



Myers-Briggs Type Indicator® Personlig tolkningsrapport

Europeisk utgåva

Rapporten utarbetad för

JANE SAMPLE

Introduktion

MBTI® Personlig tolkningsrapport är avsedd att hjälpa dig använda dina MBTI-resultat till att bättre förstå dig själv och andra samt till att förbättra ditt interagerande både i vardagen och på arbetet. MBTI-verktyget baseras på Carl Jungs arbete och utvecklades av Isabel Briggs Myers och Katharine Briggs för att identifiera 16 olika personlighetstyper som kan förklara skillnader i hur människor tar in information och fattar beslut baserade på denna information. Din rapport visar hur din personlighetstyp skiljer sig från andra typer och hur den påverkar hur du uppfattar, kommunicerar och interagerar.

Denna rapport kan hjälpa dig att

- **förbättra kommunikation och teamwork i takt med att du blir medveten om de skillnader i personlighet du ser hos andra**
- **arbeta effektivare med personer som har ett sätt att lösa problem och fatta beslut som skiljer sig mycket från ditt eget**
- **hantera ditt arbete och dina personliga relationer mer insiktsfullt och effektivt**
- **förstå dina preferenser när det gäller lärande och arbetsmiljö samt vilka aktiviteter och vilken sorts arbete du tycker mest om**
- **hantera konflikter och stress i vardagen effektivare**

När du läser rapporten bör du komma ihåg att personlighetstyper belyser individers olika styrkor och bidrag. Det läggs därför ingen värdering i vad som är rätt eller fel. Alla preferenser och personlighetstyper är lika värdefulla och användbara. MBTI-verktyget baseras på över 70 års forskning som styrker dess pålitlighet och giltighet. Det har använts av miljontals människor över hela världen för att få insikt i de normala naturliga skillnader, som kan observeras i vardagen, och kan förklara möjligheter för personlig utveckling.

Hur din MBTI® Personlig tolkningsrapport är upplagd

- **Sammanfattning av dina MBTI®-resultat**
- **Din arbetsstil**
- **Din kommunikationsstil**
- **Din teamstil**
- **Din beslutsstil**
- **Din ledarstil**
- **Din konfliktstil**
- **Hur stress påverkar dig**
- **Din inställning till förändring**

Sammanfattning av dina MBTI®-resultat

Dina svar på frågorna i MBTI-formuläret avgör din rapporterade typ. Varje preferens representeras av en bokstav, så en kod bestående av fyra bokstäver motsvarar en förkortning för en viss typ. När de fyra dikotomierna kombineras på alla olika sätt skapas 16 olika typer. Den MBTI-typ du bekräftade som din bäst passande typ visas nedan.

Bekräftad 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, din egen inre värld av tankar och begrepp.

Hur du tar in information

S

Sinnesförmimelse

Preferens för att förlita dig på dina 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 och 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.

Resten av denna rapport innehåller information som hjälper dig att förstå hur din personlighetstyp påverkar viktiga områden av ditt liv.

Din arbetsstil

Beskrivningarna nedan för din typ är relevanta för dina preferenser och ditt beteende i arbetet. När du läser beskrivningarna tänk på att eftersom MBTI-formuläret 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 lära sig något som kan förbättra hans eller hennes insats.

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

ENTP Framträdande drag i din arbetsstil

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. Eftersom de korta karakteristika nedan beskriver ENTP-personer i allmänhet kanske inte alla stämmer in på dig. Även inom varje typ finns skillnader mellan människor.

