



Myers-Briggs Type Indicator®

Rapport over persoonlijke effectiviteit

Europese editie

ENFP

26 maart 2024

Typebeschrijvingen voor de 16 types

	Sensing types		Intuition types	
Introversion	ISTJ Rustig, ernstig, zijn succesvol door grondigheid en betrouwbaarheid. Praktisch, zakelijk, realistisch en verantwoordelijk. Beslissen logisch wat er moet gebeuren en werken hier standvastig aan, zonder zich te laten afleiden. Houden ervan alles te ordenen en organiseren - hun werk, hun huis, hun leven. Vinden tradities en loyaliteit belangrijk.	ISFJ Rustig, vriendelijk, verantwoordelijk en gewetensvol. Toegewijd, komen hun verplichtingen na. Grondig, nauwgezet en accuraat. Loyaal, begripvol, merken over personen die ze belangrijk vinden details op en onthouden deze, begaan met de gevoelens van anderen. Streven naar een ordelijke, harmonieuze omgeving op het werk en thuis.	INFJ Zoeken betekenis en samenhang in ideeën, relaties en bezittingen. Willen drijfveren van anderen begrijpen en hebben inzicht in anderen. Gewetensvol, houden vast aan hun normen en waarden. Ontwikkelen een duidelijke visie over hoe ze het algemeen belang het best kunnen dienen. Georganiseerd en vastberaden in de uitvoering van hun visie.	INTJ Zijn origineel en gedreven in de uitvoering van hun ideeën en verwezenlijking van hun doelstellingen. Zien snel verbanden in externe gebeurtenissen en ontwikkelen heldere toekomstperspectieven. Als ze zich committeren, organiseren ze een opdracht en voeren ze deze uit. Sceptisch en zelfstandig, stellen hoge eisen aan de bekwaamheid en prestaties van zichzelf en anderen.
	ISTP Tolerant en flexibel, observeren rustig tot er een probleem opduikt, reageren dan snel om haalbare oplossingen te vinden. Analyseren hoe zaken functioneren en verwerken makkelijk grote hoeveelheden gegevens om de kern van een praktisch probleem te achterhalen. Geïnteresseerd in oorzaak en gevolg, organiseren feiten volgens logische principes, waarderen efficiëntie.	ISFP Rustig, vriendelijk, sensitief en aardig. Genieten van het hier en nu, wat er om hen heen gebeurt. Vinden het hebben van eigen ruimte en een eigen tijdsindeling plezierig. Loyaal en trouw aan hun waarden en aan mensen die ze belangrijk vinden. Houden niet van onenigheid en conflicten, dringen hun mening of waarden niet aan anderen op.	INFP Idealistisch, loyaal aan hun waarden en aan mensen die ze belangrijk vinden. Willen leven naar hun waarden. Nieuwsgierig, zien snel mogelijkheden, fungeren als katalysator voor de realisatie van ideeën. Proberen mensen te begrijpen en helpen hen om zich te ontplooiën. Inschikkelijk, flexibel en tolerant, tenzij hun waarden in het gedrang komen.	INTP Zoeken logische verklaringen voor alles wat hen interesseert. Theoretisch en abstract, meer geïnteresseerd in ideeën dan in sociale omgang. Rustig, beheerst, flexibel en inschikkelijk. Hebben de vaardigheid zich bijzonder goed te kunnen concentreren om problemen op te lossen die binnen hun interessegebied liggen. Sceptisch, soms kritisch, altijd analytisch.
Extraversion	ESTP Flexibel en tolerant, een pragmatische aanpak gericht op onmiddellijk resultaat. Theorieën en conceptuele verklaringen vervelen hen - ze willen het probleem direct aanpakken. Concentreren zich op het hier en nu, spontaan, genieten van elk actief moment samen met anderen. Houden van materieel comfort en stijl. Leren het best door te doen.	ESFP Energiek, vriendelijk en inschikkelijk. Enorme levensgenieters, houden van mensen en materieel comfort. Werken graag samen met anderen om iets te realiseren. Doen hun werk met gezond verstand en een realistische aanpak en maken van werken een plezier. Flexibel en spontaan, passen zich makkelijk aan nieuwe personen en omgevingen aan. Leren het best een nieuwe vaardigheid samen met anderen.	ENFP Warm, enthousiast en vol verbeelding. Zien hun leven vol mogelijkheden. Leggen snel verband tussen gebeurtenissen en informatie en werken vol vertrouwen volgens de patronen die ze zien. Willen veel bevestiging van anderen en uiten zelf makkelijk waardering en steun. Spontaan en flexibel, vertrouwen vaak op hun improvisatietalent en verbale bedrevenheid.	ENTP Snel, ingenieus, stimulerend, alert en direct. Vindingrijk bij het oplossen van nieuwe en moeilijke problemen. Bekwaam in het bedenken van conceptuele oplossingen en de strategische evaluatie ervan. Interpreten andere mensen goed. Routine verveelt hen, doen zelden iets tweemaal op dezelfde manier. Zoeken vaak de ene nieuwe interesse na de andere.
	ESTJ Praktisch, realistisch, zakelijk. Besluitvaardig, voeren snel beslissingen uit. Organiseren projecten en sturen mensen om zaken voor elkaar te krijgen. Streven naar resultaten op de meest efficiënte manier. Regelen de details. Hebben duidelijke logische normen die ze systematisch volgen en verlangen hetzelfde van anderen. Daadkrachtig bij de realisatie van hun plannen.	ESFJ Hartelijk, gewetensvol en behulpzaam. Willen een harmonieuze omgeving, werken graag samen met anderen om het werk accuraat en tijdig gedaan te krijgen. Loyaal, zetten door, zelfs voor onbelangrijke zaken. Zien wat anderen dagelijks nodig hebben en proberen hieraan tegemoet te komen. Willen waardering voor hun persoon en hun bijdragen.	ENFJ Warm, empathisch, ontvankelijk en verantwoordelijk. Sterk begaan met de emoties, behoeften en drijfveren van anderen. Zien mogelijkheden in iedereen en helpen anderen die te ontplooiën. Kunnen fungeren als katalysator voor individuele en collectieve groei. Loyaal, gevoelig voor lof en kritiek. Sociaal, steunen anderen in een groep en zijn inspirerende leiders.	ENTJ Openhartig, vastberaden, nemen makkelijk de leiding. Zien snel onlogische en inefficiënte procedures en voorschriften, ontwikkelen en implementeren complexe systemen om organisatorische problemen op te lossen. Houden van plannen op lange termijn en doelstellingen bepalen. Meestal goed geïnformeerd, belezen, houden van kennis vergaren en doorgeven aan anderen. Daadkrachtig bij het voorstellen van ideeën.

