



Myers–Briggs Type Indicator® Verklarend rapport voor organisaties

Ontwikkeld door Sandra Krebs Hirsh en Jean M. Kummerow

Europese Uitgave

Rapport samengesteld voor

Simon Sample

4 Mei 2006





Inleiding

Dit rapport is ontworpen om u te helpen uw resultaat te begrijpen van het *Myers–Briggs Type Indicator*® (MBTI®) -instrument en hoe dit in de organisatieomgeving kan worden gebruikt. De MBTI persoonlijkheidsvragenlijst biedt een bruikbare methode voor het begrijpen van mensen, door te kijken naar acht persoonlijkheidsvoorkeuren die iedereen op verschillende momenten inzet. Deze acht voorkeuren worden ondergebracht in vier dichotomieën, die elk bestaan uit een paar tegenovergestelde voorkeuren. Wanneer u de persoonlijkheidsvragenlijst invult, worden de vier voorkeuren waarvan u vaststelt dat zij het beste bij u passen gecombineerd in een zogenaamd *type*. De vier dichotomieën worden in onderstaande tabel getoond.

Waar u uw aandacht op richt	Extraversie (E)	◀ of ▶	Introversie (I)
De manier waarop u informatie opneemt	Sensing (S)	◀ of ▶	Intuition (N)
De manier waarop u beslissingen neemt	Thinking (T)	◀ of ▶	Feeling (F)
Hoe u met de wereld om u heen omgaat	Judging (J)	◀ of ▶	Perceiving (P)

Het MBTI-instrument is ontwikkeld door Katherine Briggs en Isabel Briggs Myers en is gebaseerd op het werk van Carl Jung en zijn theorie over psychologisch type. Bedenk bij het begrijpen van uw MBTI-resultaat dat het MBTI-instrument

- beschrijft en niet voorschrijft, en daarom wordt gebruikt om mogelijkheden te creëren en niet om deze te beperken
- voorkeuren vaststelt, geen vaardigheden, talent of deskundigheid
- veronderstelt dat alle voorkeuren van gelijk belang zijn en door elk persoon gebruikt kunnen worden
- goed is gedocumenteerd met duizenden wetenschappelijke onderzoeken die in een periode van vijftig jaar zijn uitgevoerd
- door recent onderzoek ondersteund wordt

Hoe uw MBTI® verklarend rapport voor organisaties is ingedeeld

- **Samenvatting van uw MBTI® resultaat**
- **Uw werkstijl**
 - Momentopname
 - Werkstijlgrafiek
 - Voorkeuren op het werkgrafiek
 - Communicatiestijlgrafiek
- **Volgorde van uw voorkeuren**
- **Uw aanpak van het oplossen van problemen**
 - Probleemaanpakgrafiek
- **Conclusie**

Samenvatting van uw MBTI®-resultaat

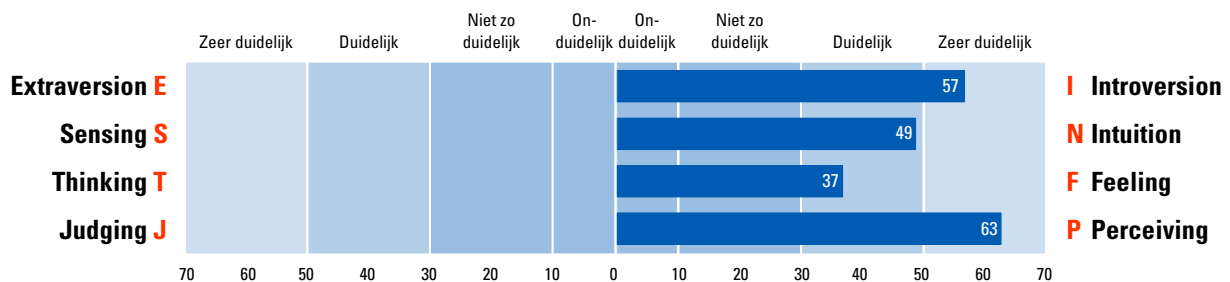
Uw gerapporteerde MBTI-type wordt bepaald door uw beslissing hoe u op elke vraag van de MBTI-persoonlijkheidsvragenlijst antwoordt. Aangezien elk van de voorkeuren kan worden vertegenwoordigd door een letter, wordt een code van vier letters gebruikt als afkorting om het type aan te geven. Wanneer de vier dichotomieën op alle mogelijke manieren worden gecombineerd, ontstaan zestien verschillende types. Uw gerapporteerde MBTI-type is INFP.

