

SERIEN: INTRODUKTION TILL PSYKOLOGISKA TYPER™

Introduktion till PSYKOLOGISKA TYPER™ i ORGANISATIONER

TREDJE VERSIONEN



SVENSK UTGÅVA

SANDRA KREBS HIRSH JEAN M. KUMMEROW

opp
unlocking potential





Vad är MBTI® ?

Detta häfte har utformats för att hjälpa dig förstå dina resultat på personlighetstestet *Myers-Briggs Type Indicator*® (MBTI®) och hur det kan tillämpas i organisationer. MBTI är en användbar metod för att förstå människor genom att studera åtta personlighetspreferenser som alla använder vid olika tillfällen. Dessa åtta preferenser är indelade i fyra motsatta par. När du genomför MBTI kombineras de fyra preferenserna (den från varje par som du identifierar som mest lik dig) till vad som kallas en *psykologisk typ*.

De fyra preferensparen, eller dikotomierna, beskriver fyra aktiviteter:

- Att få energi – var en person hämtar sin energi, antingen genom Extraversion (E) eller Introversion (I)
- Perception – vad en person uppmärksammar, antingen genom Sinnesförmimelse (S) eller Intuition (N)
- Beslutsfattande – hur en person tar beslut, antingen genom Tanke (T) eller Känsla (F)
- Sätt att leva – den livsstil en person väljer, antingen genom Bedömning (J) eller Perception (P)

Några av de egenskaper de olika preferenserna har visas i tabellen nedan.

Några av de fyra preferensparens egenskaper

<i>Får energi genom</i>	Extraversion (E) Föredrar att hämta energi från den yttre världen av människor, aktiviteter och saker	Introversion (I) Föredrar att hämta energi från den egna inre världen av idéer, känslor och intryck
<i>Perception</i>	Sinnesförmimelse (S) Föredrar att inhämta information via de fem sinnen och se den aktuella verkligheten	Intuition (N)* Föredrar att inhämta information genom ett "sjätte sinne" och se vad som kan komma att bli verklighet
<i>Beslutsfattande</i>	Tanke (T) Föredrar att organisera och strukturera information för att ta beslut på ett logiskt och objektivt sätt	Känsla (F) Föredrar att organisera och strukturera information för att ta beslut på ett personligt värderingsinriktat sätt
<i>Sätt att leva</i>	Bedömning (J) Föredrar att leva ett planerat och organiserat liv	Perception (P) Föredrar att leva ett spontant och flexibelt liv

*För att undvika sammanblandning används bokstaven "N" för Intuition eftersom "I" står för Introversion.

MBTI har fungerat som ett verktyg under många år för en mängd olika användare världen över inom

- Mindre företag och större multinationella företag
- Serviceindustrin och tillverkningsindustrin
- Konsult- och utbildningstjänster
- Styrelser på alla nivåer
- Väletablerade och nya företag
- Utbildnings- och hälsovårdssektorn

I allmänhet fungerar MBTI som ett verktyg som hjälper människor i organisationer att

- Förstå sig själva och sina beteenden
- Uppskatta andra, och därigenom på ett konstruktivt sätt kunna utnyttja skillnader mellan olika individer
- Se problem ur olika synvinklar och på så sätt bli mer produktiva

Inom organisationer används MBTI speciellt för att

- Använda personalen optimalt
- Utnyttja individens naturliga styrkor
- Förbättra lagarbete
- Förstå och anpassa sig till skillnader i ledarskaps- och managementstilar
- Öka effektiv kommunikation mellan ledare, kollegor, anställda och kunder
- Utgöra en hjälp i karriärutveckling
- Lösa konflikter
- Vägleda individer
- Utforma fortbildningsaktiviteter
- Se anställdas unika bidrag till företaget
- Utveckla kunskaper i kreativitet, tidsplanering och stresshantering

MBTI utvecklades i USA av en mor och hennes dotter, Katharine Briggs och Isabel Myers. Indikatorn är baserad på C.G. Jungs teorier om psykologiska typer.