Uw werkstijl

Hieronder wordt een reeks beschrijvingen voor uw type gegeven met betrekking tot 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. Elke persoon heeft iets te bieden en iets te leren dat zijn of haar aandeel in de organisatie kan verbeteren.

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

Werkstijl ENFP: highlights

ENFP's zijn enthousiast, inzichtvol, innovatief, veelzijdig en onvermoeibaar op hun zoektocht naar nieuwe mogelijkheden. Zij houden ervan in een team te werken en verandering teweeg te brengen om dingen voor anderen te verbeteren. Hoewel de onderstaande aanduidingen een algemene beschrijving geven van ENFP's, is het mogelijk dat sommige niet precies bij u passen vanwege individuele verschillen binnen elk type.

Creatief
Energiek
Enthousiast
Expressief

Nieuwsgierig
Origineel
Rusteloos
Spontaan

Veelzijdig
Vindingrijk
Vriendelijk
Zelfstandig

Bijdragen aan de organisatie

- U ziet de behoefte aan verandering en initieert deze
- U richt zich op mogelijkheden, vooral voor mensen
- U geeft anderen energie en overtuigt hen met uw aanstekelijke enthousiasme
- U voegt creativiteit en fantasie toe aan projecten en activiteiten
- U waardeert en erkent anderen

Aanpak om problemen op te lossen

- U wilt creatieve groeimogelijkheden verkennen die met uw waarden stroken
- Voor een optimaal resultaat moet u soms ook logisch en afstandelijk denken en rekening houden met de relevante feiten en details

Voorkeurswerkomgevingen

- Geven plaats aan vindingrijke mensen die zich op menselijke mogelijkheden richten
- Laten gezelligheid en flair toe
- Bevorderen een atmosfeer van deelname met verschillende mensen en perspectieven
- Bieden variatie en uitdaging
- Moedigen ideeën aan
- Zijn flexibel, informeel en ongedwongen
- Brengen ook pret en plezier in het werk

Voorkeursleerstijl

- Actief, ervaringsgedreven en fantasierijk
- Interessante inhoud, ongeacht de praktische toepassingen ervan

Mogelijke valkuilen

- U gaat over op nieuwe ideeën of projecten zonder af te maken waarmee u bent begonnen
- U kunt relevante gegevens en feiten over het hoofd zien
- U overbelast uzelf wellicht en probeert te veel te doen
- U stelt zaken wellicht uit terwijl u naar de beste oplossing zoekt

Suggesties voor ontwikkeling van uw werkstijl

- Prioriteiten stellen op basis van wat het belangrijkste is en dan voltooien
- Aandacht besteden aan en u richten op belangrijke details
- Leren te selecteren en “nee” zeggen in plaats van trachten te doen wat aanvankelijk aantrekkelijk lijkt
- Werken aan uw projectbeheer en timemanagement om doelen te bereiken

Uw communicatiestijl

Hieronder volgt informatie voor uw type over de manier waarop u over het algemeen communiceert. Deze informatie is bedoeld om u meer inzicht te geven in uw natuurlijke communicatiestijl en de invloed daarvan op anderen. Op basis hiervan kunt u strategieën ontwikkelen om op het werk en privé effectiever te communiceren.

