



Myers–Briggs Type Indicator® Auswertungsbericht für Organisationen

Entwickelt von Sandra Krebs Hirsh und Jean M. Kummerow

Europäische Ausgabe

Bericht erstellt für
JULIA EXAMPLE
13. März 2012



Einführung

Dieser Bericht soll Ihnen beim Verständnis Ihrer Ergebnisse aus dem *Myers–Briggs Type Indicator®* (MBTI®) helfen und darstellen, wie sie in einem Organisationsumfeld praxisorientiert angewandt werden können. Das MBTI-Profil hilft dabei, Menschen zu verstehen: es werden acht Persönlichkeitspräferenzen betrachtet, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten von jedem angewendet werden. Diese acht Präferenzen sind in vier Dichotomien organisiert, wobei jede davon aus einem Paar gegensätzlicher Präferenzen besteht. Bei der Bewertung werden die vier Präferenzen, von denen Sie denken, dass sie Ihnen am ehesten entsprechen, als sogenannter *Typ* zusammengefasst. Die vier Dichotomien werden in der folgenden Tabelle dargestellt.

Worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit richten	Extraversion (E)	◀◀ oder ▶▶	Introversion (I)
Wie Sie Informationen aufnehmen	Empfinden (S)	◀◀ oder ▶▶	Intuition (N)
Wie Sie Entscheidungen treffen	Denken (T)	◀◀ oder ▶▶	Fühlen (F)
Wie Sie mit der Außenwelt umgehen	Urteilen (J)	◀◀ oder ▶▶	Wahrnehmen (P)

Das MBTI-Instrument wurde von Katherine Briggs und Isabel Briggs Myers entwickelt und basiert auf der Arbeit von Carl Jung und seiner Theorie vom psychologischen Typ. Vergessen Sie beim Überdenken Ihrer MBTI-Ergebnisse bitte nicht, dass das MBTI-Instrument

- Eher beschreibt als vorschreibt und daher dazu verwendet wird, Möglichkeiten zu eröffnen und nicht einzuschränken
- Präferenzen und keine Fertigkeiten, Fähigkeiten oder Kompetenzen aufzeigt
- Voraussetzt, dass alle Präferenzen gleich wichtig sind und von jedermann benutzt werden können
- In den letzten 50 Jahren durch Tausende von durchgeführten wissenschaftlichen Studien gründlich dokumentiert ist
- Von laufenden Forschungsarbeiten gestützt wird

Wie Ihr MBTI® Auswertungsbericht für Organisationen aufgebaut ist

- **Zusammenfassung Ihrer MBTI® Ergebnisse**
- **Ihr Arbeitsstil**
 - Auszug**
 - Arbeitsstil-Tabelle**
 - Tabelle für Präferenzen bei der Arbeit**
 - Tabelle für den Kommunikationsstil**
- **Reihenfolge Ihrer Präferenzen**
- **Ihr Ansatz zur Problemlösung**
 - Tabelle für das Herangehen an Problemlösungen**
- **Schlussfolgerung**

Zusammenfassung Ihrer MBTI® Ergebnisse

Da jede der Präferenzen durch einen Buchstaben verkörpert werden kann, wird ein Vierbuchstabencode als Kürzel zur Anzeige des Typ verwendet. Wenn die vier Dichotomien auf jede mögliche Art und Weise kombiniert werden, ergeben sich sechzehn verschiedene Typen. Ihr verifizierter MBTI-Typ ist ENFP.

Verifizierter Typ: ENFP

<p>Worauf Sie Ihre Aufmerksamkeit richten</p>	<p>E</p>	<p>Extraversion Präferenz, Energie aus der Außenwelt der Menschen, Aktivitäten und Dinge zu ziehen</p>	<p>I</p>	<p>Introversion Präferenz, Energie aus der eigenen Innenwelt der Gedanken, Emotionen und Eindrücke zu ziehen</p>
<p>Wie Sie Informationen aufnehmen</p>	<p>S</p>	<p>Empfinden Präferenz, Informationen mit Hilfe der fünf Sinne zu erfassen und zu erkennen, was wirklich ist</p>	<p>N</p>	<p>Intuition Präferenz, Informationen mit Hilfe eines "sechsten Sinns" zu erfassen und zu erkennen, was sein könnte</p>
<p>Wie Sie Entscheidungen treffen</p>	<p>T</p>	<p>Denken Präferenz, Informationen zu organisieren und zu strukturieren, um auf logische, objektive Weise Entscheidungen zu treffen</p>	<p>F</p>	<p>Fühlen Präferenz, Informationen zu organisieren und zu strukturieren, um auf persönliche, auf Werten basierende Art und Weise Entscheidungen zu treffen</p>
<p>Wie Sie mit der Außenwelt umgehen</p>	<p>J</p>	<p>Urteilen Präferenz für einen geplanten und organisierten Lebensstil</p>	<p>P</p>	<p>Wahrnehmen Präferenz für einen spontanen und flexiblen Lebensstil</p>