För att förstå dina resultat, kom ihåg att MBTI

- Beskriver snarare än föreskriver; det används för att skapa möjligheter, inte för att begränsa alternativ
- Identifierar preferenser, inte kunskaper, förmågor eller kompetens
- Har som utgångspunkt att alla preferenser är lika viktiga, värdefulla och nödvändiga
- Konstaterar att alla preferenser kan användas av alla människor
- Är väldokumenterat med tusentals vetenskapliga studier utförda under en 50-årsperiod
- Är objekt för pågående forskning för att stödja dess tillämpningar

Eftersom resultaten på MBTI kan påverkas av en mängd olika faktorer (som till exempel arbetsuppgifter, familjekrav och/eller kulturella normer), bör de behandlas med försiktighet och bör utvärderas av varje individ. Meningen är att du ska försöka bestämma vilken psykologisk typ som närmast beskriver dig. Detta kommer förmodligen att vara den psykologiska typ som rapporteras på MBTI, men det är inte alltid fallet. Du kan använda detta häfte som en hjälp att komma fram till vilken typ som passar bäst in på dig.

MBTI-preferenserna

De åtta MBTI-preferenserna förklaras på tre sätt:

- Genom att presentera en lista av ord som i allmänhet associeras med de olika preferenserna
- Genom att undersöka effekterna av olika preferenser i arbetssituationer
- Genom att titta på hur preferenserna påverkar kommunikation

Allteftersom du läser sidorna 2–4 kan det kanske vara till hjälp om du kryssar för eller ringar in de ord och fraser du tycker stämmer in på dig, för att på det sättet se vilka preferenser som beskriver dig bäst.

Ordlista

Energi (energiriktnig)

Extravert (E)

den yttre världen/riktad utåt
utåtriktad drivkraft
vädrar sina tankar högt
bredd
engagerad i människor, saker
interaktion
handling
göra – tänka – göra

Introvert (I)

den inre världen/riktad inåt
dragning inåt
håller inne med sina tankar
djup
arbetar med idéer, tankar
koncentration
reflektion
tänka – göra – tänka

Perception (perception)

Sinnesförmimelse (S)

inriktad på nuet
vad som är verkligt
praktisk
fakta
finslipar kunskaper
nytta
steg för steg
de fem sinnen

Intuition (N)

framtida möjligheter
vad som kan hända
teoretisk
inspirationer
lär sig nya saker
nyhet
insikt för insikt
de sjätte sinnet, ett infall

Beslutsfattande (bedömning)

Tanke (T)

logiska system
huvud
objektiv
rättvisa
kritik
principer
förnuft
hård men rättvis

Känsla (F)

värderingssystem
hjärta
subjektiv
barmhärtighet
komplimanger
harmoni
empati
medkännande

Sätt att leva (sätt att förhålla sig till omvärlden)

Bedömning (J)

ta beslut om information
reglera
kontroll
sansad
styra sitt liv
sätta upp mål
inringa
organisera

Perception (P)

uppmärksamma/inhämta information
flöde
anpassning
frestad
låta livet ske
söka möjligheter
öppna upp
flexibel

Effekter av preferenser på arbetet

Extraversion

- Tycker om att delta aktivt i ett antal olika uppgifter
- Är ofta otåliga med omfattande arbetsuppgifter som går långsamt framåt
- Är intresserade av aktiviteterna på sina arbete och hur andra människor utför dem
- Agerar snabbt, ibland utan att tänka
- Tycker att telefonsamtal är välkomna avbrott i arbetet
- Utvecklar idéer genom att diskutera dem med andra
- Tycker om att ha människor omkring sig och att arbeta i team

Introversion

- Tycker om att ha ett lugnt och enskilt utrymme för att kunna koncentrera sig
- Brukar trivas med att arbeta med ett projekt under en längre tid utan avbrott
- Är intresserad av fakta och/eller idéer som ligger bakom arbetsuppgifterna
- Vill tänka innan de handlar, ibland så mycket att de inte handlar
- Tycker att telefonsamtal är störande när de koncentrerar sig på en uppgift
- Utvecklar idéer ensamma genom att reflektera
- Tycker om att arbeta ensamma eller ibland i mindre grupper

Sinnesförmåelse

- Vill använda sig av erfarenheter och standardrutiner för att lösa problem
- Trivs när de får tillämpa kunskaper som de redan har finslipat
- Har sällan fel om fakta, men kan ignorera ingivelsen
- Tycker om att göra saker med en praktiskt anknytning
- Vill presentera detaljerna först när de har utfört ett arbete
- Tycker om att gå vidare med sådant som redan finns och utveckla det
- Går framåt steg för steg eller del för del, med god tidsuppskattning