Communicatie: highlights

- U bent hartelijk, optimistisch, zorgzaam, oprecht en meelevend
- U stimuleert en overtuigt anderen op een energieke, enthousiaste manier
- U ziet mogelijkheden om menselijk potentieel te ontwikkelen en de situatie van mensen te verbeteren
- U bent voorstander van veranderingen die mogelijkheden opleveren en processen voor mensen verbeteren
- U helpt mensen hun draai te vinden, sterke punten te ontwikkelen, en zwakke punten te compenseren

Op het eerste gezicht

- U maakt individuele mensen binnen de organisatie sterker, komt voor ze op en moedigt ze aan
- U houdt ervan samen te werken, mee te helpen en ideeën uit te wisselen
- U ziet potentieel en mogelijkheden in anderen; u bent gericht op relaties en groei
- U ontwikkelt een schat aan innovatieve ideeën en toekomstvisie, en deelt deze met anderen
- U waardeert en stimuleert diversiteit; u werkt graag samen met een grote verscheidenheid aan mensen

Wat u wilt horen

- Ervaringen, gevoelens, meningen, standpunten en ideeën van anderen
- Gesprekken om elkaar te leren kennen en een band op te bouwen
- Algemene richtlijnen en informatie, geen specifieke aanwijzingen of opdrachten
- Theorieën en modellen die u helpen te groeien, te leren en zich te ontwikkelen
- Op samenwerking gericht taalgebruik, met een focus op teamwork en individuele bijdragen

Hoe u zich uitdrukt

- U bent zeer betrokken, sociaal en vriendelijk; u bent goed in staat aansluiting te vinden en een band op te bouwen met anderen
- Bij het interpreteren van situaties en de omgang met anderen probeert u zich in mensen te verplaatsen
- U bent gevoelig voor groepsdynamiek; u legt de nadruk op ideeën en inbreng en maakt deze tot één geheel
- U bent iemand die vaak uitleg geeft, adviseert, faciliteert, motiveert, onderhandelt, anderen inschakelt en conflicten oplost
- U stelt vragen bij geaccepteerde werkwijzen als deze niet aansluiten op menselijke waarden of behoeften

Feedback geven en ontvangen

- U erkent, waardeert en juicht unieke, waardevolle individuele bijdragen toe
- U wilt anderen plezieren en haalt motivatie uit positieve feedback en aanmoediging
- U wordt in het werk liever begeleid of ondersteund dan gecontroleerd
- U bent wellicht overgevoelig voor feedback die objectief en taakgericht is in plaats van persoonlijk
- U geeft meer positieve dan negatieve feedback en aarzelt wellicht anderen te bekritisieren

Communicatietips

Hier volgt een aantal strategieën die u kunnen helpen uw natuurlijke manier van communiceren af te stemmen op mensen met verschillende persoonlijkheidstypes.

Mogelijke blinde vlekken	Voorgestelde oplossingen
Uw neiging om u zich persoonlijk ergens mee te bemoeien om anderen te helpen kan als storend worden ervaren.	Leer wanneer u zich uit persoonlijke zaken moet terugtrekken om te voorkomen dat u als te betrokken, bemoeizuchtig of niet zakelijk wordt gezien.
U verliest wellicht de huidige taak uit het oog.	Laat u niet afleiden of te veel beïnvloeden door de verhalen en behoeften van anderen.
U begrijpt wellicht niet waarom anderen niet geïnspireerd zijn door of reageren op uw innovatieve ideeën.	Zorg dat uw ideeën gefundeerd en realistisch zijn. Anderen willen details zien. Wees niet alleen persoonlijk en geïnspireerd, maar ook praktisch en logisch.
Wellicht haalt u zo veel motivatie uit het helpen van anderen dat u ervan uitgaat dat dit anderen ook motiveert.	Laat het verband zien tussen persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van competenties, verbetering van prestaties, en verbetering van bedrijfsresultaten.
Uw energieke, enthousiaste aanpak is wellicht aan sommigen in uw publiek niet besteed.	Sommige mensen wantrouwen enthousiasme. Bedien u bij het voorleggen van ideeën aan meer gereserveerde, rustige en sceptische mensen van een lager energieniveau en een lager tempo.
Het is voor u wellicht moeilijk om anderen opbouwende feedback te geven en als anderen u feedback geven ervaart u dit soms als kwetsend.	Erken dat mensen soms opbouwende feedback nodig hebben om te kunnen groeien. Neem feedback niet persoonlijk.
U houdt ervan nieuwe ideeën te ontwikkelen en in gang te zetten, maar rondt het werk niet altijd af. Als u projecten die u niet langer boeien laat vallen, kan dit ergernis wekken bij collega's.	Verander niet van koers en laat projecten niet onafgemaakt achter zodra de eerste ideeën zijn uitgewerkt, maar zet door, maak taken af die nodig zijn voor implementatie en kom deadlines na.