Analytiska	Ifrågasättande	Självständiga
Anpassningsbara	Nyskapande	Smarta
Företagsamma	Pådrivande	Strategiska
Idérika	Rättframma	Teoretiska

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

Problemlösningsstil

- Vill utforska framtida möjligheter och mönster samt logiskt analysera för- och nackdelar med dessa
- Kan behöva ta hänsyn till andras åsikter och behov samt relevant fakta för bästa resultat

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 inlärningsstil

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

Möjliga fallgropar

- Kan "förlora dig" 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 dig
- Anpassar dig inte alltid så bra till vedertagna tillvägagångssätt

Förslag för att utveckla din arbetsstil

- 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 dig arbeta inom ramarna för systemet

Din kommunikationsstil

Informationen som ges om din typ nedan relaterar till hur du brukar kommunicera. Den är avsedd att hjälpa dig att bli mer medveten om din naturliga kommunikationsstil och dess inverkan på andra, så att du kan utveckla strategier för att kommunicera effektivare både när det gäller affärsmässiga och personliga relationer.

Framträdande drag inom kommunikation

- Driver idéer på ett övertygande sätt
- Är en framtidsfokuserad, förändringsbenägen person som tänker systemorienterat och skapar nya modeller och idéer
- Identifierar snabbt problem som möjligheter, utforskar förbindelser och integrerar idéer
- Använder logisk analys för att komma fram till grundorsaker för komplexa problem
- Främjar förändring och påbörjar åtgärder med mycket entusiasm

Vid första anblicken

- Kan till en början verka skeptisk, analytisk och distanserad. Kan vara lättsam, tolerant och otvungen
- Har ett öppet och utforskande sinne, tar in och integrerar information från många källor
- Tänker fritt och kommer på nya och oprövade lösningar på problem
- Är energisk och entusiastisk och fördjupar dig i projekt för att förverkliga din vision
- Vill ha frihet och oberoende att använda ditt arbete för att stödja en bredare vision

Vad du vill höra

- Hur och varför saker fungerar. Tycker om att fråga ut andra
- Andra som ifrågasätter dig och debatterar perspektiv
- Verbala utmaningar för att förfina ditt perspektiv och visa kompetens
- Inga direkta order eller specifika instruktioner
- Möjligheter, idéer, teorier och modeller som intresserar och engagerar dig

När du uttrycker dig

- Använder ett precist språk och kan debattera små skillnader i betydelse mellan ord och koncept
- Använder ett logiskt och analytiskt språk för att beskriva abstrakta problem, system och idéer
- Diskuterar och bollar med alternativa lösningar som kan stå i direkt motsats
- Är övertygande och tydlig, förespråkar, förklarar och förhandlar för att driva igenom dina idéer
- Tycker inte om att upprepa dig och tar inte alltid dig tid att förklara detaljer

Ge och ta emot feedback

- Är i allmänhet accepterande, men tolererar inte inkompetens eller insatser som inte håller måttet
- Ger konstruktiv feedback på ett koncist och rättframt sätt
- Är självständig och förväntar dig att även andra arbetar självständigt och är kritisk till beroende
- Är självständig och självkritisk, går inte till andra för korrigerande feedback
- Ser ingen anledning till att vara överdrivet uppmuntrande eller ge löpande positiv feedback

Kommunikationstips

Här följer några strategier för att hjälpa dig anpassa din naturliga kommunikationsstil till personer med andra personlighetstyper.

Potentiella blinda fläckar	Förslag till utveckling
Din förkärlek för analys och kritik kan göra att du inte uppfattar hur andra reagerar under debatter. I diskussioner kan du verka opersonlig och burdus.	Kom ihåg att inte alla tycker om att kritisera och debattera idéer. Vissa kan tolka dessa aktiviteter som ett avfärdande av deras perspektiv.
Ditt logiska tillvägagångssätt kanske inte tar hänsyn till vad människor behöver och gör i olika situationer.	Balansera ditt logiska tillvägagångssätt med förståelse för människors behov. Försök förstå personliga situationer istället för att analysera dem.
Du kanske inte märker att andra som vill uppnå praktiska, direkta resultat blir frustrerade av bristen på detaljer när de diskuterar med dig.	Var villig att diskutera konsekvenser på kort sikt samt varje situations faktiska förhållanden. Ge ditt perspektiv tillräckligt med detaljer för att andra ska kunna planera.
Din strävan efter snabba resultat kan leda till att du förbiser att uppmuntra andra och visa att du uppskattar deras arbete.	Ge positiv feedback och uppmuntran. Många människor arbetar som bäst i en miljö där de får stöd och uppskattning.
Du kanske inte inser hur din feedback påverkar andra.	Balansera korrigerande feedback med positiv feedback, särskilt när det gäller personlighetstyper med preferens för Känsla. Håll tillbaka en tendens att kritisera andra.
Att testa något nytt och din argumentering för förändring kan störa andra som föredrar långsam, välplanerad förändring och som undrar om förändring verkligen behövs.	Utvärdera vad som fungerar bra och ska behållas. Lyssna på dem som föredrar stegvis förändring och be om deras hjälp med planering.
Andra kan tycka att det är svårt att hantera din förmåga att byta perspektiv och anpassa idéer.	Inse att de som vill ha avslut och handling anser att din anpassningsbarhet är ett hinder. Var bestämd och konsekvent när du arbetar med dem.

