

Utifrån de svar du gett i formuläret har du fått profilen
ENFP

I Introversion Hämtar energi inifrån		Extraversion E Hämtar energi utifrån
S Sinnesförmåelse Basfakta/detaljer		Intuition N Det övergripande
T Tanke Uppgiftsorienterad		Känsla F Relationsorienterad
J Bedömning Ordning och reda		Perception P Det ordnar sig

Naturlig styrka: Förmåga att formulera nya möjligheter

Vill ha: Utrymme att bolla idéer i en öppen atmosfär. Frihet, omväxling

Inför förändringar: Vill vara med på idéstadiet

Stressas av: Att arbeta med stelbenta strukturer, att vara låst

Kommunikationsstil: Engagerad, inriktad på det övergripande

Ledarstil: Okonventionell, idéinriktad.

Tar till sig information: Från det teoretiska till det konkreta

Kan behöva tänka på: Utveckla din förmåga att arbeta med strukturer och detaljer. Lär dig sova på saken, när en ny idé pockar på handling.

Texten nedan beskriver vanliga uttryck för denna personlighetsprofil med tonvikt på arbetssituationer. Eftersom varje individ uttrycker sin personlighetsprofil på sitt eget unika sätt, är det troligt att allt kanske inte stämmer in på dig. Men huvuddragen, känslan av att "detta är jag", ska finnas.

Om beskrivningen inte verkar stämma, kan det bero på flera faktorer. Kan det vara så att du tar på dig roller som blivit en så utpräglad del av dig, att de så "skymmer" den du egentligen är? Har du lagt in värderingar i frågorna och svarat utifrån något som inte är du? Ett annat skäl kan vara att vi genom våra erfarenheter allt mer lär oss att anpassa oss efter vad situationen kräver. När du läser igen beskrivningen, konstaterar du kanske att "så där reagerade jag förr, nu är jag mjukare/rakare/mer bestämd/mer flexibel osv". Det är helt naturligt och dessutom önskvärt. Vi har vår grundpersonlighet och dessutom olika drag som vi lagt oss till med genom erfarenheter och annat.

Här är vi ute efter grunden. Läs igenom, reflektera, diskutera med någon som kan hjälpa dig att "hitta rätt".

Allmän karaktäristik

Du kommer till din rätt i sammanhang där du kan arbeta självständigt och flexibelt. I detta ingår att kunna arbeta utifrån inspiration; ”i attacker” snarare än steg för steg i samma tempo.

Att arbeta med något som känns meningsfullt, t ex med frågor som rör utveckling eller kommunikation, är viktigt. Din förmåga att hitta potential hos andra och få andra att inse att de har den, är en klar tillgång i sådana sammanhang. Genom att du finner det mesta intressant, kan du dras till många olika slags verksamheter så länge det känns intressant och utvecklingsbart.

Du förhåller dig öppen inför nya möjligheter också när andra inte inser potentialen. Så länge möjligheten förblir en möjlighet, har du kvar intresset. När möjligheten sedan förvandlats till konkret verklighet, har glansen en tendens att blekna. Det är snarare idén än genomförandet som ger dig energi.

Det är viktigt för dig att du finns i ett sammanhang, där du har utrymme att bolla idéer och tankar. Frihet och en arbetsgrupp, där man arbetar självständigt samtidigt som man har ett öppet tankeutbyte, är den ideala arbetssituationen. Du mår bra i en accepterande miljö där det är naturligt att ni bekräftar och uppmuntrar varandra. Du dräneras på energi i situationer, där du tvingas arbeta i rutinuppgifter och där det personliga utrymmet för individualitet är litet.

När du löser problem eller funderar på upplägg och strategier, är det viktigt för dig att kunna arbeta ostört. Ditt behov av avskildhet är större än vad omgivningen anar.

Starka sidor – bidrar med

I arbetsgrupper tar du gärna på dig rollen att upptäcka nya möjligheter till förändring och utveckling. Utgångspunkten är att allt kan bli bättre. För att nå dit, kastar du ur dig idéer. Dessa är i det läget inte genomtänkta utan kastas mer fram som uppslag för gruppen att spinna vidare på. Din tanke är att ni tillsammans ska komma på det nya.

Om du driver din styrka alltför långt, kan du komma att irritera övriga teammedlemmar genom att riva upp sådant som ni gemensamt kommit överens om. Du kan ge ett oseriöst intryck när du kastar ur dig förslag som de andra uppfattar som orealistiska.