Suggesties voor ontwikkeling van uw communicatiestijl

- Bepaal met welke van de bovengenoemde blinde vlekken uw gedrag tijdens communicatie of omgang op het werk het best wordt beschreven.
- Vraag uzelf af of een van deze gedragingen uw prestaties in de weg staat. Als dat zo is, probeer dan de voorgestelde oplossingen en vraag iemand die u vertrouwt om feedback om zo uw voortgang bij te houden.

Uw teamstijl

Uw MBTI-uitkomsten kunnen u helpen beter te begrijpen hoe u binnen een team werkt en hoe u de kwaliteit van uw interactie met teamleden kunt vergroten. Gebruik deze informatie bij het vaststellen van uw kwaliteiten als teamlid, uw mogelijke uitdagingen en manieren om uw bijdragen aan teams op verschillende gebieden in uw werk en privéleven te verbeteren.

Uw kwaliteiten als teamlid

- Brainstormen over nieuwe oplossingen
- Hardop nadenken
- Het creatieve denken van anderen stimuleren
- Mogelijkheden voor de lange termijn genereren
- Anderen motiveren en hun steun verkrijgen
- Enthousiasme voor nieuwe projecten en ideeën genereren
- Het grote geheel zien
- Besluiten nemen op basis van persoonlijke waarden
- Teamleden herinneren aan gemeenschappelijke waarden
- Voor “win-win”-oplossingen zorgen
- De gezichtspunten van anderen zien
- Verandering aansturen

Suggesties voor ontwikkeling van uw bijdragen aan het team

- Bepaal welke van deze gedragingen u etaleert en denk na over wat ze u opleveren. Hoe zou u deze gedragingen kunnen gebruiken om het team te helpen?
- Zet in de bovenstaande lijst een vinkje bij elk gedrag dat u in het team tentoonspreidt. Wordt een aantal van uw natuurlijke sterke punten niet benut in het team?
- Bedenk hoe uw sterke punten de teams waarvan u deel uitmaakt kunnen helpen de doelstellingen te bereiken.

Mogelijke blinde vlekken	Voorgestelde oplossingen
U vergeet misschien na te gaan of uw ideeën ook haalbaar zijn	Leer om teamleden die meer op de details gericht zijn om feedback over uw voorstellen te vragen voordat u deze aan het hele team presenteert
U geeft misschien verwarrende of ietwat ongeorganiseerde presentaties aan het team	Gebruik een opzetje om uw gedachten te organiseren en laat dit tijdens een presentatie aan het team zien
U maakt misschien geen helder onderscheid tussen een mogelijkheid en een besluit	Vertel het teamleden uitdrukkelijk wanneer u hardop nadenkt en wanneer u een besluit hebt genomen; schrijf het besluit op en laat het rondgaan
U irriteert misschien teamleden doordat het lijkt of u regelmatig van gedachten verandert	Laat het teamleden weten wanneer u verbaal mogelijkheden verkent, zodat ze niet denken dat elke mogelijkheid die u bespreekt weer een actiepoint is
U raakt misschien opgebrand door van de ene mogelijkheid naar de andere te rennen	Blijf gericht op een hanteerbare lijst met prioriteiten om een burn-out te voorkomen
U vergeet misschien om het effect van uw ideeën op het resultaat in overweging te nemen	Vertel teamleden en belanghebbenden uitdrukkelijk hoe uw ideeën zullen bijdragen aan het verbeteren van het resultaat

Extra suggesties voor ontwikkeling van uw bijdragen aan het team

- Bepaal met welke blinde vlekken in de tabel uw gedrag in een team het best wordt beschreven.
- Vraag uzelf af of een van deze gedragingen de prestaties van uw team in de weg staat. Als dat zo is, probeer dan de voorgestelde oplossingen en vraag een teamlid dat u vertrouwt om feedback om zo uw voortgang bij te houden.

Uw besluitvormingsstijl

De onderstaande informatie helpt u inzicht te krijgen in de invloed die uw persoonlijkheidsvoorkeuren hebben op uw besluitvormingsstijl. Onthoud dat alle persoonlijkheidstypes en besluitvormingsstijlen even waardevol zijn en dat geen enkel type kan worden gekarakteriseerd als de beste besluitvormer. Gebruik deze informatie om uw natuurlijke stijl beter te leren kennen en waarderen. Ook kunt u op basis van deze informatie strategieën ontwikkelen om uw besluitvorming als individu en binnen groepen succesvoller en completer te maken.