Ihr Arbeitsstil: ENFP

Es werden eine Reihe von Beschreibungen für Ihren Typ präsentiert, die sich auf Ihre Präferenzen und Verhaltensweisen bezüglich der Arbeit beziehen. Wenn Sie diese Beschreibungen durchgehen, bedenken Sie bitte, dass der MBTI-Fragebogen Präferenzen ermittelt und keine Fähigkeiten oder Fertigkeiten. Es gibt daher keinen “guten” oder “schlechten” Typ für eine Rolle in einer Organisation. Jeder hat etwas zu bieten und kann etwas lernen, was seinen bzw. ihren Beitrag aufwertet. Ein Auszug Ihres Typs wird unten gezeigt. Auf den nächsten Seiten folgen drei Tabellen, die darstellen, wie Ihr Typ Ihren Arbeitsstil, Ihre Präferenzen bei der Arbeit und Ihren Kommunikationsstil beeinflusst.

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

ENFP Auszug

ENFP-Menschen sind begeistert, verständnisvoll, innovativ, vielseitig und unermüdlich in ihrem Streben nach neuen Möglichkeiten. Sie haben Freude daran, in einem Team zu arbeiten, um Änderungen zu erzielen, die für die Menschen eine Verbesserung darstellen. Obwohl die nachstehenden Punkte üblicherweise ENFP-Menschen beschreiben, treffen manche aufgrund individueller Unterschiede innerhalb eines jeden Typs eventuell nicht genau auf Sie zu.

Ausdrucksstark
Begeistert
Energisch
Freundlich

Ideenreich
Kreativ
Neugierig
Originell

Ruhelos
Spontan
Unabhängig
Vielseitig

Ihr Arbeitsstil

BEITRÄGE ZUR ORGANISATION

- Sehen die Notwendigkeit für Veränderung und leiten diese ein
- Konzentrieren sich auf Möglichkeiten, besonders für Menschen
- Verleihen anderen Energie und überzeugen sie durch ihre ansteckende Begeisterung
- Bereichern Projekte und Aktionen durch ihre Kreativität und ihren Einfallsreichtum
- Schätzen andere und erkennen sie an

FÜHRUNGSSTIL

- Führen mit Energie und Begeisterung
- Ziehen es vor, sich um die Anlaufphase zu kümmern
- Vermitteln und werden oft Sprecher für sehr wichtige Belange
- Arbeiten, um Menschen zu integrieren und zu unterstützen, wobei sie deren Selbständigkeit und die anderer berücksichtigen
- Schenken allem, was andere motiviert, Aufmerksamkeit, und ermutigen sie zum Handeln

BEVORZUGTE ARBEITSUMGEBUNGEN

- Binden ideenreiche Menschen ein, die sich auf die menschlichen Möglichkeiten konzentrieren
- Gewährleisten Ungezwungenheit und Fingerspitzengefühl
- Fördern eine Atmosphäre der Teilnahme mit unterschiedlichen Menschen und Perspektiven
- Bieten Vielfalt und Herausforderung
- Fördern Ideen
- Sind flexibel, zwanglos und locker
- Lassen Spaß und Vergnügen mit einfließen

BEVORZUGTER LERNSTIL

- Aktiv, erfahrungsorientiert und ideenreich
- Interessieren sich für Inhalte, ob sie praktische Anwendung haben oder nicht

MÖGLICHE FALLSTRICKE

- Können zu neuen Gedanken oder Projekten übergehen, ohne die bereits begonnenen zu vollenden
- Können relevante Einzelheiten und Tatsachen übersehen
- Können sich übernehmen und versuchen, zu viel zu tun
- Können Dinge auf die lange Bank schieben, während sie nach der besten Lösung suchen