Intuition

- Tycker om att lösa nya komplexa problem
- Gillar utmaningen i att lära sig någonting nytt
- Ignorerar sällan insikter men kan förbise fakta
- Tycker om att göra saker som ger dem möjlighet att vara innovativa
- Vill presentera helhetsbilden av ett arbete de har utfört först
- Föredrar förändring, ibland radikal, framför att fortsätta på något som redan finns
- Arbetar i plötsliga energiutbrott och följer sina ingivelsen

Tanke

- Använder logisk analys för att dra slutsatser
- Kan arbeta utan harmoni och koncentrera sig på uppgiften istället
- Gör andra upprörda genom att förbise deras känslor
- Tar beslut på ett operonligt sätt, ibland utan att ge tillräcklig vikt åt andras önsknings
- Tenderar att vara rigida och ha lätt för att ge kritik
- Ser till principer som kan tillämpas på situationen
- Vill ha bekräftelse när en uppgift är slutförd

Känsla

- Använder värderingar för att komma fram till slutsatser
- Arbetar bäst i harmoni med andra och koncentrerar sig på människor
- Trivs med att tillmötesgå andras behov, även i små frågor
- Låter beslut påverkas av sina egna och andra människors gillande och ogillande
- Är sympatiska och ogillar, till och med undviker, att berätta obehagliga saker för andra
- Ser till situationens bakomliggande värden
- Vill ha uppskattning under hela arbetsprocessen när de arbetar på en uppgift

Bedömning

- Arbetar bäst när de kan planera sitt arbete och sedan följa planeringen
- Tycker om att organisera och avsluta arbetsuppgifter
- Fokuserar på vad som behöver slutföras och ignorerar nya saker som tillkommer
- Känner sig bättre när ett beslut har nåtts i en fråga, en situation eller om en person
- Tar snabba beslut i enlighet med sin önskan att avsluta saker
- Söker struktur och scheman
- Använder sig av listor för att frammana handling

Perception

- Vill ha flexibilitet i sitt arbete
- Tycker om att starta saker och lämna dem öppna för ändringar i sista minuten
- Vill inkludera så mycket som möjligt och skjuter därför upp saker som egentligen behöver slutföras
- Trivs med att vara öppen för upplevelser, vill inte gå miste om någonting
- Skjuter upp beslut eftersom de vill leta efter fler alternativ
- Anpassar sig till föränderliga situationer och känner sig begränsade av för mycket struktur
- Använder listor som hjälp att komma ihåg saker de kan göra när de får tid

Preferenser och kommunikationsätt

Extraversion

- Förmedlar energi och entusiasm
- Svarar snabbt utan långa tankepauser
- Konverserar om människor, ting och idéer i den yttre omgivningen
- Kan behöva moderera sina uttrycksätt
- Söker möjligheter att kommunicera med grupper
- Föredrar att möta människor för att prata framför skriftlig kommunikation, och föredrar telefonkonversationer framför e-mail
- På möten tycker de om att utveckla sina idéer genom att tala högt om dem

Introversion

- Håller inne med sin energi och entusiasm
- Gör pauser och reflekterar innan de svarar
- Tänker igenom idéer, tankar och intryck noga
- Kan behöva uppmuntras att uttrycka sig
- Söker tillfällen att kommunicera på tu man hand
- Föredrar skriftlig kommunikation framför att möta människor och prata, och föredrar e-mail framför telefonkonversationer
- På möten verbaliserar de idéer de har tänkt igenom ordentligt

Sinnesförnimmelse

- Vill att bevis (fakta, detaljer och exempel) ska presenteras först
- Vill att praktiska och realistiska tillämpningar ska demonstreras, med alla relationer mellan fakta tydligt förklarade
- Litar till direkt erfarenhet för att ge information och exempel
- Använder ett ordnat stegvis synsätt i konversationer
- Vill att förslag ska vara rakt på sak och genomförbara
- Hänvisar till specifika exempel
- På möten följer de dagordningen

Intuition

- Tycker om globala scheman, med de stora dragen först i presentationen
- Vill ta hänsyn till framtida möjligheter och utmaningar
- Använder insikt och fantasi för att ge information och exempel
- Litar till ett indirekt, "svävande" sätt att kommunicera
- Vill att förslag ska tillföra någonting nytt och vara ovanliga
- Hänvisar till allmänna begrepp
- På möten använder de dagordningen som en utgångspunkt

