

Jungian Type Index (JTI)

Inleiding

Voor deze blog heb ik met Ciska de Bruijn gesproken. Ciska is sportpsycholoog. Haar bedrijf heet [Mind your Sport](#). Ciska heeft de postacademische opleiding tot praktijkpsycholoog (POPS) aan de VU in Amsterdam succesvol afgerond. Ciska mag zich officieel erkend sportpsycholoog VSPN® noemen. Daarnaast is Ciska geaccrediteerd om met de JTI (Jungian Type Index) methode te werken.

Wat is JTI (Jungian Type Index)

De JTI geeft inzicht en handvatten als het gaat om bijvoorbeeld leerstijlen, drijfveren, communicatiestijl, conflicthantering, natuurlijke kwaliteiten en aandachtspunten. Door de JTI als instrument in te zetten en kennis over voorkeurstype toe te passen, wordt onder ander het volgende bereikt:

- Een beter begrip in de diversiteit onder mensen
- Een beter inzicht in drijfveren en motieven van zichzelf en van anderen
- Het begrijpen van eigen behoeften en die van anderen
- Het begrijpen van eigen emoties en die van anderen
- Het spreken van verschillende 'talen', afhankelijk van het voorkeurstype waardoor het makkelijker is bij de ander aan te sluiten
- Het verbeteren van teamprestaties
- Inzicht geven in de meest passende werkomgeving

JTI geeft inzicht in een viertal dimensies. Deze dimensies zijn:

1. Energie (**E**xtraversion/ **I**ntroversion) – waar ben ik op gericht?
2. Waarneming (**S**ensing/ **i**ntuition) – hoe neem ik informatie op?
3. Oordeel (**T**hinking/ **F**eeling) – hoe kom ik tot beslissingen?
4. Levensstijl (**J**udging- **P**erceiving) – hoe ga ik met de buitenwereld om?

Iedere dimensie kent twee uitersten in de score waardoor uiteindelijk zestien persoonlijkheidstypen onderkend kunnen worden met verschillende combinaties van voorkeuren.

Wat is de rol van Ciska in dit proces?

Alle leden van het team maken de JTI-test. In eerste instantie zal Ciska de uitslagen van de test persoonlijk met elk individu bespreken. Zij legt dan individueel de betekenis uit van de resultaten van de gemaakte JTI-vragenlijst. Je krijgt als individu dan inzicht in jouw persoonlijkheidstypen. Deze typen worden weergegeven in letters. Doel van het individuele gesprek is dat ieder persoon zijn eigen vierletterige 'code' (bijvoorbeeld ENFP of ISTJ) begrijpt. Het voordeel van de 'code' weer te geven in letters is dat dit concreet en tastbaar is voor het individu, maar later ook herkenbaar voor de groep.

De volgende stap is om de 'code' per individu in de groep te bespreken en zichtbaar te maken. In de groep zullen personen met eenzelfde 'code' elkaar snel herkennen en worden verschillen in de 'code' snel herkend. Als de groep van elkaar weet wat van ieder persoon hun persoonlijkheidstype is, dan zal door dit inzicht het begrip en de acceptatie naar elkaar groeien. Het helpt als je weet dat een ander dingen anders waarneemt dan een ander. De ander kan hier vervolgens rekening mee houden en voorkomen dat er ruis ontstaat.

Ciska werkt graag met de JTI-test, omdat deze vragenlijst ook rekening houdt met lifestyle factoren. Onder lifestyle factoren verstaan wij bijvoorbeeld hoe ga jij om met regels of hoe kijk je tegen de wereld aan. Ook deze factoren zijn belangrijke elementen om meer te weten te krijgen over elkaar en inzicht te vergroten.