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

Besluitvormingsstijl ENFP: highlights

ENFP's zijn levendig, charismatisch en aanmoedigend en functioneren goed wanneer ze innovatief en creatief kunnen zijn. Ze zetten anderen aan tot handelen en stimuleren positieve verandering. Ze genereren enthousiasme voor opstartactiviteiten, jagen onvermoeibaar nieuwe interesses na en anticiperen op de behoeften van mensen en organisaties. In het besluitvormingsproces stellen ENFP's zich gewoonlijk de vraag: "Wat is de meest opwindende optie?"*

Uw kwaliteiten als besluitvormer

- Streven naar vernieuwende besluitvormingsstrategieën of -doelen
- Laten zien waar anderen kunnen bijdragen aan het besluitvormingsproces
- In brainstormsessies een verscheidenheid aan opties aandragen
- Functioneren als katalysator voor nieuwe en naar voren gebrachte ideeën
- Anderen helpen in te zien welk belang besluiten hebben voor toekomstige resultaten
- Pleiten voor besluiten die mensen uitnodigen tot ontwikkeling en groei
- Zich flexibel en ontvankelijk opstellen in het implementatieproces
- Mensen gemotiveerd houden door ze frequent te prijzen
- Onderzoeken hoe verandering van het besluitvormingsproces kan leiden tot betere resultaten
- Gevoelens rond het besluitvormingsproces en de uitkomst daarvan naar boven halen

Mogelijke uitdagingen in het besluitvormingsproces

- Te optimistisch zijn over het overwinnen van praktische of logistieke problemen
- De interesses, vaardigheden of het potentieel van anderen idealiseren
- Zeggen wat u denkt zonder na te denken over de relevantie van uw gedachten
- Intuïtief handelen waardoor anderen moeite hebben u te volgen
- Bij het kiezen van een optie afgaan op algemene indrukken en betekenissen
- Geen duidelijk, definitief standpunt willen innemen
- Moeite hebben met het volgen van specifieke protocollen
- Verwachten dat iedereen inspiratie haalt uit complimenten
- In onbetekenende negatieve resultaten aanleiding zien voor een ingrijpende verandering van het proces
- Het onpersoonlijke persoonlijk maken en kritiek opnemen als een afwijzing van uzelf of uw idealen

Suggesties voor ontwikkeling van uw besluitvormingsstijl

- Besef dat de beste beslissingen ruimte laten voor creativiteit, maar ook voldoen aan specifieke eisen
- Onthoud dat een realistische beoordeling van vaardigheden mensen helpt te doen wat het best bij hen past
- Erken dat u door zelfcensuur wellicht anderen de kans geeft uit te blinken
- Realiseer u dat u meer mensen aan uw kant krijgt als u uw visie in concrete termen uitdrukt
- Streef zowel naar een direct positief resultaat als naar voordelen op de lange termijn
- Onthoud dat een besluit kan worden aangepast als mensen er niet door ondersteund worden
- Bedenk dat beproefde methoden geaccepteerd zijn omdat ze vaak in de behoeften van mensen voorzien
- Begrijp dat vriendelijke kritiek soms tot betere resultaten leidt
- Erken dat een slechte uitkomst soms onontkomelijk is, zelfs als het proces er naartoe vlekkeloos is verlopen
- Onthoud dat discussie soms een teken van respect is voor de uitgesproken ideeën

Verbetering van uw besluitvormingsvaardigheden

Inzicht in de verschillende persoonlijkheidstypes en de toepassing daarvan kan u helpen betere beslissingen te nemen. Door bij het nemen van een beslissing of het oplossen van een probleem gebruik te maken van *beide* voorkeuren voor het opnemen van informatie (Sensing en Intuition), en *beide* voorkeuren om op grond van die informatie te beslissen (Thinking en Feeling), zorgt u ervoor dat in uw beslissing alle factoren worden meegewogen. Zonder deze weloverwogen aanpak zult u van nature geneigd zijn zich op uw eigen voorkeuren te concentreren, waardoor u de voordelen en positieve bijdragen van de andere voorkeuren misloopt.

Isabel Briggs Myers was van mening dat een beslissing het best kan worden genomen door alle vier deze voorkeuren bewust in een bepaalde volgorde te gebruiken:

- 1 **Gebruik Sensing om vast te stellen wat het probleem is**
- 2 **Gebruik Intuition om alle mogelijkheden te onderzoeken**
- 3 **Gebruik Thinking om de consequenties van elke aanpak af te wegen**
- 4 **Gebruik Feeling om de alternatieven af te wegen**

Deze stappen in het besluitvormingsproces worden hierna schematisch weergegeven. In het schema zijn uw eigen voorkeuren rood omkaderd. Bij elke stap worden belangrijke vragen genoemd die bij de betreffende stap gesteld zouden moeten worden. Als u het volledige proces hebt doorlopen, bent u in staat een definitief besluit te nemen en uit te voeren. Evalueer op een passend moment na implementatie van uw besluit de resultaten en controleer of u rekening hebt gehouden met de feiten, mogelijkheden, gevolgen en consequenties.