Tanke

- Vill vara kortfattade och koncisa
- Vill göra en lista över för- och nackdelar med varje alternativ
- Kan vara intellektuellt kritiska och objektiva
- Övertygas av lugnt och opersonligt resonerade
- Presenterar mål och syften först
- Betraktar känslor som något som kommer i andra hand
- På möten koncentrerar de sig i första hand på arbetsuppgiften

Känsla

- Föredrar att vara personliga och överens med andra
- Vill ta reda på vilka följder ett beslutsalternativ kommer att få för andra och för värderingar
- Kan vara interpersonellt uppskattande och accepterande
- Övertygas av personlig äkthet
- Presenterar punkter som alla är överens om först
- Betraktar logik och objektivitet som något som kommer i andra hand
- På möten koncentrerar de sig i första hand på att interagera med människor

Bedömning

- Vill vara överens om scheman, tidtabeller och möjliga tidsramar
- Ogillar överraskningar och vill bli varnade i förväg
- Förväntar sig att andra ska fullfölja saker
- Uttalar sina inställningar och beslut som någonting slutgiltigt
- Vill få information om resultat och framgångar
- Fokuserar på avsikt och riktning
- På möten koncentrerar de sig på att slutföra uppgifter

Perception

- Är villiga att diskutera tidsplaner men vill inte ha snäva tidsramar och scheman som inte kan ändras
- Tycker om överraskningar och anpassar sig till förändringar som dyker upp i sista minuten
- Förväntar sig att andra ska svara på vad situationen kräver
- Läger fram sina åsikter som förslag modifierbara
- Vill få information om alternativ och möjligheter
- Fokuserar på autonomi och flexibilitet
- På möten koncentrerar de sig på processer



Preferensgrupperingar

Din psykologiska typ bestäms av hur du svarar på frågorna i MBTI. Eftersom var och en av de åtta preferenserna representeras av en bokstav (E, I, S, N, T, F, J eller P) så kan en fyrbokstavskod användas som en förkortning för en psykologisk typ. Till exempel så står ESTJ för en typ som hämtar energi från den yttre världen (E), som föredrar att använda Sinnesförmåga (S) för att hantera inkommande information, som tar beslut genom att använda Tanke (T), och som använder Bedömning (J) för att förhålla sig till omvärlden.

En psykologisk typ är en kombination av en preferens från varje preferenspar, eller dikotomi. När polerna i de fyra dikotomierna kombineras på alla sätt som är möjliga blir resultatet 16 psykologiska typer. Dessa 16 typer visas i en profilmatrix. När du förstår hur profilmatriken utformats kan du titta på data och snabbt skapa dig en bild av eller en hypotes om den grupp som visas i matrisen. Den är organiserad på följande sätt:

- Introversion i de två övre raderna och Extraversion i de två undre raderna
- Sinnesförmåga i de två vänsterkolumnerna och Intuition i de två högerkolumnerna
- Tanke i de två yttre kolumnerna och känsla i de två inre kolumnerna
- Bedömning på den översta och den understa raden och Perception i de två mittersta raderna

Människor som arbetar med psykologiska typer brukar gruppera preferenserna på olika sätt som är meningsfulla för dem och deras arbetsuppgift. Tre vanliga preferensgrupperingar är: efter profilmatrikens kvadranter, efter funktionspar (eller kolumner) i profilmatriken och efter temperament.

Profilmatrix					
	S	S	N	N	
I	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	J
I	ISTP	ISFP	INFP	INTP	P
E	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	P
E	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	J
	T	F	F	T	

De fyra kvadranterna

En kombination som ofta används för att beskriva psykologiska typer relaterar till profilmatrikens *kvadranter*. Dessa kvadranter kombinerar energiriktningpreferenserna (E – I) och perceptionspreferenserna (S – N) och resultatet blir kvadranterna IS, ES, IN och EN. Kvadranterna används ofta för att beskriva ledarskap, inlärningsstilar och arbetssätt likväl som företagskultur och sätt att hantera förändringar.

