



Många är vi som haft roligt när vi stött på "färgläran" och delat in oss i personligheterna Röd, Gul, Grön och Blå. För visst är beskrivningarna enkla att förstå och kanske känna igen sig själv eller andra i. Men det finns ett klart bekymmer med modellen. Den saknar stöd inom all evidensbaserad forskning trots att den ofta beskrivs som vetenskaplig. En modell om hur man kan beskriva olika personligheter och som i dag också har ett vetenskapligt stöd heter Big Five, precis som storviltet på Afrikas savanner. Och den erbjuder en OCEAN av möjliga variationer.

Men först några ord om "färgläran", eller DISC, som är ett av de namn den marknadsförs under. Vi är många som läst, lyssnat, skrattat och känt igen oss och utan större eftertanke sagt om andra "han är så blå, hon är ju röd" eller liknande. Färgerna finns i en fyrfältsmodell där det "bara" går att ha en mix av två egenskaper i varje personlighetstyp. Det modellen inte tar hänsyn till är en lång rad *andra variabler*, som definitivt är med och formar en personlighet.

I Myers Briggs och IDI, som också bygger på samma grundtankar (bland annat CG Ljungs teorier) har man förfinat beskrivningarna men med samma snubbeltråd, det vill säga att vi är *antingen eller* i stället för *mer eller mindre* av de fyra egenskaperna (polerna) logisk kontra intuitiv och introvert kontra extrovert.

I själva verket tar vi alla, utan undantag, cirka 80 procent av våra beslut i vardagen på snabba intuitiva grunder även om en del av oss gärna motiverar våra intuitiva beslut med

– en OCEAN av olika

” I själva verket tar vi alla, utan undantag, cirka 80 procent av våra beslut i vardagen på snabba intuitiva grunder även om en del av oss gärna motiverar våra intuitiva beslut med logiska argument.

logiska argument. Ekonomipriset till Nobels minne gick 2002 till Daniel Kahneman för hans forskning om hur vi människor fungerar i vårt sätt att tänka och ta beslut. En storsäljare hos Pocket Shop är fortfarande hans bok "Att tänka snabbt och långsamt". Den är förvisso tjock men har ett skönt flyt i texten och ger många aha-upplevelser. Evolutionen har gett oss förmågan att ta blixtnabba beslut och många av dem bygger på lagrad erfarenhet, som vi intuitivt plockar upp, alltså utan en medveten tankeprocess. När vi, om situationen tillåter det, saktar in och reflekterar över vår "snabbhet" kan det leda till klokare beslut.

Vad är det då man bör vara uppmärksam på om oberoende universitetsforskare runt om i världen gör tummen ner för den gamla typindelningen? På många hemsidor om



personlighet och tester kan man hitta formuleringar, som hänvisar till forskning i allmänna formuleringar utan att man anger vilken forskning det handlar om. Eller så stödjer man sig på föråldrade teorier. I båda fallen finns all anledning att ana ugglor i mossen.

Viktigt att känna till är också att vi människor inte betar oss likadant i alla sammanhang. Vi betar oss väldigt olika beroende på sammanhanget och det försvårar forskningen. Big Five har uppkommit genom att man fokuserat på de egenskaper som verkar relativt stabila över tid och som tillsammans formar olika personlighetstyper.

Big Five – fem olika kluster

Big Five är i nuläget den enda teori, som får ett hyggligt gott vetenskapligt stöd även om den har långt kvar innan den kan anses ha hög evidens. Det finns massor av studier redan och många rullar som bäst runt om i världen, men det finns förvånansvärt lite skrivet på svenska – ännu. Några få ledarskapsböcker berör Big Five men det finns mig veterligt inte en enda svensk heltäckande bok i ämnet. Jag ska försöka ge en sammanfattning av nuläget, vilket innebär att jag också bidrar med egna reflektioner.