Gerapporteerde type: INFP

<p>Waar u uw aandacht op richt</p>	<p>E</p>	<p>Extraversie Put bij voorkeur energie uit de wereld van mensen, activiteiten en dingen om u heen</p>	<p>I</p>	<p>Introversie Put bij voorkeur energie uit uw innerlijke wereld van ideeën, emoties en indrukken</p>
<p>De manier waarop u informatie opneemt</p>	<p>S</p>	<p>Sensing Neemt bij voorkeur informatie op via de vijf zintuigen en merkt op wat reëel is</p>	<p>N</p>	<p>Intuition Neemt bij voorkeur informatie op via een 'zesde zintuig' en merkt op wat zou kunnen zijn</p>
<p>De manier waarop u beslissingen neemt</p>	<p>T</p>	<p>Thinking Voorkeur voor het ordenen en structureren van informatie om op een logische, objectieve wijze te beslissen</p>	<p>F</p>	<p>Feeling Voorkeur voor het ordenen en structureren van informatie om op basis van persoonlijke waarden te beslissen</p>
<p>Hoe u omgaat met de wereld om u heen</p>	<p>J</p>	<p>Judging Leidt bij voorkeur een georganiseerd leven</p>	<p>P</p>	<p>Perceiving Leidt bij voorkeur een spontaan en flexibel leven</p>

De *voorkeurduidelijkheidsindex* (vdi) geeft aan hoe duidelijk u een voorkeur boven zijn tegenpool prefereert. De onderstaande staafgrafiek brengt uw resultaat in kaart. Hoe langer de staaf, des te zekerder u over uw voorkeur kunt zijn.

Duidelijkheid van de gerapporteerde voorkeuren: INFP



VDI-resultaat **Introversie 57** **Intuition 49** **Feeling 37** **Perceiving 63**

Omdat MBTI-resultaten onderhevig zijn aan talrijke invloeden zoals werktaken, gezinseisen en andere factoren, moeten zij individueel worden geverifieerd. Als uw Gerapporteerde Type niet lijkt te passen, moet u het type vaststellen dat u het beste beschrijft. Uw MBTI-deskundige kan u bij dit proces helpen.

Uw werkstijl: INFP

Er wordt een reeks beschrijvingen voor uw type gegeven die betrekking heeft op uw voorkeuren en gedrag op het werk. Bedenk, wanneer u de resultaten bekijkt, dat de MBTI-vragenlijst voorkeuren identificeert en geen talenten of vaardigheden, zodat er geen 'goede' of 'slechte' types zijn voor een bepaalde rol in een organisatie. Elk persoon heeft iets te bieden en iets te leren dat zijn of haar aandeel aan de organisatie kan verbeteren. De momentopname van uw type wordt hieronder getoond, op de volgende pagina's gevolgd door drie grafieken die samenvatten hoe uw type van invloed is op uw werkstijl, uw voorkeuren op het werk en uw communicatiestijl.

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

INFP Momentopname

INFP's zijn ruimdenkende, idealistische, inzichtrijke en flexibele personen die willen dat hun werk bijdraagt tot iets betekenisvols. Zij houden ervan alleen te werken of in kleine groepen waarin zij creatief kunnen zijn. Hoewel de onderstaande beschrijvingen een algemene beschrijving geven van INFP's, is het mogelijk dat sommige termen niet precies bij u passen vanwege individuele verschillen binnen elk type.