Preferenser grupperade efter profilmatrixens kvadranter (IS, IN, ES, EN)

IS	IN
ES	EN

IS – Eftertänksamma realister

Ledarskap:	Genom uppmärksamhet på vad som behöver göras
Arbetsmiljö:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lugn, reflekterande, eftertänksam ▪ Regelbundna arbetstider enligt ett schema ▪ Fokuserar på administration: rutiner följs och undantag noteras ▪ Förlitar sig på det skrivna ordet och policies
Individuellt fokus:	Praktiska överväganden
Inlärningsfokus:	Sådant som kan tillämpas på aktuella eller framtida behov
Inlärningsprocess:	Genom att läsa och observera
Organisatoriskt fokus:	Kontinuitet, som till exempel i administration och bokföring
Förändring:	Kommer av att se skillnader mellan vad som bör bevaras och vad som kan förändras
Motto:	"Vi låter det vara som det är!"*

IN – Eftertänksamma innovatörer

Genom idéer om vad som behöver göras
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lugn, reflekterande, eftertänksam ▪ Flexibla arbetstider ▪ Smått "akademiskt" fokus: oberoende av rutiner ▪ Förlitar sig på det skrivna ordet och forskning
Abstrakta tankar och ideal
Lär sig för lärandets skull; för nöjet i att skapa någonting nytt
Genom att läsa och reflektera
Visioner, som till exempel i forskning och utveckling
Kommer från deras inre framtidsvisioner
"Vi tänker på det på ett annat sätt!"*

ES – Handlingsinriktade realister

Ledarskap:	Genom handling, att göra saker
Arbetsmiljö:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Energiska, utåtriktade, aktiva ▪ Regelbundna arbetstider enligt ett schema ▪ Fokuserar på implementering: de ägnar sig åt, att göra det som fungerar ▪ Det förlitar sig på det talade ordet som leder till handling
Individuellt fokus:	Praktiska handlingar
Inlärningsfokus:	Sådant som är relevant för att förbättra arbetsprestationen
Inlärningsprocess:	Genom att göra
Organisatoriskt fokus:	Resultat, som till exempel inom försäljning, produktion och tillverkning
Förändring:	Kommer av att få saker att bli mer effektiva
Motto:	"Vi gör det!"*

EN – Handlingsinriktade innovatörer

Genom entusiasm
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Energiska, utåtriktade, aktiva ▪ Arbetstider som tillåter flexibilitet och att arbeta i plötsliga energitvott ▪ Fokuserar på nyheter: de ägnar sig åt att aktivt pröva nya saker ▪ De förlitar sig på det talade ordet som leder till möjligheter
System och relationer
Sådant som är engagerande och roligt och föder kreativitet och insikter
Genom att prata igenom/agera ut idéer
Förändring, som till exempel inom marknadsföring, kampanjer och nya satsningar
Kommer av att pröva någonting som är annorlunda eller-nytt
"Vi ändrar på det!"*

*Mottorna är hämtade ur *Organizational tendencies* av Earle C. Page, Center for Applications of Psychological Type, 1985.

Preferensordning för de olika psykologiska typerna			
ISTJ 1. Sinnesförmimelse (I) 2. Tanke (E) 3. Känsla (E eller I) 4. Intuition (E)	ISFJ 1. Sinnesförmimelse (I) 2. Känsla (E) 3. Tanke (E eller I) 4. Intuition (E)	INFJ 1. Intuition (I) 2. Känsla (E) 3. Tanke (E eller I) 4. Sinnesförmimelse (E)	INTJ 1. Intuition (I) 2. Tanke (E) 3. Känsla (E eller I) 4. Sinnesförmimelse (E)
ISTP 1. Tanke (I) 2. Sinnesförmimelse (E) 3. Intuition (E eller I) 4. Känsla (E)	ISFP 1. Känsla (I) 2. Sinnesförmimelse (E) 3. Intuition (E eller I) 4. Tanke (E)	INFP 1. Känsla (I) 2. Intuition (E) 3. Sinnesförmimelse (E eller I) 4. Tanke (E)	INTP 1. Tanke (I) 2. Intuition (E) 3. Sinnesförmimelse (E eller I) 4. Känsla (E)
ESTP 1. Sinnesförmimelse (E) 2. Tanke (I) 3. Känsla (E eller I) 4. Intuition (I)	ESFP 1. Sinnesförmimelse (E) 2. Känsla (I) 3. Tanke (E eller I) 4. Intuition (I)	ENFP 1. Intuition (E) 2. Känsla (I) 3. Tanke (E eller I) 4. Sinnesförmimelse (I)	ENTP 1. Intuition (E) 2. Tanke (I) 3. Känsla (E eller I) 4. Sinnesförmimelse (I)
ESTJ 1. Tanke (E) 2. Sinnesförmimelse (I) 3. Intuition (E eller I) 4. Känsla (I)	ESFJ 1. Känsla (E) 2. Sinnesförmimelse (I) 3. Intuition (E eller I) 4. Tanke (I)	ENFJ 1. Känsla (E) 2. Intuition (I) 3. Sinnesförmimelse (E eller I) 4. Tanke (I)	ENTJ 1. Tanke (E) 2. Intuition (I) 3. Sinnesförmimelse (E eller I) 4. Känsla (I)