VORSCHLÄGE FÜR ENTWICKLUNG

- Müssen unter Umständen auf der Grundlage dessen, was wichtiger ist, Prioritäten setzen und dann die Sache durchziehen
- Müssen unter Umständen Aufmerksamkeit auf Hauptaspekte richten und sich auf diese konzentrieren
- Müssen unter Umständen lernen, Aufgaben zu überwachen und eher "nein" zu ihnen sagen, als das zu tun, was anfangs attraktiv ist
- Müssen unter Umständen Fähigkeiten im Projekt- und Zeitmanagement einbringen, um Ziele zu erreichen

Ihre Präferenzen bei der Arbeit

EXTRAVERSION

- Nehmen gern aktiv an einer Vielzahl von Aufgaben teil
- Sind oft ungeduldig in Bezug auf lange, stockende Jobs
- Interessieren sich für die Tätigkeiten ihrer Arbeit und dafür, wie andere sie durchführen
- Handeln schnell, manchmal unüberlegt
- Empfinden Telefonanrufe als eine willkommene Abwechslung, wenn sie an einer Aufgabe arbeiten
- Entwickeln Ideen, indem sie diese mit anderen besprechen
- Haben gern Menschen um sich und mögen Teamarbeit

INTUITION

- Lösen gern neue, komplexe Probleme
- Haben Freude an der Herausforderung, etwas Neues zu lernen
- Übergehen selten Einsichten, können aber Tatsachen übersehen
- Tun gern Dinge mit einer innovativen Ausrichtung
- Präsentieren gerne zuerst einen Überblick ihrer Arbeit
- Bevorzugen eine Veränderung, unter Umständen sogar eine radikale, gegenüber der Beibehaltung des Status quo
- Gehen üblicherweise in Energieschüben vor, wobei sie ihren Eingebungen folgen

FÜHLEN

- Stützen sich auf Werte, um Schlussfolgerungen zu ziehen
- Arbeiten am besten in Harmonie mit anderen und konzentrieren sich auf die Menschen
- Haben Freude daran, menschlichen Belangen nachzukommen, sogar, wenn es um Kleinigkeiten geht
- Lassen sich bei Entscheidungen von Vorlieben und Abneigungen beeinflussen
- Sind mitfühlend und vermeiden es, anderen unangenehme Dinge mitzuteilen
- Betrachten die zugrunde liegenden Werte einer Situation
- Wollen während des gesamten Arbeitsprozesses, den sie bei einer Aufgabe durchlaufen, Anerkennung

WAHRNEHMEN

- Wollen Flexibilität bei ihrer Arbeit
- Haben Freude daran, Aufgaben zu beginnen und diese offen für Änderungen in letzter Minute zu lassen
- Wollen so viel wie möglich einbeziehen und verschieben so erforderliche Aufgaben
- Bleiben gern offen für Erfahrungen, da sie nichts verpassen wollen
- Schieben Entscheidungen auf, da sie nach weiteren Optionen suchen
- Passen sich gut an eine Veränderung an und fühlen sich durch zu viel Struktur eingeeengt
- Benutzen Listen, um sich Dinge zu merken, die getan werden können

Ihr Kommunikationsstil

EXTRAVERSION

- Kommunizieren mit Energie und Begeisterung
- Antworten schnell und ohne lange Denkpausen
- Sprechen über Menschen, Dinge und Gedanken in der Außenwelt
- Müssen unter Umständen ihre Äußerungen mäßigen
- Suchen Gelegenheiten, mit Gruppen zu kommunizieren
- Bevorzugen die persönliche Kommunikation gegenüber der schriftlichen, Voice-Mail gegenüber E-Mail
- Reden in Besprechungen gerne und äußern sich, um Ideen zu entwickeln

INTUITION

- Mögen globale Muster, wobei umfassende Themen zuerst präsentiert werden
- Wollen zukünftige Möglichkeiten und Herausforderungen berücksichtigen
- Verwenden Einsichten und Phantasie als Informationen und für Anekdoten
- Verlassen sich in Gesprächen auf eine indirekte Herangehensweise
- Mögen neuartige und ungewöhnliche Vorschläge
- Beziehen sich auf allgemeine Konzepte
- Verwenden in Besprechungen die Tagesordnung als Ausgangspunkt