Diep	Geëngageerd	Nieuwsgierig
Empathisch	Idealistisch	Terughoudend
Fantasierijk	Intiem	Toegewijd
Flexibel	Loyaal	Vriendelijk

Uw werkstijl

BIJDRAGE AAN DE ORGANISATIE

- Communiceren en overtuigen met hun idealen
- Brengen mensen samen rond een gemeenschappelijk doel
- Werken om gelijken te vinden voor mensen in organisaties
- Zoeken nieuwe ideeën en mogelijkheden voor de organisatie
- Bewegen een organisatie ertoe rustig haar waarden te handhaven

LEIDERSCHAPSSTIJL

- Gebruiken een facilitaire benadering
- Geven de voorkeur aan unieke leiderschapsrollen in plaats van conventionele
- Werken onafhankelijk naar hun visie toe
- Zijn meer geneigd om anderen te prijzen dan ze te bekritisieren
- Stimuleren mensen om vanuit hun idealen te handelen

VOORKEURSWERKOMGEVINGEN

- Hebben plezierige en toegewijde werknemers die zich richten op belangrijke waarden
- Hebben een coöperatieve sfeer met een luchthartige geest
- Staan zowel privacy als collegialiteit toe
- Bieden flexibiliteit met minimale routine
- Zijn niet bureaucratisch
- Bevorderen kalmte en rust
- Geven tijd en ruimte voor reflectie

VOORKEURSLERSTIJL

- Zijn rustig bezig met hun interesses en presenteren ze op fantasierijke wijze
- Flexibel en gericht op hun eigen en andermans ontwikkeling

MOGELIJKE VALKUILEN

- Stellen wellicht voltooiing van taken uit vanwege perfectionisme
- Proberen wellicht het te veel mensen tegelijkertijd naar de zin te maken
- Passen wellicht hun idealen niet aan de feiten en de logica van de situatie aan
- Brengen wellicht meer tijd door met nadenken dan met handelen

SUGGESTIES VOOR ONTWIKKELING

- Moeten wellicht leren werken met de realiteit in plaats van te zoeken naar een ideale reactie
- Moeten wellicht meer nuchterheid en een bereidheid om "nee" te zeggen ontwikkelen
- Moeten wellicht rekening houden met feiten en logica naast hun persoonlijke waarden
- Moeten wellicht actieplannen ontwikkelen en invoeren

Uw voorkeuren op het werk

INTROVERSION

- Hebben graag een rustige en besloten ruimte voor concentratie
- Vinden het vaak niet erg om gedurende een lange tijd aan een project te werken
- Zijn geïnteresseerd in de feiten/ideeën achter hun werk
- Denken graag voordat zij handelen, soms zodanig dat zij niet handelen
- Vinden telefoongesprekken storend wanneer zij zich op een taak concentreren
- Ontwikkelen ideeën zelfstandig met behulp van reflectie
- Houden ervan alleen te werken of soms in kleine groepen

INTUITION

- Houden ervan nieuwe, ingewikkelde problemen op te lossen
- Houden van de uitdaging om iets nieuws te leren
- Negeren zelden inzichten maar zien wellicht feiten over het hoofd
- Houden ervan innovatieve dingen te doen
- Geven graag eerst een overzicht van hun werk
- Geven de voorkeur aan, zelfs radicale, verandering boven een voortzetting van het bestaande
- Gaan meestal met energieuitbarstingen te werk als zij inspiratie hebben

FEELING

- Gebruiken waarden om tot conclusies te komen
- Werken het beste in harmonie met anderen, terwijl zij zich op mensen concentreren
- Houden ervan aan de behoeften van anderen te voldoen, zelfs bij onbeduidende zaken
- Laten zich bij beslissingen beïnvloeden door sympathieën en antipathieën
- Zijn meevoelend en vermijden het om mensen onplezierige dingen te vertellen
- Kijken naar de onderliggende waarden in de situatie
- Willen waardering gedurende het gehele proces van werken aan een taak

PERCEIVING

- Willen flexibiliteit in hun werk
- Houden ervan aan taken te beginnen en ze open te laten voor veranderingen op het laatste moment
- Willen zoveel mogelijk vermelden en stellen derhalve noodzakelijke taken uit
- Houden ervan open te blijven staan voor ervaringen en willen niets missen
- Stellen beslissingen uit omdat ze op zoek zijn naar verschillende opties
- Passen zich goed aan aan veranderingen en voelen zich beperkt met teveel structuur
- Gebruiken lijstjes om zich eventuele dingen te herinneren die nog moeten worden gedaan