Att hjälpa dem som fångats av sin mindervärdiga funktion

När de som har Sinnesförmimelse eller Intuition som dominant funktioner använder sina mindervärdiga funktioner på ett negativt sätt, försök få dem att ta en paus. Uppmuntra dem sedan att tänka igenom vilka fakta och möjligheter som är de mest logiska och/eller vilka som är viktigast att agera efter – med andra ord, uppmuntra dem att använda sina stödfunktioner och tredje funktioner som är Tanke eller Känsla.

När de som har Tanke eller Känsla som dominant funktion använder sina mindervärdiga funktioner på ett negativt, försök få dem att ta en paus. Uppmuntra dem sedan att samla in relevanta fakta och/eller tänka igenom vilka möjliga alternativ som finns – med andra ord, uppmuntra dem att använda sina stödfunktioner och tredje funktioner som är Sinnesförmimelse eller Intuition.

Egenskaper hos och konsekvenser av dominant (nr. 1) och mindervärdig (nr. 4) funktion

När **Sinnesförmåelse är nr. 1** (dominant) och **Intuition är nr. 4** (mindervärdig), som för ISTJ, ISFJ, ESTP och ESFP har du sannolikt den tydligaste **uppfattningen om vad som finns nu**.

Det är sannolikt att du

- Ser viktiga fakta
- Kan tillämpa erfarenhet vid problemlösning
- Läger märke till vad som behöver uppmärksammas
- Håller reda på vad som är viktigt
- Hanterar problem på ett realistiskt sätt

Vid stress kan det hända att du

- Börjar upprepa samma detaljer gång på gång
- Fastnar, inte använder sunt förnuft och inte ser möjliga utvägar
- Ser negativt på framtiden
- Blir pessimistisk

När **Intuition är nr. 1** (dominant) och **Sinnesförmåelse är nr. 4** (mindervärdig), som för INTJ, INFJ, ENTP och ENFP, har du sannolikt den tydligaste **uppfattningen om vad som är möjligt i framtiden**.

Det är sannolikt att du

- Ser nya möjligheter
- Kommer på nya lösningar på problem
- Trivs med att fokusera på framtiden
- Är på ständig jakt efter ytterligare idéer
- Tacklar nya problem med iver

Vid stress kan det hända att du

- Blir överväldigad av idéer och möjligheter, och tycker att alla är lika lockande
- Blir alltför upptagen av detaljer som egentligen är oviktiga
- Sysselsätter dig med vissa irrelevanta fakta, och låter dessa representera hela frågan
- Ägnar dig för mycket åt att tillfredsställa dina sinnen, till exempel genom att äta, dricka, titta på TV eller träna i övermått

När **Tanke är nr. 1** (dominant) och **Känsla är nr. 4** (mindervärdig), som för ISTP, INTP, ESTJ och ENTJ, har du sannolikt den tydligaste **uppfattningen om vad som är logiskt**.

Det är sannolikt att du

- Analyserar situationen
- Hittar fel i förväg
- Håller konsekvent på en princip
- Väger för- och nackdelar
- Håller stånd emot opposition

Vid stress kan det hända att du

- Har så starka åsikter att du blir oresonlig
- Får okontrollerade känsloutbrott och oväntat visar ilska eller andra känslor
- Blir överkänslig mot sådant du misstänker vara "pikar"
- Tar kritik väldigt personligt

När **Känsla är nr. 1** (dominant) och **Tanke är nr. 4** (mindervärdig), som för ISFP, INFP, ESFJ och ENFJ, har du sannolikt den tydligaste **uppfattningen om vad som är viktigt**.

