

---

Den här analysen är baserad på Carl Jungs typteori och den MBTI-modell som utvecklades utifrån Jungs teori. **Innotiimi Oy** och **Feedback Oy** ansvarar för utvecklingen av analysmodellen för medfödda tankesätt.



N A T U R A L  
T E N D E N C I E S  
A N A L Y S I S

## DEMO RAPPORT

04.11.2016



## Inledning till tolkning av resultat

Den här analysen har utvecklats för att vi ska kunna känna igen våra medfödda tankesätt. Den ger kunskap och idéer om hur vi skiljer oss från andra. Den ger oss också kunskap om våra egna styrkor, som utvecklas inom oss bara genom att vi är oss själva och utan större ansträngning.

Den andra sidan av vår styrka är våra svagt utvecklade sidor som vi normalt inte fäster avseende vid. Ibland är det ändå nyttigt att bli medveten om dem, eftersom vi kan utveckla vår förmåga även inom dessa områden.

Den använda modellens grundidéer har utvecklats av den schweiziska psykiatern **Carl Gustav Jung**. I modellen förekommer fyra dimensioner som var och en omfattar två alternativ. Ett av dessa två alternativ är mest naturligt för oss, och kan jämföras med att skriva med höger eller vänster hand.

De dimensioner som beskrivs är följande:

<b>Energiriktning:</b>	<b>E</b> Extraversion	<b>I</b> Introversion
<b>Informationsinhämtning:</b>	<b>S</b> Sinnesförmåga	<b>N</b> Intuition
<b>Beslutsfattande:</b>	<b>T</b> Tanke	<b>F</b> Känsla
<b>Livsstil:</b>	<b>J</b> Bedömning	<b>P</b> Varseblivning

Bokstaven framför alternativen härrör från de engelska motsvarigheterna. De används i det här sammanhanget eftersom de har etablerat sig i det svenska språket (bl.a. via MBTI®-modellen) och är därför bekanta för många sedan tidigare.

Dina val bildar en kombination av fyra bokstäver som beskriver ditt naturliga tankesätt, t.ex. ESFJ. För varje dimension väljs det bokstavsalternativ som är naturligaste för dig.

På följande sidor finns både grafisk information och textinformation gällande ditt troliga tankesätt. Informationen har utarbetats ur arbetslivssynpunkt.

## Kompetens

Ditt naturliga tankesätt talar inte om vilken kompetens du har, utan framför allt vad som kommer att utvecklas inom dig utan någon större ansträngning, bara genom att du är dig själv. Det talar också om vilka arbetsförhållanden och situationer som du trivs bäst i.

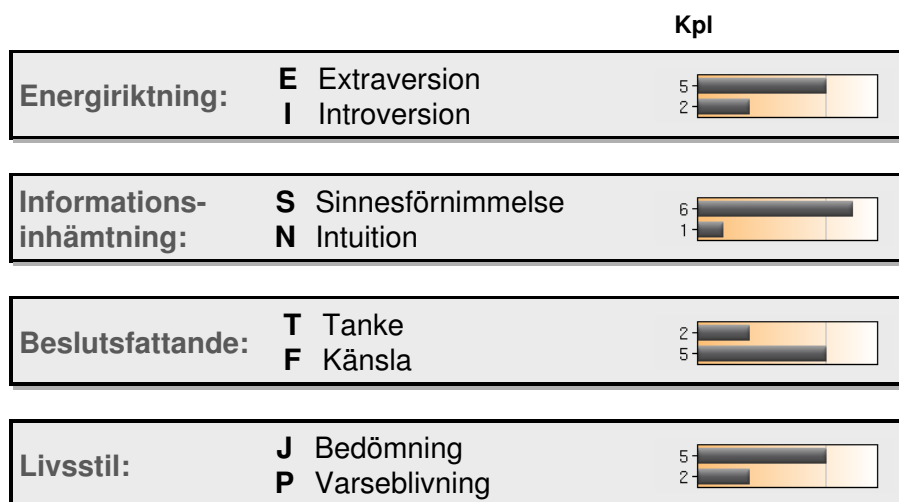
Kompetens är mer omfattande än ditt naturliga tankesätt, eftersom all kunskap som inhämtats under livet verkar vid sidan om dina det naturliga tankesättet, t.ex. social kompetens, verbala kunskaper, motionskapacitet och olika yrkeskunskaper. Kompetens kan man, och bör man, utveckla medan ditt medfödda tankesätt är svårare att påverka.

Kompetens är summan av det medfödda tankesättet och de kunskaper man skaffat sig i livet. Den här analysen hjälper dig även att känna igen de tanke- och handlingsmönster som inte utvecklats på ett naturligt sätt inom dig.