FÜHLEN

- Bevorzugen sympathisches Auftreten und einvernehmliche Lösungen
- Möchten wissen, welche Auswirkung eine Alternative auf Menschen und Werte hat
- Können anderen im zwischenmenschlichen Kontakt ihre Anerkennung und Akzeptanz ausdrücken
- Lassen sich durch persönliche "Echtheit" überzeugen
- Präsentieren zuerst einvernehmliche Punkte
- Betrachten Logik und Objektivität als zweitrangig
- Bemühen sich in Besprechungen zuerst um die Einbindung der Menschen

WAHRNEHMEN

- Sind bereit, Zeitpläne zu diskutieren, sträuben sich aber gegen knappe und unveränderliche Pläne
- Haben Freude an Überraschungen und passen sich Änderungen in letzter Minute an
- Erwarten von anderen, dass sie auf situative Anforderungen reagieren
- Präsentieren ihre Ansichten als vorläufig und modifizierbar
- Wollen von Optionen und Gelegenheiten erfahren
- Konzentrieren sich auf Selbständigkeit und Flexibilität
- Konzentrieren sich in Besprechungen auf das Verfahren, das angewendet wird

Reihenfolge Ihrer Präferenzen

Die vier Buchstaben Ihres MBTI-Typs stehen für eine komplexe Zusammenstellung von dynamischen Beziehungen. Jeder mag einige der Präferenzen lieber als andere. Es ist tatsächlich möglich, die Reihenfolge vorauszusagen, in der jede Einzelperson die eigenen Präferenzen mag, weiterentwickelt und verwendet.

Als ein ENFP-Typ ist Ihre Reihenfolge

- 1 Intuition
- 2 Fühlen
- 3 Denken
- 4 Empfinden

Intuition ist Ihre Nr. 1 oder dominante Funktion. Die Stärken der dominanten Intuition sind

- Neue Möglichkeiten zu erkennen
- Sich neuartige Lösungen für Probleme einfallen zu lassen
- Freude, sich auf die Zukunft zu konzentrieren
- Nach weiteren Ideen Ausschau zu halten
- Neue Probleme schwungvoll anzugehen

Unter Stress können Sie

- Von Ideen und Möglichkeiten überwältigt werden, die alle gleich verlockend sind
- Sich an unwichtigen Einzelheiten festbeißen
- Sich zwanghaft mit einem nicht relevanten Fakt beschäftigen und ihn als repräsentativ für den gesamten Bereich ansehen
- Sich in überhöhtem Maß Sinnesfreuden wie z.B. Essen, Trinken, zu viel Fernsehen oder zu viel Sport hingeben

Im Großen und Ganzen wollen Sie, wenn Sie mit einem Problem konfrontiert werden, wahrscheinlich kreative Möglichkeiten für Wachstum erforschen (Nr. 1: Intuition), die mit Ihren Werten zusammenpassen (Nr. 2: Fühlen). Für optimale Ergebnisse müssen Sie jedoch unter Umständen Logik leidenschaftslos anwenden (Nr. 3: Denken) und die relevanten Fakten und Einzelheiten berücksichtigen (Nr. 4: Empfinden).

Die in der Tabelle auf Seite 4 Ihres Berichts aufgelisteten potenziellen Fallstricke und Vorschläge für Entwicklung beziehen sich auch auf Ihre Reihenfolge von Präferenzen. Die Fallstricke können nämlich auch das Resultat eines nicht entwickelten Gebrauchs von Präferenzen sein.

Ihre Herangehensweise bei der Problemlösung: ENFP

Bei einem Problemlösungsprozess können Sie Ihre Typenpräferenzen als Hilfsmittel nutzen. Obwohl es einfach erscheint, kann dies schwer durchführbar sein, denn Menschen neigen dazu, jene Teile des problemlösenden Vorgangs auszulassen, die den Gebrauch ihrer weniger bevorzugten Funktionen erfordern. Entscheidungen werden üblicherweise getroffen, indem man sich auf die dominante Funktion (Nr. 1) verlässt und die am wenigsten bevorzugte Funktion (Nr. 4) ignoriert. Eine bessere Entscheidung ergibt sich wahrscheinlich, wenn alle Ihre Präferenzen genutzt werden. Die unten aufgeführte Tabelle aber auch die hervorgehobenen Tipps auf der nächsten Seite, helfen Ihnen bei dieser Vorgehensweise. Sie sollten bei wichtigen Entscheidungen eventuell andere Personen mit gegenteiligen Präferenzen befragen oder dem Gebrauch Ihrer weniger bevorzugten Funktionen besondere Aufmerksamkeit schenken.