Uw communicatiestijl

INTROVERSION

- Houden energie en enthousiasme binnen
- Pauzeren en denken na voordat ze reageren
- Overdenken ideeën, gedachten en indrukken
- Moeten wellicht uit de tent worden gelokt
- Zoeken gelegenheden om persoonlijk te communiceren
- Geven de voorkeur aan schriftelijke boven persoonlijke communicatie, e-mail boven voicemail
- Verwoorden in vergaderingen overdachte ideeën

INTUITION

- Houden van globale plannen waarbij algemene zaken het eerst worden gepresenteerd
- Willen toekomstige mogelijkheden en uitdagingen in overweging nemen
- Gebruiken inzicht en fantasie als informatie en anekdotes
- Gebruiken een omslachtige benadering in gesprekken
- Houden ervan als suggesties nieuw en ongebruikelijk zijn
- Verwijzen naar algemene ideeën
- Gebruiken in vergaderingen de agenda als uitgangspunt

FEELING

- Geven de voorkeur aan vriendelijk zijn en het met de ander eens zijn
- Willen weten wat het effect van een alternatief is op mensen en waarden
- Kunnen op interpersoonlijk gebied waarderend en accepterend zijn
- Worden overtuigd door persoonlijke oprechtheid
- Presenteren punten van overeenstemming eerst
- Beschouwen logica en objectiviteit als secundaire informatie
- Zoeken in vergaderingen eerst betrokkenheid bij anderen

PERCEIVING

- Zijn bereid om tijdschema's te bespreken, maar verzetten zich tegen strakke deadlines en onveranderbare programma's
- Houden van verrassingen en passen zich aan bij veranderingen op het laatste moment
- Verwachten dat anderen reageren op de vereisten van de situatie
- Presenteren hun meningen als voorlopig en veranderbaar
- Willen op de hoogte worden gesteld van opties en mogelijkheden
- Richtten zich op autonomie en flexibiliteit
- Concentreren zich in vergaderingen op de toegepaste processen

Volgorde van uw voorkeuren

Uw vierletterige typecode vertegenwoordigt een ingewikkelde serie dynamische relaties. Iedereen geeft aan sommige voorkeuren meer prioriteit dan aan andere. Het is in feite mogelijk om de volgorde te voorspellen waarin een persoon prioriteit geeft aan zijn of haar voorkeuren, deze ontwikkelt en inzet.

Als INFP is uw volgorde

- 1 Feeling
- 2 Intuition
- 3 Sensing
- 4 Thinking

Feeling is uw eerste of dominante functie. De sterke kanten van dominant Feeling zijn

- De situatie van anderen kunnen invoelen
- U zorgen maken over hoe anderen zich voelen
- Rekening houden met verzachtende omstandigheden
- Weten wat echt van belang is
- Waardering hebben voor ieders aandeel

Onder druk kunt u

- Stoppen met luisteren naar en meegaand zijn met anderen
- Zo gevoelig voor conflicten worden dat u ze negeert of vermijdt
- Superkritisch zijn en op een onlogische manier op de meeste dingen iets aan te merken hebben
- Dominant handelen en de leiding nemen zonder naar anderen te luisteren

Over het algemeen wilt u, wanneer u met een kwestie wordt geconfronteerd, waarschijnlijk nadenken over wat echt belangrijk is voor u en anderen (nr. 1 Feeling) en innovatieve mogelijkheden zoeken (nr. 2 Intuition). Voor optimale resultaten moet u echter wellicht feitelijke gegevens vergaren (nr. 3 Sensing) en op objectievere wijze over dingen beslissen (nr. 4 Thinking).

De 'Potentiële valkuilen en suggesties voor ontwikkeling' die in de tabel op pagina 4 zijn opgenomen, hebben ook betrekking op uw volgorde van voorkeuren, in die zin dat de valkuilen het gevolg kunnen zijn van een onontwikkelde inzet van voorkeuren.