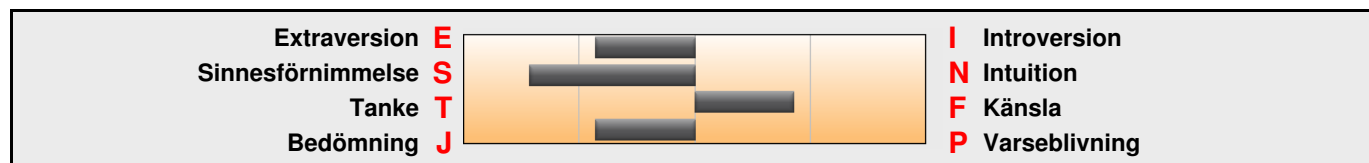
**KOMPETENS = Medfött TANKESÄTT + Förvärvade KUNSKAPER**

## Ditt naturliga tankesätt

Utifrån de val du gör är styrkorna i ditt tankesätt följande:



I följande figur visas utvärderingens resultat så att nollpunkten befinner sig i mitten av varje dimension. Den svagaste funktionens andel har dragits ifrån den starkaste, och resultatet visar den starkaste funktionens återstående styrka.



Ditt naturliga tankesätt är utgående från dina val:

**ESFJ / 'Harmoniseraren'**

**Tankesättet** är enligt Jung en del av vår personlighet. Det är alltså svårt, troligtvis omöjligt, att förändra. Det finns inte heller något skäl till förändring, eftersom varje tankesätt har sina egna styrkor och sidor som behöver utvecklas. Utvecklingen av tankesättet sker enligt Jung så att vi lär oss att medvetet kontrollera allt flera av dess komponenter.

Enligt Jung består tänkandet av två huvudfaktorer: anskaffning av information och slutsatser på basis av denna information (de centrala dimensionerna). De fyra faktorer som bidrar till tankesättet (S, N, T och F) kan skapa en inre reaktionshierarki, d.v.s. tankesätt på 16 olika sätt.

Tankesättets två övriga dimensioner E/I och J/P karakteriseras som attityder. Av dessa bestämmer den första om den mest utvecklade komponenten i vårt tänkande är extrovert (utåtriktad) eller introvert (inåtvänd). Den andra attityddimensionen (J/P) beskriver vår yttre livsstil: bedömning (J) eller varseblivning (P). Om J är starkare än P, syns vår beslutsfunktion, d.v.s. T eller F, mera tydligt utåt. På motsvarande sätt syns vår informationsfunktion, d.v.s. S eller N, tydligare utåt om P är starkare än J.

## Kan funktionerna vara lika starka?

I teorin om våra funktioner antas att funktionerna inte kan vara lika starka. Detta beror på att människan i så fall alltid skulle vara tvungen att göra ett medvetet val och besluta vilken funktion som ska användas i olika situationer. Då skulle tänkandet bli för långsamt och svårt. Det är betydligt lättare att reagera i olika situationer enligt en inre grundmodell, som ändras först i de fall då den inte leder till önskat slutresultat.

## Vad försvårar identifieringen?

Det är en relativt utmanande uppgift att känna igen sitt eget tankesätt. Detta beror på att vi alla har åtminstone tre olika jagformer: arbetsjaget, idealjaget och det naturliga jaget.

- Arbetsjaget utgörs av de kunskaper och roller med vilka vi kan uppfylla de förväntningar som arbetsmiljön och arbetsgivaren ställer på oss.
- Idealjaget är den bild/uppfattning vi har av en `god` människa. Den reflekterar närmast den kultur och de värderingar vi växt upp och verkar i.
- Det naturliga jaget är en uppsättning av personliga egenskaper som vi har redan från barndomen och som styr oss i vår utveckling.

Det är vanligt att i synnerhet arbetsjaget och det naturliga jaget i viss mån blandas ihop vid den första utvärderingen eller vid någon annan identifieringsövning som organiseras av arbetsplatsen. Genom att bekanta sig med beskrivningar av olika tankesätt kan man emellertid upptäcka att det tankesätt som testet föreslår inte stämmer. Då lönar det sig att bekanta sig med andra närliggande tankesätt.

## Mera information om tankesätt

Det finns väldigt mycket skriftligt material och forskning om tankesätt. På Internet kan man hitta information med exempelvis sökorden tankesätt, MBTI eller Keirse. Tusentals böcker och vetenskaplig forskning har publicerats i ämnet, största delen i USA. Den huvudsakliga utvecklaren av denna utvärdering, Kari Helin, har också skrivit en lärobok på temat, ERILAISUUS - 16 tyyppiä työelämässä (`OLIKHET - 16 typer i arbetslivet`). Den kan köpas från Innotiimi eller i välförsedda bokhandlar.