Uw leiderschapsstijl

Hieronder volgt informatie over uw type die inzicht biedt in de impact van uw persoonlijkheidsvoorkeuren op uw leiderschapsstijl. Hierbij worden eigenschappen en uitdagingen aangegeven die passen bij uw MBTI-type, evenals suggesties die u kunt gebruiken om uzelf verder te ontwikkelen.

Richting geven

Eigenschappen

- Visionaire of idealistische doelen ontwikkelen
- Graag brainstormen over verschillende visies en manieren om deze te realiseren, veel alternatieven overwegen alvorens zicht tot één optie te beperken
- Ideeën en inbreng van anderen over toekomstige prioriteiten verwelkomen
- Over het algemeen een optimistische kijk op de toekomst hebben

Uitdagingen

- Moeite hebben uw visie in concrete, specifieke bewoordingen uit te drukken
- Het niet nodig vinden om de visie met gegevens uit heden en verleden te staven
- Als u ziet dat anderen uw visie niet steunen, deze afzwakken om hem beter verteerbaar te maken
- Ontmoedigd raken als anderen uw visie bekritiseren, zelfs als ze deze over het algemeen wel steunen

Anderen inspireren en meekrijgen

Eigenschappen

- Met uw passie en communicatievaardigheden anderen overtuigen van uw visie
- Warme waardering tonen voor anderen en zonder aarzeling hun ideeën en inbreng overnemen
- Een organische structuur verkiezen boven een starre, mensen de kans geven zelf hun eigen plek te vinden, aansluiting te zoeken en hun rol in te vullen
- De tijd nemen om collega's te leren kennen, te begrijpen wat ze belangrijk of moeilijk vinden, en zo hun vertrouwen te winnen

Uitdagingen

- Extreme standpunten innemen over anderen - hun mening afwijzen of juist hun goedkeuring nodig hebben
- Aarzelen om kritische feedback te geven omdat u anderen niet wilt kwetsen
- Uw geloofwaardigheid verliezen bij mensen die van een leider structuur verwachten (bijv. duidelijke rollen, heldere grenzen, gedetailleerde plannen)
- Vermoeid raken door een te sterke focus op relaties, vooral als u geen grenzen aangeeft

Manieren om doelen te bereiken

Eigenschappen

- Hindernissen zien die anderen over het hoofd zien en creatieve manieren vinden om ze te omzeilen; door anderen gezien worden als vindingrijk
- Zich prettig voelen bij het breed delen van autoriteit om betrokkenheid en eigen verantwoordelijkheid te stimuleren
- Erop vertrouwen dat teams vooruitgang boeken, verantwoordelijkheid binnen de hele groep delen
- Enthousiast zijn over snel handelen wanneer uw passies worden aangesproken, en enthousiast zijn over de toekomst

Uitdagingen

- De uitvoering aan anderen overlaten en resultaten niet controleren; hiermee geeft u soms een slecht voorbeeld van het nemen van verantwoordelijkheid voor resultaten
- Ervan uitgaan dat anderen zich ook alleen door visie laten motiveren, en de kracht van andere motivatiebronnen onderschatten
- Stilvallen door de overweldigende hoeveelheid af te handelen details en het enthousiasme voor een idee verliezen
- Te traag ingrijpen wanneer iemand zijn of haar werk niet goed doet

Suggesties voor ontwikkeling van uw leiderschapsstijl

- **Logisch overtuigen.** Leer hoe u uw standpunten logisch en zakelijk kunt presenteren om uw invloed te vergroten. Gebruik historische gegevens om het probleem te schetsen, beschrijf uw voorgestelde oplossing, en noem hierbij specifieke maatstaven voor succes.
- **Plannen.** Ontwikkel uw vaardigheden op het gebied van projectbeheer, met name voor het maken van gedetailleerde tijdschema's en kostenramingen. Waar u zich prettig voelt bij steeds veranderende processen, verwachten anderen wellicht van u dat u structuur biedt.

Uw conflictstijl

Uw MBTI-resultaten bieden inzicht in hoe u normaal gesproken conflicten aanpakt en oplost. Met een beter inzicht in de verschillende typen en uw eigen natuurlijke stijl, bent u beter in staat effectief en fijngevoelig conflictsituaties aan te pakken en op te lossen, en tijdens deze situaties te communiceren.

