

Themanummer 'MBTI' Myers Briggs Type Indicator®

In dit nummer

- Inleiding themanummer
- Introductie op MBTI
- MBTI Type Dynamiek
- MBTI en Teams
- MBTI Type en stress/druk
- Ons MBTI aanbod

Wij zijn van mening dat mensen het verschil maken. Vandaar dat onze dienstverlening is gericht op het 'ontwikkelingsgericht vermogen' van mensen, teams en organisaties in het bedrijfsleven, het onderwijs en in de (top)sportwereld.

Middels consultancy, trainingen en coaching leveren wij een wezenlijke bijdrage aan de ontwikkel doelstellingen van onze klanten.

In dit E-zine besteden wij aandacht aan de Myers Briggs Type Indicator (MBTI®); een van de weinige persoonlijkheidsinstrumenten die gebaseerd is op veelomvattende en psychodynamische theorieën over persoonlijkheid. Wij werken reeds een aantal jaren met dit unieke instrument in de ontwikkeling en begeleiding van individuen en teams in zowel het bedrijfsleven als de topsport. Wat ons betreft het ontwikkelinstrument!

Wij zijn beiden MBTI 'certified'.

Rob van den Heuvel
Coen de Vries



Introductie op MBTI

De Myers Briggs Type Indicator is gebaseerd op de ideeën van de Zwitserse psycholoog Carl G. Jung. De theorie van Jung gaat uit van de veronderstelling dat voorkeuren aangeboren zijn en dat iedereen de aangeboren neiging heeft zich te ontwikkelen en uit te groeien tot de beste versie van zichzelf. De persoonlijkheidstheorie van Jung is dynamisch en ontwikkelingsgericht. Iemands 'voorkeuren' staan niet los van elkaar maar werken op elkaar in en vormen kenmerkende persoonlijkheidspatronen. De psychologische typen die gevormd worden, zijn geen statische hokjes waar mensen in passen. Mensen ontwikkelen zich en worden effectiever naarmate ze leren en zichzelf ontwikkelen. Katharine Cook Briggs en haar dochter Isabel Briggs Myers, hebben Jung zijn theorie met het MBTI instrument operationeel en toegankelijk gemaakt.

Om een MBTI profiel te kunnen opstellen wordt de MBTI vragenlijst gebruikt. 88 Vragen die vervolgens uitgewerkt worden in een MBTI type rapport. Aansluitend wordt een diepte interview gehouden en daarna wordt met behulp van de uitslag van de vragenlijst en het interview het MBTI type profiel door de kandidaat vastgesteld.

Ieder jaar worden er wereldwijd meer dan 3,5 miljoen vragenlijsten ingevuld die gebaseerd zijn op meer dan 50 jaar onderzoek en ontwikkeling. De resultaten geven zelfinzicht en brengen waardevolle verschillen tussen personen aan het licht, die de bron van heel wat misverstanden en communicatiestoornissen kunnen verklaren.





MBTI Type Dynamiek

Basisveronderstellingen van de MBTI® typetheorie:

- Het MBTI instrument achterhaalt persoonlijke voorkeuren voor manieren of stijlen van doen.
- Elke manier/stijl heeft een tegenovergestelde uitingsvorm. Iedereen gebruikt alle uitingsvormen indien nodig.
- Voorkeuren zijn niet hetzelfde als vaardigheden. De voorkeuren zijn allemaal even waardevol en belangrijk.
- Het ene type is niet beter dan het andere. Ieder type heeft potentieel en iedereen kan zelf het beste inschatten wat zijn type is.
- De MBTI vragenlijst is een indicator en geen test.

MBTI beschrijft iemands persoonlijkheidsvoorkeuren en geeft deze in vier dimensies weer:

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

1. Extraversion (E) of Introversion (I)

(E): Geeft er de voorkeur aan om energie te putten uit de wereld buiten zichzelf, zoals activiteiten, mensen en dingen.

(I): Geeft er de voorkeur aan om energie te putten uit de wereld van reflectie, gevoel en ideeën.

2. Sensing (S) of iNtuition (N)

(S): Geeft er de voorkeur aan om zich te richten op informatie verkregen via de zintuigen en op praktische toepassingen.

(N): Geeft er de voorkeur aan om zich te richten op patronen, verbindingen en mogelijke betekenissen.