Förslag för att utveckla din kommunikationsstil

- Bestäm vilka av de blinda fläckarna ovan som beskriver ditt beteende när du kommunicerar eller interagerar på arbetet.
- Fråga dig om några av dessa beteenden hindrar dig från att prestera bättre. Om ja, testa de föreslagna åtgärderna och be någon du litar på om feedback för att kontrollera dina framsteg.



Din teamstil

Dina MBTI-resultat kan hjälpa dig att bättre förstå hur du arbetar i ett team och göra dig bättre på att samarbeta. Använd denna information för att få insikt i dina styrkor som teammedlem, dina potentiella utmaningar och hur du kan förbättra dina bidrag till olika team, både i arbetet och i ditt privatliv.

Dina styrkor som teammedlem

- Identifierar nya möjligheter för teamet
- Analyserar problem logiskt och objektivt
- Tillför entreprenörsanda inom teamet
- Skapar nya möjligheter
- Ser helheten
- Tänker långsiktigt
- Tänker strategiskt
- Pekar på brister och oförenligheter som kan få ett projekt eller en uppgift att spåra ur
- Tillför energi och entusiasm till teamet
- Driver förändring
- Är flexibel och reagerar spontant på problem
- Tillför teknisk expertis för att lösa problem

Förslag för att utveckla dina bidrag till teamet

- Bestäm vilka av dessa beteenden som beskriver dig och hur de fungerar för dig. Hur kan du använda dessa beteenden på ett positivt sätt i ett team?
- Markera de beteenden du använder när du deltar i ett team i listan ovan. Är det några av dina naturliga styrkor som teamet inte drar nytta av?
- Fundera på hur dina styrkor kan hjälpa de team du deltar i att uppnå sina mål.

Potentiella blinda fläckar	Förslag till utveckling
Du kanske går vidare så snart du har konceptualiserat en lösning på ett problem, utan tanke på hur den ska genomföras.	Fråga teammedlemmarna om vad som bör ske och vilka resurser som behövs för att genomföra din idé.
Du kanske försummar att överväga hur genomförbara eller realistiska dina idéer är.	Lär dig att be de mer detaljorienterade teammedlemmarna om feedback på dina förslag innan du presenterar dem för hela teamet.
Du kanske misslyckas med att fastställa prioriteringar. Du kanske har för många åtaganden på en gång.	Be om feedback från teammedlemmarna om hur prioriteringarna bör vara. Gör därefter en lista över dessa och konsultera den dagligen.
Du kanske bränner ut dig själv genom att rusa från en möjlighet till en annan.	Fokusera på en hanterbar lista över prioriteringar för att förebygga utbrändhet.
Du kanske agerar förhastat.	Fråga teammedlemmar om det finns något mer som behöver övervägas innan ni agerar.
Du kanske inte överväger hur dina idéer och beslut kan påverka viktiga intressenter.	Identifiera intressenter från olika områden och träffa dem eller intervjua dem enskilt för att diskutera dina idéer och deras inverkan.