Uw aanpak bij het oplossen van problemen: INFP

Wanneer u problemen oplost, kunt u uw typevoorkeuren inzetten als hulp bij de begeleiding van dit proces. Alhoewel het duidelijk lijkt, kan dit moeilijk zijn, omdat mensen geneigd zijn die delen van het probleemoplossingsproces over te slaan waarvoor de functies nodig zijn die minder hun voorkeur genieten. Beslissingen worden meestal genomen door te vertrouwen op de dominante functie (nr. 1) en de functie die het minst de voorkeur heeft, te negeren (nr. 4). Een betere beslissing is waarschijnlijk het resultaat als u al uw voorkeuren inzet. De onderstaande tabel alsmede de tips die op de volgende pagina worden benadrukt zullen u bij deze benadering begeleiden. U zou anderen met tegenovergestelde voorkeuren kunnen raadplegen wanneer u belangrijke beslissingen neemt of speciaal aandacht kunnen besteden aan het gebruik van de functies die minder uw voorkeur hebben.

Uw aanpak bij het oplossen van problemen

1. Wanneer u een probleem oplost of een beslissing neemt, begint u hoogstwaarschijnlijk met uw dominante functie, FEELING, door te vragen

- Welk effect heeft het resultaat op de mensen, het proces en/of de organisatie?
- Wat is mijn persoonlijke reactie op (mijn sympathieën/antipathieën betreffende) elk alternatief?
- Hoe zullen anderen op de opties reageren?
- Wat zijn de onderliggende waarden die bij elke keuze zijn betrokken?
- Wie zet zich in voor de uitvoering van de oplossing?

2. U gaat dan wellicht door naar uw tweede functie, INTUITION, en vraagt

- Hoe kunnen de feiten worden geïnterpreteerd?
- Welke inzichten en voorgevoelens worden u met betrekking tot deze situatie ingegeven?
- Wat zouden de mogelijkheden zijn als er geen beperkingen waren?
- Welke andere richtingen/gebieden kunnen worden onderzocht?
- Waarmee komt dit probleem overeen?

3. U zult minder waarschijnlijk vragen stellen met betrekking tot uw derde functie, SENSING, zoals

- Hoe zijn we in deze situatie verzeild geraakt?
- Wat zijn de controleerbare feiten?
- Hoe is de exacte situatie op dit moment?
- Wat is er door wie gedaan?
- Wat bestaat en werkt al?

4. U bent het minst geneigd om vragen te stellen met betrekking tot de vierde functie, THINKING, zoals

- Wat zijn de voor- en nadelen van elk alternatief?
- Wat zijn de logische consequenties van de opties?
- Wat zijn de objectieve criteria waaraan moet worden voldaan?
- Wat zijn de kosten van elke keuze?
- Wat is de verstandigste handelswijze?

- **Gebruik Introversie om tijd te nemen voor reflectie bij elke stap in het proces**
- **Gebruik Extraversie om elke stap te bespreken voordat u verder gaat**
- **Gebruik Perceiving bij elke stap om discussies en opties open te houden en dingen niet voortijdig af te kappen**
- **Gebruik Judging om een beslissing te nemen en een deadline en schema vast te stellen**

Conclusie

Hoewel personen van elk type elke rol in een organisatie kunnen vervullen, voelt elk type zich meer aangetrokken tot bepaalde werk-, leer- en communicatiestijlen. U functioneert het best als u een stijl kunt aannemen waarmee u uw voorkeuren kunt uitdrukken. Wanneer u wordt gedwongen gedurende een lange tijd een stijl te gebruiken die uw voorkeuren niet weergeeft, kunnen ondoelmatigheid en opbranden het gevolg zijn. Hoewel u waar nodig een andere stijl kunt aannemen, is uw aandeel het grootst wanneer u uw voorkeuren inzet en gebruik maakt van uw sterke kanten.

Het MBTI-instrument heeft al zestig jaar miljoenen mensen over de hele wereld geholpen een groter begrip te verwerven van zichzelf en van hoe zij met anderen omgaan en heeft hen geholpen om de manier waarop zij communiceren, werken en leren te verbeteren. Bezoek www.opp.eu.com voor bronnen om uw kennis verder te ontwikkelen en ontdek praktische instrumenten voor een leven lang leren en ontwikkelen.