## TILLÄMPNINGAR d.v.s. återspeglings av olika egenskaper

### 1. Din naturliga begåvning

Det finns flera typer av naturlig begåvning. Utifrån de val du gör är din naturliga begåvningsprofil följande:

Begåvningsart	Motsvarande egenskaper	Styrka	
Operativ	ST	8/14	
Social	SF	11/14	
Strategisk	NT	3/14	
Reformerande	NF	6/14	

Människor med en stark **operativ** begåvning passar bäst som praktiska organisatörer och problemlösare.

Människor med en stark **social** begåvning passar bäst inom kundservice, uppfostran, vård och underhållning.

Människor med en stark **strategisk** begåvning passar bäst som förnyare av aktiviteter, d.v.s. planerare och igångsättare av förändringar.

Människor med en stark **reformerande** begåvning passar bäst som utvecklare av arbetsgrupper, som utbildare och som medlare av konflikter.

### 2. Dina medfödda egenskaper i ledningsuppgifter

Våra inre egenskaper påverkar vårt sätt att leda genom att vi av naturen fäster större uppmärksamhet vid saker som dominerar vårt tänkande, och mindre uppmärksamhet vid saker som har mindre anknytning till våra medfödda egenskaper. Bakgrunden till denna specifikation är prof. David Keirseys karaktärsmodell.

Utifrån dina val har du en benägenhet att på följande sätt föredra olika roller när du leder:

Roll i ledande position	Motsvarande egenskaper	Styrka	
Väktare	SJ	11/14	
Improvisatör	SP	8/14	
Strateg	NT	3/14	
Idealist	NF	6/14	

**Väktarna** (SJ) är av naturen bra ledare i situationer då prestationer är viktiga. De är speciellt noggranna med att det som är överenskommet blir gjort inom utsatt tid och att uppställda målsättningar uppnås.

**Improvisatörerna** (SP) är framför allt bra på att fixa (sköta, lösa) många saker samtidigt. Deras yttre iakttagelseförmåga är tillräcklig för att styras i flera riktningar.

**Strategerna** (NT) ifrågasätter och reformerar traditionella verksamhetsmodeller. De vill framför allt förbättra organisationens konkurrenskraft.

**Idealisterna** (NF) är först och främst utvecklare av organisationens interna verksamhet och personalen. Samarbete, förpliktelse och kunskap är deras favorit teman.

### 3. Dina naturliga roller vid förändringar

Människor har en tendens att vara aktiva under olika faser av en förändring. De är mest aktiva när förändringen är i en sådan fas då de av naturen känner sig bekväma.

Roll vid förändring	Motsvarande egenskaper	Styrka	
Visionären	IN	3/14	
Igångsättaren	EN	6/14	
Verkställaren	ES	11/14	
Slutföraren	IS	8/14	

**Visionärer** (IN) är tysta åskådare, som har en förmåga att leva före sin tid. Detta beror främst på en kombination av N-egenskapen och ett introvert sinnelag. De skapar riktlinjer för nästan alla förändringar.

**Igångsättarna** (EN) älskar förändringarnas utmaningar. De tvekar inte att sätta igång när de har något slags plan och vision om riktningen. Igångsättarna motiverar och utmanar människor att delta i förändringen.

**Verkställarna** (ES) förverkligar saker på ett direkt sätt. De tar spontant ställning i olika frågor och reagerar ofta snabbare än de tänker. Verkställarna tar förändringen till det praktiska planet.

**Slutförarna** (IS) är ett slags ankare för förändringen. De kommer relativt långsamt igång med nya projekt, men genomför dem i praktiken och befäster de projekt som de deltar i.

## 4. Samband med färgtyper

En populär modell för strukturering av karaktärer är att dela in människor i fyra färgtyper: röd, blå, gul och grön. Utifrån de val du gör är din `färgkarta` följande:

Karaktärsfärg	Val som har störst inverkan	Färgernas styrka
Röd	ET	
Blå	IT	
Gul	EF	
Grön	IF	

Den **röda** karaktären är utåtriktad och uttrycker tydligt sina egna åsikter. En röd person tar gärna ställning i olika frågor och strävar efter att påverka andra främst genom att prata. En sådan person är en `ledare` till sin natur. Från röda personer får man lätt respons, i synnerhet kritisk sådan. Även om röda personer till sin natur är `debattörer`, är de redo att ändra sin ståndpunkt om någon ger dem tillräckligt förnuftiga motiveringar.