3. Thinking (T) of Feeling (F)

(T): Geeft er de voorkeur aan om beslissingen te baseren op logica en objectieve analyse van oorzaak en gevolg.

(F): Geeft er de voorkeur aan om beslissingen te baseren op een waarderingsproces, en neemt daarbij in overweging wat belangrijk is voor anderen.

4. Judging (J) of Perceiving (P)

(J): Houdt van een geplande, geordende benadering tot het leven en geeft er de voorkeur aan dat dingen beslist zijn.

(P): Houdt van een flexibele, spontane benadering en geeft er de voorkeur aan om mogelijkheden open te houden.

De diverse combinaties van deze voorkeuren resulteren in 16 'persoonlijkheidstypes'. Elk type wordt geassocieerd met een unieke reeks gedragsmatige kenmerken en waarden. Deze bieden een nuttig uitgangspunt voor individuele feedback, zelfonderzoek en groepsdiscussie.

De 4 MBTI dimensies zijn niet onafhankelijk van elkaar maar vormen **een dynamisch geheel**. Ieder deel heeft een wisselwerking op elk ander deel. Deze dynamische aspecten vormen een krachtig toepassingsmogelijkheid en door dit diepere en verklarende niveau van het instrument toe te passen, krijg je inzicht in:

- Iemands communicatiestijl: informatie hoe anderen iemand ervaren.
- Kernwaarden en drijfveren; informatie over iemands dominante functie, het centrale deel van iemands identiteit.
- Het belang van het ontwikkelen van de hulpfunctie tbv persoonlijk evenwicht.
- Hoe types reageren op druk en stress.
- Aanknopingspunten om de invloed van ontwikkelingsmomenten op later leeftijd te onderzoeken.
- De mogelijkheden van levenslange ontwikkeling dat als ondersteuning kan dienen voor zelfreflectie, beoordeling en het identificeren van ontwikkelingsdoelen.

Het gaat dus om de verkenning van de dynamische interactie van de 4 voorkeuren binnen 1 MBTI type.



MBTI Type Dynamiek vervolg

Zoals reeds eerder opgemerkt houdt Jung's theorie rekening met de aangeboren drang naar groei en biedt het model levenslange ontwikkelingsmogelijkheden. In feite geeft het aan hoe deze ontwikkeling waarschijnlijk zal verlopen. Het geeft je een dynamisch beeld van het individueel functioneren, met inbegrip van de erkenning van de dominante functie in iemands type als basis voor motivatie en identificatie van typische reacties op druk en stress.

In de eerste helft van ons leven (specialisatie fase) ligt de nadruk op het richten van de energie op de dominante en hulpfunctie. De dominante en hulpfunctie zijn de speel van iemand persoonlijkheid. De dominante functie is die functie waar je het meeste op vertrouwt, is het meest bewust ontwikkeld en daarmee de kern van iemands persoonlijkheid. De hulpfunctie zorgt voor evenwicht, voor 'persoonlijke effectiviteit' en ondersteunt daarmee dus de dominante functie. De dominante functie ontwikkeld zich in de kind/jeugd jaren en de hulpfunctie vanaf de 2^e helft puberteit.

Als de ontwikkelingsdoelen van de eerste fase van het leven eenmaal zijn bereikt, verandert volgens Jung de prioriteit van de ontwikkeling. Er vindt een verschuiving plaats van 'specialisatie' naar 'integratie'. Deze verschuivingsperiode noemen we ook wel eens de 'midlife periode'.

In de tweede (integratie) fase van ons leven, medio dertiger jaren ontwikkelen we de 3^e (tertiaire functie) en 4^e functie ook wel genaamd de 'minst ontwikkelde functie'. De 3^e functie is niet een van je voorkeurstype en tegenovergesteld aan je hulpfunctie. De 4^e functie is het minst beschikbaar, besteed iemand weinig aandacht aan en is tegenovergesteld aan je dominante functie en manifesteert zich bij druk en stress.

Gedurende de midlife periode ervaart iemand in het bijzonder de behoefte de 4^e functie te ontwikkelen. Aangezien iemands persoonlijkheid voornamelijk gevormd is rondom de dominante functie, kan dit een tijd inluiden van onzekerheid over de persoonlijke identiteit en mogelijke toekomstige richtingen in het leven. De 2 meest voorkomende reacties op deze periode zijn:

1. Het ongemak van deze periode tolereren en door het ontwikkelingsproces heengaan.
2. Verwerpen van het ongemak van deze periode omdat zij te wezensvreemd en oncomfortabel zijn en de toevlucht nemen tot het typische perspectief van de dominante functie.