Teamprofielen

Ciska wordt ook wel eens gevraagd om teamprofielen te maken. Wat houdt het maken van een teamprofiel in? Ciska gaat dan met het team zitten en vraagt aan het team welke 'pijlers' zij belangrijk vinden. Wat is er nodig om het team zo optimaal mogelijk te laten presteren. Het team bepaalt vervolgens gezamenlijk de pijlers om optimaal te kunnen presteren. Pijlers kunnen bijvoorbeeld de wijze van communicatie zijn, de fysieke gesteldheid, de tactische trainingen etc.. Eigenlijk worden in deze sessie alle punten benoemd die het team belangrijk vindt. De volgende stap in dit proces is dat de teamleden per pijler aangeven welke score (cijfer 1 t/m 10) zij nu geven aan de benoemde pijlers en welk cijfer elke pijler idealiter zou moeten krijgen. Aan de hand van deze scores bepaalt Ciska in welke pijler(s) een grote discrepantie zit(ten) en op welke wijze deze verschillen kleiner gemaakt kunnen worden. Na overleg met het team maakt ze dan een plan van aanpak om vervolgens praktisch met hen hiermee aan de slag te gaan. Indien blijkt, dat in de pijler sfeer, acceptatie en/of communicatie grote verschillen zitten tussen de huidige status en gewenste status, kan Ciska de JTI methode gebruiken om deze pijler naar een hoger niveau te brengen.

Normatieve cohesie

Ciska benadrukte dat juist de normatieve cohesie belangrijk is om een optimale teamprestatie te krijgen. Bij het bepalen van de normatieve cohesie wordt gekeken welke rol elk individu heeft binnen het team. Het is voor een optimale prestatie van belang dat er consensus is onder de teamleden over ieders inbreng en elk individu zijn of haar rol volledig accepteert. Elke rol heeft zijn eigen toegevoegde waarde voor het team. Het is prettig om te weten, dat de rol van een reserve is dat diegene er constant klaar voor staat om indien nodig alles te geven voor het team.

Ik heb vervolgens aan Ciska de volgende vraag gesteld: "Ciska als een speler niet past in de rol die hij/zij gaat krijgen, is het dan beter om deze speler niet te selecteren? Bijvoorbeeld de coach weet van een speler, dat hij veel op de reservebank komt te zitten. Ciska beantwoorde deze vraag als volgt. 'Dit is inderdaad het overwegen waard, maar wel pas nadat de coach en/of de sportpsycholoog met deze persoon in gesprek is gegaan over commitment aan de reserverol. Als daaruit (of op basis van eerdere ervaringen/ expertise van de coach) blijkt dat die persoon de rol van optimale reservespeler niet kan uitvoeren, is het beter voor het team om de speler dan niet te selecteren).

Ciska kan de teamrollen analyseren door gebruik te maken van vragenlijsten, spelletjes met de groep en/of in gesprekken met de groep. Ciska geeft aan dat het gebruik van vragenlijsten mogelijk is en een handig hulpmiddel, maar dat het beter is om je niet alleen de oriënteren op de uitkomst van een vragenlijst. Vragenlijsten zorgen soms voor een momentopname en je weet nooit zeker of iemand niet in zijn ogen sociaal gewenste antwoorden geeft.

In het analyseren van de teamrollen vindt Ciska het belangrijk een compleet beeld van het team te vormen door te observeren bij trainingen, groepsgesprekken en wedstrijden. Een extra instrument kan bijvoorbeeld een rollenspel met kaartjes zijn, waarbij Ciska kijkt welke rollen de individuen in de groep vervullen. Zij observeert dan o.a. wie de leiding neemt, wie volgt,

wie wordt niet gehoord en wie houdt zich afzijdig en vertaalt de uitkomst ervan naar het sportveld.

In een groepsgesprek achteraf bespreekt Ciska de rollen die zij heeft geobserveerd en vraagt aan de groep of zij het eens zijn met de rollen die zij heeft waargenomen. Elke rol heeft zijn waarde binnen het team, maar het is goed om van elkaar te weten wat elkaars rollen zijn binnen het team.