Ytterligare förslag för att utveckla dina bidrag till teamet

- Bestäm vilka av de blinda fläckarna i tabellen ovan som beskriver ditt beteende när du arbetar som en del av ett team.
- Fråga dig om några av dessa beteenden hindrar teamet från att prestera bättre. Om ja, testa de föreslagna åtgärderna och be en teammedlem du litar på om feedback för att kontrollera dina framsteg.

Din beslutsstil

Informationen nedan är avsedd att hjälpa dig att se vilken inverkan dina personlighetspreferenser har på din beslutsstil. Det är viktigt att komma ihåg att alla personlighetstyper och beslutsstilar är lika värdefulla och att ingen typ kan anses vara den bästa vad gäller att fatta beslut. Använd denna information för att lära dig att uppskatta din naturliga stil samt för att hitta strategier som gör ditt beslutsfattande mer framgångsrikt – både individuellt och i teamarbete.

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

ENTP Framträdande drag i din beslutsstil

ENTP-personer är lyhörda, anpassningsbara och intelligenta. De fungerar bra när de får anta utmaningar, improvisera konceptuella ramverk och övertyga andra att lösa problem strategiskt. De bidrar med uppfinningsrikedom till entreprenörsaktiviteter, anammar förändring och innovation och ser sätt att göra saker som inte är omedelbart självklara. Vid beslutsfattande vill ENTP-personer vanligen veta: "Vilket är det mest spännande alternativet?"*

Dina styrkor inom beslutsfattande

- Visar hur beslut kan fattas med energi och entusiasm
- Engagerar andra från början för att få olika åsikter om problemet
- Använder fantasin för att föreställa dig en stor mängd alternativ
- Kan se kreativt på saker och överväga ovanliga eller icke-traditionella idéer
- Utvecklar beslut som tar hänsyn till framtiden och tillåter anpassning
- Ifrågasätter om beslut är logiska och resonabla
- Tar initiativ för att få saker att hända
- Låter människor arbeta självständigt på sina egna sätt
- Tänker i termer av hur processer och resultat kan förbättras
- Jämför framgången för de använda beslutsstrategierna med andra möjliga strategier

Potentiella utmaningar vid beslutsfattande

- Ser inte värdet av att använda en strukturerad process för beslutsfattande
- Läger mer tid på att ställa frågor än på att tänka igenom saker
- Förlorar dig i brainstormingsprocessen och frångår det ursprungliga ämnet
- Motsätter dig alternativ som är traditionella eller vanliga
- Ignorerar standarder, söker förändring för förändringens skull
- Förbiser besluts inverkan på relationer
- Förlorar intresset så fort implementeringen verkar vara igång
- Förutsätter att så snart beslut fattas behöver människor ingen mer vägledning
- Värdesätter inte om beslut ger praktiska resultat
- Tappar fokus på huvudfrågan genom att tolka resultat i termer av vinst/förlust

Förslag för att utveckla din beslutsstil

- Förstå att skapandet av en grundläggande plan kan göra hela processen mer framgångsrik
- Kom ihåg att ta dig tid att utforska åsikter på djupet
- Inse att målet är att hitta det bästa alternativet för varje specifik situation
- Kom ihåg att bara för att något använts tidigare är det inte nödvändigtvis föråldrat
- Inse att människor är mer benägna att pröva något nytt om det är kopplat till något de känner igen
- Inse att hänsyn till andra människors känslor är ett rationellt sätt att skapa bättre beslut
- Godta att framgång ofta kräver ansträngningar under lång tid
- Pausa för att kontrollera att alla förstår att vissa människor kan behöva specifik information
- Inse att om ett beslut är bra, kanske inga ytterligare ändringar krävs
- Inse att lärdom kan hämtas från både misslyckanden och framgångar

