det man med lätthet kan föreställa sig inte är lika lätt att uppnå
- fokusera och avsluta i enlighet med teamets önskningar

Gruppering av preferenser

Din preferensprofil om fyra bokstäver kan också uppdelas i olika kombinationer om två. Dessa kombinationer kan ses som "linser" genom vilka du kan betrakta din interaktion i ett team. Genom linserna kan du få information om hur de olika delarna i din preferensprofil samverkar och ger upphov till tämligen förutsägbara handlingssätt. Du kan se på vilket sätt du och andra teammedlemmar med liknande profiler liknar varandra och hur ni skiljer er från varandra, och hur dessa likheter och skillnader påverkar arbetsrelationerna i teamet. För en fördjupad beskrivning, se *Krebs Hirsh* Myers-Briggs Type Indicator® Att bygga arbetsgrupper. Handledning för teammedlemmar, samt *Myers & McCaulley* Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator®.

Funktionslinsen
kan ge insikter om
ditt sätt att kommunicera

Funktion: NF
Insiktsfull,
hjälpsam

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

Beslutslinsen
är användbar för att förstå
olika sätt att fatta beslut

Beslutslins: EP
Energisk och anpassnings-
bar förnyare

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

Kvadrantlinsen
är användbar i
förändringsarbete

Kvadrant: EN
Aktiv, innovativ

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

ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP ENFP

Svarsblankett G

Myers-Briggs Type Indicator®

Instruktion

Markera svar med ett kryss i önskad ruta.

Observera att blanketten fylls i radvis.

Ändringar kan göras genom att felaktigt kryss stryks över.

1	X	B	2	X	B	3	X	B	4	A	X
5	X	B	6	A	X	7	X	B	8	A	X
9	A	X	10	A	X	11	A	X	12	A	X
13	X	B	14	X	B	15	X	B	16	A	X
17	X	B	18	X	B	19	A	X	20	A	X
21	X	B	22	A	X	23	X	B	24	X	B
25	X	B	26	X	B	Del 2					
						27	X	B	28	A	X
29	X	B	30	A	X	31	X	B	32	X	B
33	A	X	34	A	X	35	X	B	36	X	B
37	A	X	38	X	B	39	A	X	40	A	X
41	X	B	42	A	X	43	A	X	44	X	B
45	X	B	46	A	X	47	A	X	48	A	X
49	X	B	50	A	X	51	A	X			
			52	A	X	53	A	X			
			54	A	X	55	X	B			
			56	A	X	57	X	B			
			58	A	X	59	A	X			
			60	X	B	61	X	B			
						62	A	X			
						63	X	B	Del 3		
						64	A	X	65	X	B
66	X	B	67	X	B				68	X	X
69	A	X	70	X	B				71	A	X
72	X	B	73	A	X				74	A	X
75	A	X							76	A	X
77	X	B							78	A	X
79	X	B							80	X	B
81	A	X							82	X	B
83	X	B							84	X	B

Namn _____

Ålder _____ Datum _____

Yrke _____

Kvinna ○ Man ☒

© 1977 by Peter Briggs Myers and Katherine D. Myers. All rights reserved. MBTI and Myers-Briggs Type Indicator are registered trademarks of Consulting Psychologists Press, Inc. Translated and distributed under license from the Publisher, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, CA, 94131 USA. © 1993 Psykologiförlaget AB. Svensk översättning och bearbetning. Art.nr 365-003 All kopiering förbjuden!

X	X	X	X	X	X	X	X
18	3	1	20	7	14	3	18
E	I	S	N	T	F	J	P

Introvert

ENFP