Den **blåa** karaktären är förutseende och analytisk. En blå person strävar efter att påverka saker främst genom god planering och genom att föra fram sina åsikter vid rätt tidpunkt. Blåa personer är `analytiker` och `taktiker` till sin karaktär. Deras karaktär har samma klarhet och målmedvetenhet som den röda, men blåa personer framhäver inte sin karaktär lika öppet.

Den **gula** karaktären är utåtriktad och vänlig. Gula personer tar på samma sätt som röda gärna ställning i olika frågor, men på ett konstruktivt sätt. Gula är till sin natur `uppmuntrare`. De ger gärna respons som huvudsakligen är uppmuntrande. Det är svårt för gula att ge kritisk respons, eftersom det strider mot deras grundläggande natur.

Den **gröna** karaktären är en korsning av den blåa och den gula. Den har samma typ av djupt övervägande som den blåa och samma välvillighet som den gula. För gröna personer är framför allt personliga värderingar viktiga. Därför är det svårt för gröna att arbeta inom en organisation vars (verkliga) värderingar strider mot deras egna värderingar.

Färgernas styrka beräknas som ett resultat av de valda egenskaperna, d.v.s. så att till exempel den röda karaktärens styrka är E-valen x T-valen. En enskild färgs maximala styrka är  $7 \times 7 = 49$  och den minsta styrkan är 0).

## Beskrivning av ditt möjliga tankesätt

På de två sista sidorna finns en beskrivning av ett tankesätt som kan vara ditt verkliga tankesätt, i synnerhet om det finns tydliga skillnader mellan egenskaperna. Det är dock möjligt att denna första analys endast ger dig en sammanfattning av ditt naturliga tankesätt och ditt arbetsjag. Då kan du hitta ditt verkliga tankesätt genom att ta kopior av 2-4 möjliga tankesätt och låta några personer du känner läsa dessa. Om alla kommer fram till samma beskrivning, är den sannolikt den rätta.

## ESFJ / Harmoniseraren

### 1. Framträdande egenskaper

De egenskaper som tydligast skiljer sig från andra tankesätt är ESFJ-personens vänlighet, samarbetsförmåga, systematik och dess sätt att arbeta praktiskt. ESFJ-personer är speciellt duktiga på till exempel service och att arrangera olika evenemang.

### 2. Egenskapernas styrka och inriktning

I tabellen nedan presenteras tankefunktionernas styrka och riktning för en ESFJ-person.

<u>Funktionernas styrka</u>	<u>Funktionstyp</u>	<u>Riktning</u>	<u>Kännetecken (MBTI)</u>
Den starkaste/dominerande	<b>Känsla</b>	<b>Utåt</b>	Fe
Den näst starkaste	<b>Sinnena</b>	<b>Inåt</b>	Si
Den tredje funktionen	Intuition		N
Den svagaste	Logik	Inåt	Ti

### 3. Återspeglings på tanke och funktion

När utåtriktade känslor (Fe) är tankens mest dominerande funktion, strävar människan efter att skapa värme och harmoni omkring sig - d.v.s. en trevlig atmosfär. Tankandets näst starkaste faktor är de inåtriktade sinnena (Si), vilket innebär förmåga att vara praktisk och förlita sig på beprövade lösningsmodeller. En sådan kombination av egenskaper skapar människor som vanligtvis trivs bäst i serviceyrken; som exempelvis lärare, sjuksköterska, kundservice. Benämningen `Harmoniseraren` beskriver både deras speciella egenskaper och dess inverkan på omgivningen.

### 4. Naturliga styrkor

Tankesättets naturliga styrkor grundar sig både på den dominant funktionen och på den näst starkaste (stödande) funktionen. Hos ESFJ-personer syns den starkaste funktionen (Fe) framför allt som en väl utvecklad interaktionsförmåga, en förmåga att påverka andra människors känslor och värderingar. En sådan specialförmåga behövs bl.a. i läraryrket och vid kundservice. När detta kombineras med S-funktionen, som representerar såväl en förmåga att vara praktisk som gynnande av traditionella verksamhetsmodeller, är ESFJ-personer av naturen mest bekväma i situationer då de ger råd eller handleder andra.

### 5. De svagare funktionernas inverkan

Genom att utgå från funktionernas ordningsföljd kan man också dra slutsatser om vilka medfödda svagheter det här tankesättet har. ESFJ-personens svagaste funktion är logiken (Ti) och den näst svagaste är intuitionen (N). Detta leder bland annat till att ESFJ-personer inte är så benägna att ifrågasätta och kritisera andra personers verksamhet eller de verksamhetsmodeller som används. De anpassar sig hellre till andras stil och koncentrerar sig på att utföra sina uppgifter.