Big Five kallas ibland Femfaktorteorin för att den beskriver fem olika kluster med en rad olika egenskaper, eller facetter, som ligger nära varandra i respektive kluster. Jag brukar låta mina fem fingrar illustrera varje sådant kluster och använder bokstäverna OCEAN för att göra det lite lättare att minnas. Varje finger representerar en skala från låg till hög. Ett högt värde indikerar att man har mycket av respektive egenskap och låga värden det motsatta, även om de låga värdena kan uppfattas som egenskaper i sig. Till exempel uppfattar många slarvighet som en motsats till ordningsam även om de båda hör hemma i samma kluster.

Vi börjar med **lillfingret O**, som står för **Openness for experience**. Det översätts ofta bara med ordet **Öppenhet** men ska inte förväxlas med att man är öppen i bemärkelsen vänlig. Den egenskapen hör hemma under Agreeableness. Den står inte heller för öppen som i utåtriktad, som hör hemma under Extraversion. Jag återkommer strax till dessa båda kluster.

Öppenhet här står istället för att vara – i den bästa bemärkelsen – nyfiken och vetgirig. Den som har höga värden på O-skalan vill ständigt söka nya samband och ny kunskap och tycker att det är stimulerande att få ändra sig. Nya idéer och nya erfarenheter är utmanande. Den som är öppen säger sällan "ja, men så är det inte ..." utan ställer öppna frågor för att bättre förstå och kunna vara kreativ i sitt tänkande. Sinne för nyskapande humor kan vara ett igenkänningstecken. I många studier jämförs höga värden på O med hög intelligens, eller flytande intelligens, som handlar om att ha lätt att se och bygga nya mönster (nya kopplingar i hjärnan). I vissa artiklar stöter man på att fantasi och konstnärlighet hör hit men det kanske snarare handlar om att, som en konstnär, kunna se och uppleva ur olika perspektiv.

Den som har låga värden på O uppskattar att känna igen sig i det invanda och är ibland konventionell. Man uppskattar rutiner och gillar inte förändring. Man ändrar sig sällan och i förlängningen kan man vara rigid utan att själv se sig

så. Av samtliga fem kluster är O det som de flesta av oss ligger ganska lågt på samtidigt som vi kan ligga hyggligt högt på de övriga, enligt en ny studie (Northwestern-universitetet i Illinois) där man kallar den personlighetstypen för Average. Observera att en personlighetstyp är en mix av en rad olika personlighetsegenskaper. Så lillfingret passar bra som illustration av O. Men även om många ligger lågt på O-skalan är det få som inser det. Den bristen på insikt kallas ibland Dunning-Kruger-effekten, alltså att man överskattar sin kompetens. Omvänt gäller att de som har höga värden på O inser att det alltid finns mer att lära och tenderar därför att underskatta sin förmåga.

” Big Five kallas ibland Femfaktorteorin för att den beskriver fem olika kluster med en rad olika egenskaper, som ligger nära varandra i respektive kluster.

Ringfingret C står för **Conscientiousness**, som ofta översätts med ordet **Samvetsgrann**. Den som har höga värden på C tar sin uppgift på allvar och tar ansvar. Ringen på fingret representerar löftet att göra det man lovat. Man är pålitlig, noggrann, gillar ordning och är plikttrogen. Det är viktigt att nå uppsatta mål och man gillar att planera och administrera. En person med höga värden på C kan fungera bra som projektledare eller som chef, förutsatt att man också har hyggligt höga värden på några kluster till.

Motsatsen, låga värden på C, innebär att man tar lätt på saker. Man tänker att det ordnar sig och man blir ofta den som får påminnelser om saker, som man lovat göra men inte gjort. Man chansar gärna och försvarar sig med att man glömt eller "det är mycket nu". Den med låga värden på C har sällan en god ordning på sina dokument. Inboxen i mejlprogrammet blir inte tömd utan mejlen ligger där och "skvalpar". Förmågan att strukturera arbetet är ganska låg. Bäst fungerar man med chefer som visar vägen och "styr" i en viss mening. Med riktigt låga värden är man rent av lat eller likgiltig.