Reactie 1 leidt uiteindelijk tot een meer geïntegreerd perspectief waarbinnen iemand toegang heeft tot al zijn functies. De 2^e reactie kan ertoe leiden dat iemand als het ware bevriest in zijn type en een rigide karikatuur toont van de gewone kenmerken van zijn type.

MBTI en Teams

Een goed begrip van je eigen MBTI type en hoe je eigen type samenhangt met het type van andere teamleden biedt een kader voor begrip van de verschillende inbreng van ieder teamlid in het team.

Team ontwikkeling met behulp van het MBTI instrument is het proces waarin een groep individuen wordt aangemoedigd om meer over henzelf te leren, over elkaar en hun leiders en hoe deze krachtige elementen op elkaar aansluiten om het teamsucces te stimuleren.

MBTI helpt teams door een raamwerk te bieden waarin teamleden de onderstaande thema's beter kunnen begrijpen en managen:

- Teamcultuur
- Communicatie
- Verandering
- Samenwerking
- Probleemoplossing / Conflictantering
- Stress / Presteren onder Druk





MBTI Type en stress/druk

Aan de hand van iemands MBTI type is het mogelijk voorspellingen te doen hoe iemand reageert op druk, zowel tijdelijke als meer structurele druk en welke activiteiten en situaties iemand stress zullen opleveren.



In stresssituaties zal over het algemeen ieder type op een voorspelbare manier reageren. Er zijn drie fases die men zou kunnen doorlopen op zo'n moment:

1. In situaties van lichte stress kan iemands type worden overdreven.
2. Als de stress aanhoudt; de dominante functie kan de persoonlijkheid op een obsessieve wijze volledig overnemen.
3. Je hebt langdurig en structureel last van veel stress: je ondergeschikte functie uit zich overdreven, onvolwassen en dwingend.

In fase 3 ben je zoals we dat binnen MBTI noemen "in de greep van stress". In deze fase is er sprake van structurele en langdurige stress en op dat soort momenten dwingt de psyche het systeem weer in evenwicht te komen. Mensen in de greep van stress vertonen over het algemeen het volgende gedrag:

- Ze laten gedrag zien dat niet bij hen past en achteraf zeggen ze vaak, "ik weet niet wat me overkwam".
- Ze maken zich ongerust, zijn boos, of verliezen de controle.
- Ze kunnen niet meer logisch nadenken.
- Ze verliezen alle gevoel voor humor.
- Ze uiten zich overdreven, onvolwassen en dwingend.

Al deze verschijnselen kunnen uiteindelijk leiden tot overspannenheid, ook wel burn out genoemd. Elk type mens heeft karakteristieke oorzaken die stress oproepen en oplossingen om stress te bestrijden. Met het kennen van jouw mogelijke oorzaken en 'geneesmiddelen', kun je stress voorkomen en managen in persoonlijke- en werkrelaties. MBTI helpt mensen om inzicht te krijgen in en bewust te worden van hun 'stress profiel'. Aangevuld met coaching en/of trainingen kunnen mensen worden ondersteund in het effectief omgaan met druk en stress.

MBTI type ESFJ

Oorzaken

Gevoelig voor onverschilligheid van anderen
Hoge verwachtingen van anderen om 100% te geven

Te veel "zou"

Verwaarlozen eigen behoeften terwijl ze zorgen voor anderen
Anderen helpen voordat ze weten wat ze nodig hebben

Geneesmiddelen

Van nature vertrouwen ze op familie en vrienden
Verwacht niet dat anderen dezelfde hoge verwachtingen hebben
Oefen vergevingsgezindheid
Schenk voldoende aandacht aan eigen behoeften

Vraag anderen wat ze nodig hebben voordat je met helpen begint

Onze MBTI diensten:

- MBTI assessments;
opstellen persoonlijk / team MBTI profiel
- Team en persoonlijke coaching
- Training persoonlijke ontwikkeling
- Training team ontwikkeling
- MBTI thema workshops

Voor meer informatie over MBTI:

- <http://www.myersbriggs.org/>
- http://nl.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs_Type_Indicator
- <http://www.youtube.com/watch?v=WF1sqE8Ib0o>