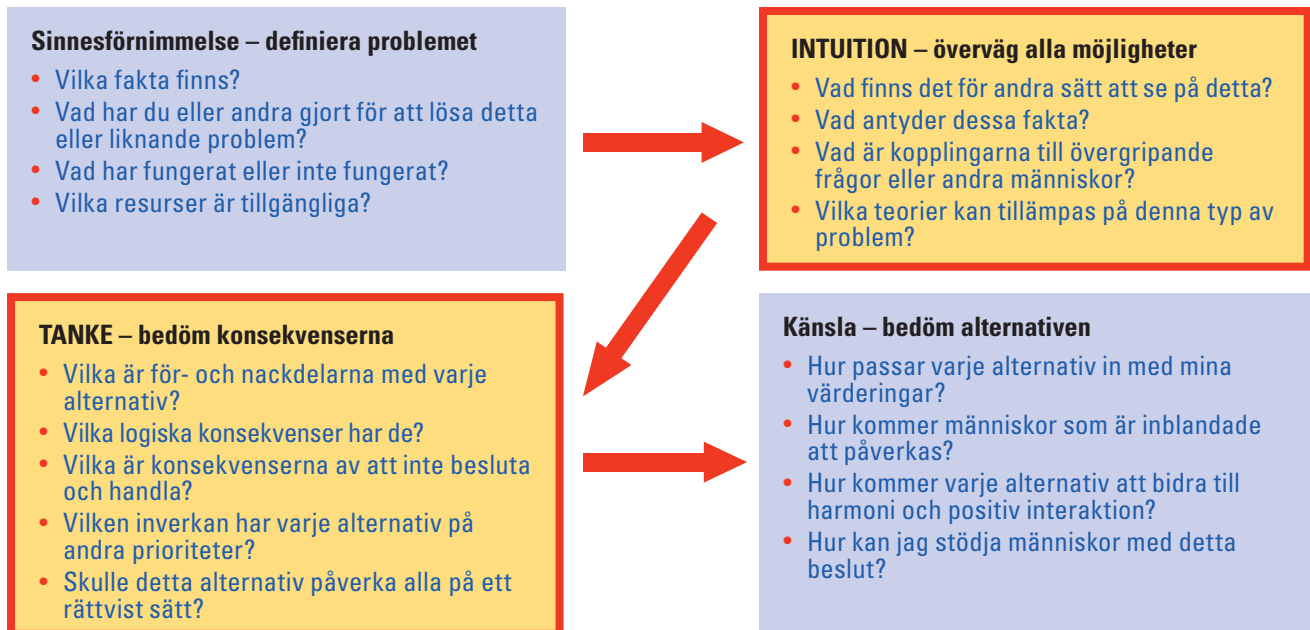
Förbättra din beslutskapacitet

Att förstå och tillämpa koncepten med personlighetstyper kan hjälpa dig att fatta bättre beslut. Genom att använda *båda* preferenserna för att ta in information, Sinnesförnimmelse och Intuition, samt *båda* preferenserna för att göra bedömningar eller fatta beslut om denna information, Tanke och Känsla, när du ska fatta ett beslut eller lösa ett problem, kan du säkerställa att alla faktorer övervägs. Utan detta balanserade tillvägagångssätt kommer du av naturliga skäl att fokusera på dina egna preferenser och kan missa fördelar och positiva bidrag som de andra preferenserna bidrar med.

Isabel Briggs Myers ansåg att det bästa sättet att fatta ett beslut är att använda alla fyra preferenser i en bestämd ordning:

- #1 Använd Sinnesförnimmelse för att definiera problemet
- #2 Använd Intuition för att överväga alla möjligheter
- #3 Använd Tanke för att bedöma konsekvenserna för varje åtgärd
- #4 Använd Känsla för att bedöma alternativen

Denna beslutfattningssekvens visas nedan. Dina preferenser är markerade i bilden. Följ stegen och notera de viktiga frågor du bör ställa i varje steg. När du genomfört processen bör du kunna fatta ett slutgiltigt beslut och handla enligt detta. Se till att du lämplig tid efter implementeringen utvärderar resultatet genom att granska hur du bedömde fakta, möjligheter, inverkan och konsekvenser.