Ihr Ansatz bei der Problemlösung

1. Bei der Lösung eines Problems oder beim Treffen einer Entscheidung beginnen Sie am ehesten mit Ihrer dominanten Funktion, INTUITION, und fragen

- Wie können diese Fakten interpretiert werden?
- Welche Einsichten und (Vor-)Ahnungen kommen bezüglich dieser Situation in den Sinn?
- Was wäre möglich, wenn es keine Einschränkungen gäbe?
- Welche anderen Richtungen/Gebiete können erforscht werden?
- Was ähnelt diesem Problem?

2. Sie gehen dann eventuell zu Ihrer Funktion Nr. 2, FÜHLEN, über und fragen

- Welche Auswirkung wird das Ergebnis auf die Menschen, den Ablauf und/oder die Organisation haben?
- Wie ist meine persönliche Reaktion (sind meine Vorlieben/Abneigungen) bezüglich jeder Alternative?
- Wie reagieren andere auf die zur Wahl stehenden Möglichkeiten?
- Was sind die zugrunde liegenden Werte bei jeder Option?
- Wer ist damit betraut, die Lösung durchzuführen?

3. Sie stellen wahrscheinlich keine Fragen, die sich auf Ihre Funktion Nr. 3, DENKEN, beziehen, wie z.B.

- Wie lautet das Für und Wider jeder Alternative?
- Was sind die logischen Konsequenzen der Optionen?
- Welches sind die objektiven Kriterien, die erfüllt werden müssen?
- Wie hoch sind die Kosten für jede Option?
- Was ist die vernünftigste Handlungsweise?

4. Bei Ihnen besteht fast keine Wahrscheinlichkeit, dass Sie Fragen in Bezug auf Ihre Funktion Nr. 4, EMPFINDEN, stellen, wie z.B.

- Wie sind wir in diese Situation geraten?
- Was sind die überprüfbaren Fakten?
- Wie genau sieht die jetzige Situation aus?
- Was wurde getan und von wem?
- Was gibt es schon, das funktioniert?



- **Verwenden Sie Introversion, um sich auf diese Weise Schritt für Schritt Zeit zum Nachdenken zu nehmen**
- **Verwenden Sie Extraversion, um jeden Schritt zu besprechen, bevor Sie weitermachen**
- **Verwenden Sie Wahrnehmen bei jedem Schritt, um Besprechungen und Optionen offenzuhalten, indem Sie Dinge nicht zu frühzeitig abbrechen**
- **Verwenden Sie Urteilen, um eine Entscheidung zu treffen, und legen Sie eine Frist und einen Zeitplan fest**

Schlussfolgerung

Obwohl Personen jedes Typs jede Rolle in einer Organisation übernehmen können, tendiert jeder Typ dazu, von einer bestimmten Arbeit, einer bestimmten Art des Lernens und einem bestimmten Kommunikationsstil angezogen zu werden. Man funktioniert am besten, wenn man sich einen Stil zu Eigen machen kann, der einem erlaubt, die eigenen Präferenzen zum Ausdruck zu bringen. Wenn man gezwungenermaßen einen Stil über längere Zeit hin anwendet, der nicht die eigenen Präferenzen widerspiegelt, können sich daraus Ineffizienz und Burnout entwickeln. Obwohl Sie, wenn nötig, einen anderen Stil annehmen können, leisten Sie den größten Beitrag, wenn Sie Ihre eigenen Präferenzen verwenden und Ihre eigenen Stärken nutzen.

Schon seit mehr als 60 Jahren hilft das MBTI-Instrument Millionen von Menschen auf der ganzen Welt, ein tieferes Verständnis von sich selbst und der Art, wie sie mit anderen interagieren, zu erlangen, indem es ihnen bei der Verbesserung ihrer Art zu kommunizieren, zu arbeiten und zu lernen hilft. Für weitere Quellen, Ihr Wissen zu erweitern, besuchen Sie www.cpp.com, um praktische Werkzeuge für lebenslanges Lernen und Entwicklung zu entdecken.