Stressas av

Du har svårt att göra dig rättvisa i sammanhang som är utpräglat regelstyrda och som innebär att du mest arbetar med detaljuppgifter. Likaså skulle du ha svårt att arbeta i en kultur där man, i stället för att sträva framåt mot nya möjligheter och arbetssätt, håller fast vid ”det man alltid har gjort”. Om du inte tillåts ta ut svängarna med entusiastiska uttalanden kring olika möjligheter, utan tystas ner med sura kommentarer, kan du börja vantrivas, i värsta fall må dåligt.

Kan uppfattas som

Du uppfattas sannolikt som en öppen, flexibel och positiv person. Detta stämmer i mycket men är inte hela sanningen: Känslomässigt är du mycket mer privat och reserverad än vad omgivningen inser. Dina starka värderingar om vad som är rätt och fel gör att du lätt blir moraliskt indignerad och i det läget är du inte särskilt positiv eller flexibel.

Din goda förmåga att entusiasmera och övertyga andra om dina idéer kan innebära att dessa känner sig lurade när du tappat lusten och fått ännu bättre idéer. Så här kan du behöva lägga band på dig... Allmänt kan du uppfattas som mer intresserad och positiv än vad du innerst är. I diskussioner med andra faller det sig naturligt för ENFP att hålla sig öppen för alternativ och möjligheter. Det gör att du kan uppfattas som mindre beslutskraftig i diskussioner med motsatta typer. Din öppenhet kan också göra att du går med på saker som du, vid närmare eftertanke, inte alls vill. Att be om betänketid innan du säger ja till något, kan bespara dig mycket besvär.

Din beslutsprocess sker i din inre värld; för att du ska kunna ta ställning till vad du vill och vad du tycker, behöver du vända dig inåt för eftertanke.

I förändringsprocesser

I samband med förändringar vill du vara med från början när man diskuterar det övergripande utifrån olika perspektiv. Genom din förmåga att associera och komma med olika infallsvinklar, kan du tillföra mycket. Sedan är det viktigt för dig att ni inte binder upp er utan att det finns en öppenhet i planerna – man vet ju aldrig vad ett steg i en viss riktning kan leda till.

Kommunikationsstil

Du kan framstå som inspirerande och entusiastisk när du talar om dina idéer. Du håller dig till den övergripande bilden och kan bli svarslös om någon skulle avkräva dig detaljer. Din tendens att hoppa mellan olika ämnen ("popcorn style"), ibland mitt i en mening, gör att personer med motsatta profiler kan ha svårt att följa dig.

Det är viktigt för dig att samtal förs i en anda av ömsesidighet. Du är känslig för hur du blir bemött, du har en slags radar för vad som finns i luften.

Du vinner på att lägga band på dig när andra inte har samma stil som du själv. Hitta sätt att föra fram dina idéer, så att du uttrycker dem mer konkret och stegvis. Respektera andras behov av att prata igenom basfakta och grundförutsättningar även om det gör dig otålig.

Inför personer som är mycket olika dig själv: Anpassa din stil efter den du talar med. I samtal med personer som har en naturlig styrka i att hantera fakta, ge dem fakta först och kom till det övergripande sist. Håll dig till saken. Inför uppgiftsorienterade personer, försök hålla en logisk stringens i det du säger. Ta det inte personligt, om den andre verkar avståndstagande. Var saklig själv.

Ledarstil: Okonventionell, idéinriktad.

Du kan uppfattas som en okonventionell ledare. Det faller sig naturligt för dig att ge dina medarbetare frihet att lägga upp arbetet själva utifrån det ni kommit överens om. Du vill skapa ett öppet samtalsklimat där det kan finnas utrymme för att utmana det bestående för att åstadkomma något nytt. Möten får ofta starka islag av idédiskussioner. Du kan förvirra medarbetarna genom att verka fatta beslut som du sedan snabbt river upp. Du är inte mycket för hierarkier - alla "är lika mycket värda", dvs vem som helst kan utmana vem som helst.

Att tänka på:

Medarbetare som vill ha strukturer, tydlighet och fungerande rutiner för att kunna göra ett bra jobb, kan känna förvirring, otrygghet och frustration. De tvära kasten som kan bli resultatet av alla nya idéer, utgör motsatsen till den stabilitet och förutsägbarhet som vissa personer behöver. Kanske är du själv inte så noga med resultatuppföljningar – för andra är det kraftigt motiverande att se konkret vad ni åstadkommer, "Ett steg i taget mot målet". Befattningsbeskrivningar kan underlätta.

Andra medarbetare kan uppfatta dig som alltför svag när du förefaller ha svårt att fatta beslut och när du inte tillräckligt tydligt pekar med hela handen.

Om du inte redan gjort det: Hitta sätt att bemöta andra personligheter för att bättre kunna stötta alla dina medarbetare utifrån vad de behöver.