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

Conflictstijl ENFP: highlights

ENFP's zijn zich van nature bewust van conflictsituaties en onenigheid tussen de mensen om zich heen. Ze zullen snel de dialoog aanmoedigen, om het conflict in de kiem te smoren, of om eraan deel te nemen. Voor hen is het van essentieel belang dat er naar iedereen geluisterd wordt en dat de waarden van alle betrokkenen gerespecteerd worden. ENFP's zijn bereid de dingen tijd te geven en houden soms aan zaken vast wanneer anderen vinden dat het tijd is om verder te gaan. Ze kunnen echter ook hun opmerkzaamheid en overtuigingskracht gebruiken om anderen te overtuigen van de beste aanpak.

Uw kwaliteiten in het omgaan met conflicten

- Proberen een warme, zorgzame omgeving te creëren waarin iedereen tot zijn recht komt
- Willen dat iedereen de kans krijgt zijn of haar mening te geven in een comfortabele, veilige omgeving
- Waardering hebben voor verschillen, gebieden van overeenstemming vinden en alternatieven zien, waarmee u iedereen helpt stappen vooruit te maken

Wat u nodig hebt van anderen

- Respect voor uw waarden en uw idealistische, enthousiaste aard
- Tijd om creatieve alternatieven te onderzoeken, wat in uw ogen essentieel is om conflicten op te lossen
- Hulp bij het opbouwen van een harmonieuze omgeving met een open, eerlijke dialoog, waarin iedereen zich gehoord voelt

Hoe anderen u zien

- Voorkomend, opmerkzaam en overtuigend
- Empathisch en goed in staat tot luisteren, waardoor mensen het gevoel krijgen dat hun mening en gevoelens gehoord worden
- In staat mensen bij elkaar te brengen als aanjager of bemiddelaar
- Onder druk: te veel van uzelf vragen, meer beloven dan u kunt waarmaken, de controle verliezen of snel wisselende emoties vertonen

Suggesties voor ontwikkeling van uw conflictstijl

- Wees vanaf het begin duidelijk over wat u wilt en benadruk uw waarden om te voorkomen dat u te snel water bij de wijn doet
- Accepteer dat niet alles kan worden veranderd en beperk u tot de belangrijkste gebieden
- Onderschat niet het belang van logische analyse, zelfs als het om mensen gaat
- Las eerder in het proces een pauze in voor reflectie en praat daarna met iemand, zo voorkomt u later uitstel

Welk effect stress op u heeft

Gebruik de onderstaande informatie om inzicht te verwerven in de manier waarop uw MBTI-voorkeuren van invloed zijn op uw beleving van en reactie op stress. Dit inzicht kan u helpen productief en effectief om te gaan met de stress die het leven van alledag met zich meebrengt, zowel in uw werk als privé.

Stressoren

- Zich moeten houden aan regels, procedures en vaste werkwijzen
- Niet uw eigen ideeën en interesses kunnen nastreven
- Werken in een sterk gestructureerde, rigide, op details gerichte omgeving
- Iets moeten doen dat botst met uw waarden
- Zich gewantrouwd, niet gerespecteerd, genegeerd of niet erkend voelen
- Kritiek krijgen op uzelf of op wat u gecreëerd hebt
- Beseffen dat u niet kunt voldoen aan de vele eisen die u uzelf hebt opgelegd

Tekenen van stress bij ENFP's

- Geobsedeerd bezig zijn met irrelevante feiten en details
- Te veel bezig zijn met uw lichaam, zich inbeelden een ernstige ziekte te hebben
- Geïrriteerd, pinnig, ongeduldig zijn
- Zich gedeprimeerd, hopeloos voelen; zich terugtrekken
- Geen andere mogelijkheden zien buiten uw huidige, deprimerende realiteit
- Pessimistisch zijn en niet in staat het grote geheel te zien
- Onbuigzaam, rigide denken

Beste manieren voor ENFP's om met stress om te gaan

- Voorzien in lichamelijke behoeften - goed uitrusten, slapen en eten
- Verandering van omgeving zoeken, in het bijzonder naar buiten gaan
- Sporten
- Een creatieve activiteit ondernemen
- Prioriteiten stellen en bepaalde taken delegeren aan anderen
- Even wachten voordat u ja zegt en uzelf dwingen in ieder geval op bepaalde momenten nee te zeggen
- Uw negatieve gedachten en gevoelens delen met iemand die ze niet zal afzwakken of uit uw hoofd proberen te praten

Slechtste manieren voor ENFP's om met stress om te gaan

- Harder, sneller, langer werken
- Heen en weer schieten tussen mogelijke oplossingen
- Het hartstochtelijk en ongenueanceerd met iemand eens of oneens zijn
- Zich terugtrekken, aangeboden hulp van anderen weigeren
- Veel tijd alleen doorbrengen met piekeren

Hoe u omgaat met verandering

De onderstaande tabellen bieden perspectief en inzicht om u te helpen beter te begrijpen welke invloed uw MBTI-type heeft op hoe u gewoonlijk reageert en handelt in tijden van verandering en overgangsfases. Als u zich bewust bent van uw behoeften en de manier waarop u gewoonlijk reageert en bijdragen levert, kunt u de veerkracht en flexibiliteit ontwikkelen om effectiever het hoofd te bieden en leiding te geven aan veranderingen.