Det är sannolikt att du

- Är empatisk
- Bryr dig om hur andra känner
- Ser till förmildrande omständigheter
- Vet vad som verkligen är viktigt
- Uppskattar vad andra bidrar med

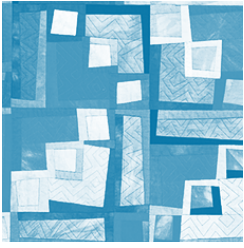
Vid stress kan det hända att du

- Slutar lyssna på andra och slutar att anpassa dig efter dem
- Blir så överkänslig för konflikter att du ignorerar eller undviker dem
- Blir överkritisk, hittar fel nästan överallt, men på ett ologiskt sätt
- Agerar på ett överdrivet dominerande sätt, tar kommandot utan att lyssna på andra

Kom ihåg att om du har preferens för Extraversion (E) så visar du ofta din dominanta funktion, som i den vänstra kolumnen ovan, för andra. Om du föredrar Introversion (I), använder du oftast dessa egenskaper i din inre värld; de kan därför vara mindre uppenbara för andra. I allmänhet betyder detta att du måste arbeta mer för att förmedla den informationen till andra.

Kom ihåg att den mindervärdiga funktionen visar sig på det här sättet (se den högra kolumnen) när du är stressad, sjuk eller väldigt trött. Exempelen är bara en liten del av de mer vanliga uttrycken för den mindervärdiga funktionen.

Vänsterkolumnen är en bearbetning från Myers, 1962.

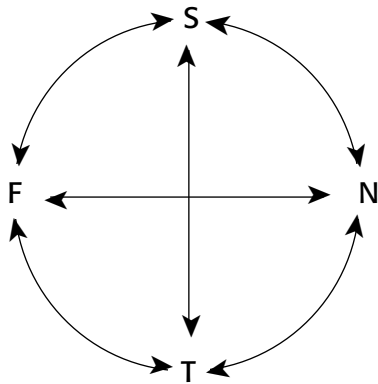


Att använda typpreferenser vid beslutsfattande

MBTI-preferenserna kan vara till hjälp när man arbetar med problem eller ska ta beslut, både i arbetsgrupper och för enskilda individer. Även om den här processen verkar enkel kan det faktiskt vara svårt att tillämpa den eftersom människor har en tendens att hoppa över de delar av processen som kräver att de använder de funktioner de inte föredrar (nr. 3 och 4).

När vi tar beslut lägger vi oftast tonvikten på vår dominant funktion och ignorerar den funktion vi inte föredrar. Det är mer sannolikt att vi tar ett bättre beslut om alla funktionerna används.

Nedan kan du se problemlösningssmodellen i form av en cirkel som visar att du kan utgå från vilken punkt som helst och röra dig i vilken riktning som helst, i enlighet med den ordning dina egna preferenser har. Du kommer sannolikt att börja med din dominant funktion (nr. 1), fortsätta med din stödfunktion (nr. 2), och ägna en yttlig uppmärksamhet åt dina tredje och fjärde funktioner.



Modell anpassad efter Isabel Briggs Myers.

Att ta med allt i beräkningen

Genom ägna uppmärksamhet åt alla fyra funktionerna får man en bättre lösning som resultat. Alla punkterna i cirkeln måste täckas. Att fråga (och svara på) alla frågor som finns i listan på följande sida kan vara ett sätt att ta med allt i beräkningen.

Till exempel så kan ENFP söka efter andra möjligheter (nr. 1 N), och sedan tänka igenom vilken vikt de har (nr. 2 F). Helst ska de sedan fortsätta med att tänka igenom logiken (nr. 3 T) och fakta (nr. 4 S).

Innan du har lärt dig den här processen ordentligt kan det vara bra om du tar hjälp av andra som har motsatta preferenser när du ska fatta viktiga beslut, eller att ägna speciell uppmärksamhet åt dina tredje och fjärde funktioner. På samma sätt, om en viss psykologisk typ är överrepresenterad i en arbetsgrupp, ägna då speciell uppmärksamhet åt de preferenser som saknas. Att konsultera individer utanför gruppen som har andra preferenser kan också visa sig vara en fördel.