Din ledarstil

Typinformationen nedan är utformad för att hjälpa dig att se vilken inverkan dina personlighetspreferenser har på din ledarstil. Tillgångar och utmaningar för din MBTI-typ presenteras tillsammans med förslag du kan använda för att utvecklas mer.

Sätta riktning

Tillgångar

- Skapar lätt en vision för framtiden med en bred och holistisk översikt av det som ska uppnås
- Ser möjligheter snarare än problem och skapar energi och kraft
- Genererar många möjliga lösningar och analyserar logiskt alternativ som del av ett komplext system
- Ser den övergripande bilden och fokuserar på slutmålet

Utmaningar

- Överväger många alternativ, vilket kan framstå som att stå och stampa på samma plats och slöseri med tid
- Komplicerar visionen, vilket gör det svårt för människor att fokusera på den
- Förbiser små vardagliga problem och lägger inte tillräckliga resurser på att lösa dem
- Driver bort andra med din argumentationsstil och ditt sätt att filtrera ut alternativ

Inspirera andra

Tillgångar

- Har energi och entusiasm som uppmuntrar andra till att arbeta för att klara av utmaningen
- Uppmuntrar teamet att värdesätta expertis och framgång
- Kan avgöra vad som motiverar andra och sedan använda informationen till att påverka beteenden
- Skapar en positiv atmosfär av intellektuellt meningsutbyte, vilket drar till sig vissa anhängare

Utmaningar

- Undervärderar teamarbete mot ett gemensamt mål
- Litar ogärna på andra, särskilt om du är osäker på deras kompetens
- Blir otålig eftersom du producerar idéer snabbare än andra, kan vara snabb att attackera verbalt om självkontrollen inte är väl utbyggd
- Kritiserar andras prestation innan du uppmärksammar deras framgångar, vilket kan sänka motivationen och skada relationer

Sätt att nå mål

Tillgångar

- Behöver ett varierat arbete och hittar troligen flera sätt att lösa en uppgift
- Ser lätt förbättringar av processer och system som gör arbetet enklare
- Hjälper ditt team att prestera genom att hantera relationer både uppåt och nedåt i organisationen. Du skyddar gruppens resurser och avvärjer störningsmoment
- Uppmuntrar andra att arbeta självständigt. Är villig att låta dem misslyckas och lära av sina misstag

Utmaningar

- Anses alltför vag när det gäller hur planer ska genomföras
- Distraheras lätt av nya spännande idéer och låter andra ta hand om slutförandet
- Försummar att visa uppskattning för andra allteftersom framsteg görs, eftersom du antar att människor är självdrivande och vet sitt värde
- Tar "multitasking" till en extrem nivå vilket leder till sänkt effektivitet. Implementeringen kan dra fördel av att fokusera på en prioritet i taget

Förslag för att utveckla din ledarstil

- **Frågor istället för främjande av egna idéer.** Lär dig att fråga om och utforska andras idéer, istället för att visa hur bra dina egna idéer eller kunskaper är. Det kompenserar för din tendens att argumentera för din sak tills andra håller med eller ger upp.
- **Tålmod.** Lär dig att ha tålmod och låt bli att döma andra, särskilt när de inte förstår vad du säger. Ta ett andetag och vänta. Ge andra tid att bearbeta koncept på sitt eget sätt innan du går vidare.

Din konfliktstil

Dina MBTI-resultat visar hur du vanligen tar dig an och hanterar konflikter. Att vara medveten om och förstå din naturliga stil kan hjälpa dig att förbereda dig bättre på att effektivt och lyhört ta itu med att lösa konflikter.

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

ENTP Framträdande drag i din konfliktstil

ENTP-personer har hög tolerans för det andra ser som konflikter och betraktar dem i de flesta fall som sunda debatter. Om de känner att de testas av någon annan eller om de är ur balans på grund av starka känslor så kan sådan debatt dock bli en konflikt för dem. Eftersom ENTP-personer är mycket verbala uppfattas de ofta som om de tar rollen som djävulens advokat. Andra kan uppfatta det som positivt och förtydligande, men också som negativt och konfliktskapande.