In tijden van verandering

Wat u nodig hebt tijdens veranderingen

- Een zekere openheid, opties, mogelijkheden
- Gelegenheid om de positieve mogelijkheden uit te spreken
- Een grote hoeveelheid informatie, communicatie met veel mensen
- Aandacht voor de gevolgen voor mensen
- Steun voor uzelf en anderen
- Van het begin af aan bij het proces betrokken worden

Reacties wanneer niet aan uw behoeften wordt voldaan

- Mogelijk uw focus verliezen en afgeleid raken
- Beginnen alle negatieve mogelijkheden te genereren
- Boos en opstandig worden
- Veel praten en opschudding veroorzaken

Omgaan met verlies

Manieren waarop u een bijdrage levert

- Anderen de tijd gunnen zaken te bespreken en verwerken
- Dingen verwerken, vanuit alle gezichtspunten bekijken
- Zoeken naar het positieve
- Er veel over praten
- Ceremonies en symbolen inzetten om mensen te helpen dingen af te sluiten

Waar u moeite mee hebt

- Relaties met mensen, taken en uw omgeving verbreken
- Een einde dat te snel komt, als er nog geen tijd is geweest om dingen los te laten
- Als andere mensen zich slecht voelen
- Als het proces in strijd is met uw waarden

In de overgangsfase

Hoe u gewoonlijk reageert

- Spanning en angst voelen
- "Getouwtrek" ervaren - alsof u afwisselend vooruit en achteruit wordt getrokken
- Moeite hebben met oude loyaliteiten
- Moeite hebben zich te concentreren; twijfel over waar u zich op moet richten

Waar u zich op concentreert

- Creatieve mogelijkheden voor de toekomst bedenken
- Mensen op de hoogte en betrokken houden
- Achterhalen hoe u invloed kunt uitoefenen op het proces
- Gevoelens en waarden onderzoeken en waar mogelijk veranderen

In de opstartfase

Belemmeringen om ergens mee te beginnen

- Uw verlangen om iedereen te betrekken kan de vorderingen vertragen
- In het begin soms te weinig plannen hebben
- Zich soms verscheurd voelen - teruggetrokken worden naar het oude - vooral als er nog onopgeloste kwesties spelen
- Weerstand bieden als de veranderingsplannen geen rekening houden met gevoelens van mensen

Manieren waarop u een bijdrage levert

- Beschikken over een visie op de toekomst
- Enthousiast en duidelijk met anderen communiceren
- Iedereen betrekken
- Het nieuwe plan steunen
- Anderen energie geven en zelf energiek blijven

Over dit rapport

Dit MBTI-rapport is voor u geselecteerd door uw ervaren MBTI-professional, om u te helpen bij uw verdere ontwikkeling en succesvoller te zijn in uw werk en privéleven.

Dit rapport is samengesteld uit de volgende bronnen:

- *Inleiding tot Type®* (6e ed.), door Isabel Briggs Myers. Copyright 1998 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- *Introduction to Type® and Change*, door Nancy J. Barger en Linda K. Kirby. Copyright 2004 CPP, Inc. Alle rechten voorbehouden.
- *Introduction to Type® and Leadership*, door Sharon Lebovitz Richmond. Copyright 2008 CPP, Inc. Alle rechten voorbehouden.
- *Inleiding tot Type® in Organisaties* (3e ed.), door Sandra Krebs Hirsh en Jean M. Kummerow. Copyright 1998 CPP, Inc. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® Communication Style Report, ontwikkeld door Donna Dunning. Copyright 2009 CPP, Inc. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® Conflict Style Report, ontwikkeld door Damian Killen en Danica Murphy. Copyright 2003, 2011 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® Decision-Making Style Report, ontwikkeld door Katherine W. Hirsh en Elizabeth Hirsh. Copyright 2007, 2010 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® Stap II verklarend rapport. Copyright 1988, 1998, 2005 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® verklarend rapport voor organisaties, ontwikkeld door Sandra Krebs Hirsh en Jean M. Kummerow. Copyright 1990, 1998, 2005 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI® Stress Management Report, ontwikkeld door Naomi L. Quenk. Copyright 2011 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.
- MBTI®-teamrapport en teambegeleiderrapport, ontwikkeld door Allen L. Hammer. Copyright 1994, 1998, 2004, 2009 Peter B. Myers en Katharine D. Myers. Alle rechten voorbehouden.

Deze uitgebreide rapporten en hulpmiddelen zijn beschikbaar via uw MBTI-professional.

Ga voor meer informatie over de Myers-Briggs® vragenlijst en beschikbare rapporten naar www.opp.com.