### 6. Naturlig ledarstil

En ESFJ-persons grundstil inom ledning är `Den pliktrogne` (SJ). Som en följd av F-preferensen riktas denna pliktrogenhet främst mot människors (kunders, chefers, underordnades) förväntningar och behov. ESFJ-personen ser till att det som överenskommit genomförs inom utsatt tid. Därför trivs ofta ESFJ-personer bra (exempelvis) som lärare och inom kundservice.

### 7. Besvärliga samarbetspartners

De besvärligaste samarbetspartnerna för ESFJ-personer är mycket kritiska och principfasta människor - de som ifrågasätter och skapar konflikter. Deras tankesätt har ofta en NT-kombination. ESFJ-personer har svårt att verka på samma våglängd som dessa personer.

## 8. Stressituationer

För ESFJ-personer är förändringssituationer ofta de mest stressfyllda eftersom de är förknippade med olika typer av problem och konflikter och det inte går att stödja sig på tidigare verksamhetsmodeller. ESFJ-personer inspireras ofta långsammare än andra av nyheter. Det är först när de fått tillräckligt många goda upplevelser som de kan tillgodogöra sig det.

## 9. Uppförande i en stressituation

När människan blir väldigt trött, börjar hon lätt tänka och bete sig på ett sätt som är främmande för hennes grundkaraktär. Enligt teorin förklaras den här förändringen av att då stressen förlängs och våra starkaste funktioner är överansträngda, börjar vi fungera med hjälp av vår personlighets svagaste funktioner (3:e och 4:e funktionen). När det gäller en ESFJ-person är de funktionerna logik (Ti) och intuition (N). Typiskt för den dåligt utvecklade T-funktionen är att ge mycket skarp kritik både till samarbetspartner och till sig själv. Det kan antingen leda till att personliga relationer blir infekterade eller till att personen anklagar sig själv. När tröttheten (stressen) ger vika, återgår ESFJ-personen till sin egen positiva och serviceinriktade grundstil, d.v.s. till att använda de dominerande funktionerna.

## 10. Feedbackstil

ESFJ-personer är av naturen bra på att uppmuntra och inspirera. Det är också viktigt för dem att själva få positiv feedback. Positiv feedback är kärnan när det gäller att skapa harmoni. Det behärskar vanligtvis en ESFJ-person. Negativ feedback är betydligt svårare för ESFJ-personer. Det ger de bara om de är tillräckligt stressade.

## 11. Utvecklingsutmaningar

Varje tankesätt är förknippat med egna utvecklingsutmaningar som är kopplade till antingen en alltför stark dominans av den första funktionen eller obetydlig användning av vår tredje och fjärde funktion. De utvecklingsutmaningar som beskrivs nedan är endast allmänna utmaningar för tankesättet i fråga. Det kan mycket väl vara så att personen sedan tidigare är helt eller delvis medveten om sina utmaningar och dessutom har utvecklat en förmåga som gör att han/hon skickligt kan kringgå problem som tillhör det naturliga tankesättet.

- En av ESFJ-personens naturliga utvecklingsutmaningar är att göra sig själv en aning hårdare, att lära sig en hälsosam själviskhet. ESFJ-personer är ytterst känsliga för andra personers negativa tankar som de lätt riktar mot sig själva.
- En annan utvecklingsutmaning för ESFJ-personer är att lära sig att förhålla sig en aning mera positiv till förändringar. Förändringar kommer att ske, trots att de ofta medför konflikter och problem. ESFJ-personer har en ytterst viktig roll i alla förändringsarbeten då det gäller att få saker att fungera igen efter förändringen.

## 12. Tankesättets utbredhet

Cirka 12 % av USA:s befolkning har en ESFJ-kombination av egenskaper. Av cheferna har dock endast cirka 3 % detta tankesätt. ESFJ-personer blir alltså inte så ofta chefer. Motsvarande uppgifter har man inte tillgång till i Norden men Innotiimis erfarenheter tyder på samma resultat.

## Slutligen

Man bör betona att inget tankesätt i sig självt är bättre eller sämre än andra, utan skillnaderna uppstår främst i olika situationer. Personer som har de olika tankesätten kan känna igen situationer och uppgifter som de av naturen är bra på, och situationer och uppgifter som de av naturen upplever som svåra och ångestfyllda. Vår största utvecklingspotential som människor och chefer har att göra med situationer och människor som vi upplever som svåra.