Dina styrkor inom konflikthantering

- Är en uppfinningsrik problemlösare som gärna erbjuder alternativa vägar framåt
- Är bekväm med att leva med den oklarhet och ovisshet som konflikter kan skapa
- Är villig att ta risker och ställa svåra frågor till alla i strävan efter klarhet

Vad du behöver från andra

- Acceptans för din verbala läggning och din önskan att tänja på reglerna
- Tolerans för ditt behov att efteråt gå tillbaka och analysera det som hänt, och kanske öppna sådant som andra förutsätter vara slutfört och stängt
- En miljö där varken du eller någon annan döms innan alla har fått säga sitt

Hur andra brukar se dig

- Bestämd, entusiastisk och objektiv
- Följer din egen agenda och vill vinna diskussioner, vilket skapar konflikt enligt vissa. Andra upplever att du helt enkelt logiskt debatterar situationers för- och nackdelar
- När du utsätts för stress: lever i en tornado av okontrollerbar energi, är överdrivet kritisk, sarkastisk och lämnar ett spår av förödelse i din väg

Förslag för att utveckla din konfliktstil

- Anpassa din stil till att inkludera alla som vill göra sig hörda istället för att bara ge svar
- Kom ihåg att ju längre en konflikt pågår, desto fler människor blir illa berörda, även om din förståelse för konflikten blir bättre
- Kom ihåg att inte alla är lika smarta som du och konflikter handlar inte alltid om att vinna
- Inse att vissa människor ser dig som en konfliktgenerator på grund av din debattnivå och för att du alltid är öppen för att fortsätta utforska alternativ

Hur stress påverkar dig

Använd informationen nedan för att lära dig om hur dina MBTI-preferenser påverkar hur du upplever och reagerar på stress. Denna förståelse kan hjälpa dig att på ett effektivt sätt hantera den stress som är en del av vardagen.

Stressfaktorer

- Hantera för många detaljer, rutinarbete
- Detaljstyrning
- Behöva följa procedurer som du inte tycker är vettiga
- Ha för mycket inplanerat, inte ha tillfrågats om arbetsplanen/schemat
- Åtar dig för mycket
- Din kompetens kritiseras eller ifrågasätts
- Arbeta själv eller vara ensam under långa perioder

Tecken på stress hos ENTP-personer

- Blir besatta av en eller två faktapunkter eller detaljer
- Blir stela, oflexibla och kontrollerande
- Kommer fram till slutsatser eller handlar utan att tänka
- Blir mycket kritiska och irriterade
- Får kort stubin, blir arga och vill inte lyssna
- Drar sig tillbaka, isolerar sig, blir deprimerade
- Förlorar självförtroendet, tappar kontakten med sin jag-känsla

De bästa sätten för ENTP-personer att hantera stress

- Bekräfta att stressen är verklig
- Dra dig tillbaka åtminstone för en kort tid och gör något helt annat
- Utför fysiska aktiviteter, träna
- Tala med någon och få ett perspektiv från någon som inte dömer dig
- Reflektera över situationen, granska den objektivt och analysera den logiskt

De sämsta sätten för ENTP-personer att reagera på stress

- Arbeta hårdare eller längre, bli ännu tröttare
- Klaga och bråka
- Fastna i en loop där du talar nedsättande om dig själv
- Vägra att be om eller att ta emot hjälp
- Ta situationen personligt och bli kinkig och anklagande

Din inställning till förändring

Tabellerna nedan ger information och perspektiv för att du ska få en mer komplett bild av den inverkan din MBTI-typ har på hur du brukar reagera vid förändring och övergångar. Medvetenhet om behov, typiska reaktioner och bidrag kan hjälpa dig utveckla den motståndskraft och flexibilitet som krävs för att vara mer effektiv när du både upplever och hanterar förändring.

I tider av förändring

Behov vid förändring

- Möjlighet att få tala om dina idéer för förändringen
- Tillfällen att skapa fler möjligheter
- Oberoende
- Ett sätt att delta och engagera dig
- Möjlighet att ta en ledarroll
- Att fortsätta gå framåt

Reaktioner när behov inte uppfylls

- Distraheras lätt och går från en sak till en annan utan att avsluta något
- Blir trotsig, kanske t.o.m. ställer till problem
- Ignorerar struktur och scheman
- Blir en högljudd kritiker som kommer med konkurrerande idéer

Hantering av förluster

Bidrar med att

- Avsluta och går vidare – vad kommer härnäst?
- Analysera varför detta händer
- Hitta för- och nackdelar – skälen
- Tala mycket om det

Har svårt att

- Hantera andra människors känslor, särskilt om det förväntas att du ska göra något åt dem
- Acceptera förändringen om det inte är din egen idé
- Hantera personer som vill hålla fast vid det förgångna
- Hantera förändringar som inte är logiska

Under övergångsperioden

Vanliga reaktioner

- Är glad, förväntansfull, hoppfull och optimistisk
- Söker efter möjligheter
- Behöver samtala, utvärdera, få idéer
- Säger: "Vi tillbringar större delen av våra liv här och vi älskar det!"

Fokuserar oftast på

- Hur du kan utnyttja denna möjlighet
- Brainstorming, genererar möjligheter
- Att samla information och skapa nätverk med andra

Under startfasen

Hinder för att starta

- Andra människor som vill ha/behöver känslomässigt stöd
- Personer som vill att du ska ha en detaljerad plan innan du börjar
- Inte ha tillräckligt mycket information
- Andra som inte kan se din vision

Bidrar med

- Att tala om det som pågår – sprida information
- Att få folk i rörelse
- Att utveckla kreativa lösningar allteftersom problem uppstår
- Att sälja in nya idéer
- Att ha ett flexibelt gensvar när mer förändringar och nya mål måste sättas upp

Om denna rapport

Denna MBTI-rapport valdes åt dig av en erfaren MBTI-konsult för att hjälpa dig i din fortsatta utveckling och bidra till din personliga och yrkesmässiga framgång.

Rapporten skapades av material från följande källor:

- *Introduction to Type®* (6:e upplagan) av Isabel Briggs Myers. Copyright 1998 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- *Introduction to Type® and Change* av Nancy J. Barger och Linda K. Kirby. Copyright 2004 CPP, Inc. Med ensamrätt.
- *Introduction to Type® and Leadership* av Sharon Lebovitz Richmond. Copyright 2008 CPP, Inc. Med ensamrätt.
- *Introduction to Type® in Organizations* (3:e upplagan) av Sandra Krebs Hirsh och Jean M. Kummerow. Copyright 1998 CPP, Inc. Med ensamrätt.
- MBTI®-rapport för kommunikation, utvecklad av Donna Dunning. Copyright 2009 CPP, Inc. Med ensamrätt.
- MBTI®-rapport för konfliktstil, utvecklad av Damian Killen och Danica Murphy. Copyright 2003, 2011 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- MBTI®-rapport för beslutsstil, utvecklad av Katherine W. Hirsh och Elizabeth Hirsh. Copyright 2007, 2010 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- MBTI® tolkningsrapport. Copyright 1988, 1998, 2005 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- MBTI® tolkningsrapport för organisationer, utvecklad av Sandra Krebs Hirsh och Jean M. Kummerow. Copyright 1990, 1998, 2005 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- MBTI®-rapport för stresshantering, utvecklad av Naomi L. Quenk. Copyright 2011 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.
- MBTI® teamrapport, utvecklad av Allen L. Hammer. Copyright 1994, 1998, 2004, 2009 Peter B. Myers och Katharine D. Myers. Med ensamrätt.

Dessa detaljerade rapporter och resurser är tillgängliga via din konsult.

Mer information om Myers-Briggs® självskattningsformulär och tillgängliga rapporter finns på www.opp.com.