Långfingret E står för **Extraversion**. En vanlig översättning är **Utåtriktad**. Med höga värden här har man också en hög självtillit. Det stämmer bra med det längsta fingret, som sticker upp och syns bäst. Man drivs av att förmedla sina tankar till andra men man är kanske inte lika mån om att reflektera över deras funderingar. Man tycker om att vara tillsammans med många. Social samvaro är viktig, allra helst om man själv får vara i centrum. Man uppfattas ofta som vänskaplig, glad och ibland charmig. Man lockas

av att leda gänget och kan uppfattas som karismatisk. Sällskap är stimulerande och triggat. Man prioriterar positiva tankar framför negativa och ogillar att bli ifrågasatt även om det är befogat. Även konstruktiv kritik kan uppfattas som negativ. Höga värden kan vara ett tecken på narcissism om man samtidigt har låga värden på bland annat Agreeableness och Neuroticism, en kombination som kan vara mindre bra för en ledare.

Med låga värden på E-skalan är man mera introvert och slutet och fungerar bäst i lugna sammanhang utan stor uppmärksamhet. Man uppskattar att få vara för sig själv och kan odla specialintressen, till exempel teknik, utan att känna behov av att involvera andra. I förlängningen kan man vara skygg och söka sig bort från gemenskap.

Pekfingret A står för **Agreeableness**. Det översätts ofta med **Vänlighet** eller sympatiskhet och böjer sig mot tummen där känslorna finns. Om E står för utåtriktad vänlighet för egen skull, handlar A om vänlighet för andras skull, det som kallas altruism. Man är varm, medkännande och hjälpsam. Man har lätt att känna tillit till andra. Man skapar förtroende och samarbetar gärna. Moral och anspråkslöshet är viktigt.

Med låga värden på A-skalan är man mindre mån om andra och kan vara avvisande och misstänksam. Man gillar inte att samarbeta på andra villkor än de egna. Ironi ligger nära till hands och man kan visa irritation med elaka eller rent av cyniska kommentarer.

Så kommer vi till **tummen N**, som kan sitta förvånande mitt i handen och inte verka höra hemma bland de fem stora egenskaperna. N står för **Neuroticism**, att vara neurotisk. En bättre översättning är Högekänslighet, alltså att vara mycket **sensitiv** för känslor, både egna och andras. För många har det varit svårt att acceptera att den egenskapen är viktig och därför har den ibland översatts med ord som emotionalitet samtidigt som man vänt på skalan. Och visst, tanken är god men möjligen fel. Det är en viktig egenskap att våga se och känna emotionell smärta både hos sig själv och andra även om höga värden kan bli plågsamma för individen. Ångest, oro, negativa känslor och i förlängningen psykisk instabilitet är inte välkomna i vår kultur. Men ur ett evolutionärt perspektiv har de hjälpt oss att överleva. I en aktuell doktorsavhandling på Karolinska Institutet (Romanowska) har det visat sig att såväl medarbetare som chefer mår bättre om ledaren vågar vara lyhörd för just svåra känslor.

För den med låga värden på N-skalan gäller det omvända, att man inte rycks med av känslor och att man är mera känslomässigt behärskad. Låg emotionalitet kan i vissa fall underlätta för någon att ta beslut även om besluten då inte tar hänsyn till den känslomässiga dimensionen.

Många olika personligheter

När man betraktar sig själv eller andra ur ett OCEAN-perspektiv inser man att det finns möjlighet till mycket större variation än i "färglärans" fyra varianter. Och i mixen av de fem skalornas värden formas en rad olika personligheter. Teoretiskt sett kan man tycka att en lagom dos av samtliga

egenskaper är bäst men så är vi inte skapade. Tvärtom – vi är olika.

Den ständiga frågan om hur stor inverkan arv respektive miljö har, kan ingen än så länge säkert besvara och jag är böjd att tro att det kommer att förbli så ett bra tag framöver. Men den gängse bilden bland forskare i dag är generna, alltså arvet, har en större betydelse för hur våra personligheter formas. Men det betyder inte att vi kan luta oss tillbaka och sluta att fundera över hur vi ska hantera oss själva eller andra. Med en ökad medvetenhet om egna styrkor eller svagheter kan vi kanske dämpa eller förstärka effekten av våra egenskaper utifrån vad situationen kräver.

Hur ser din egen profil ut?

På marknaden finns flera olika företag som erbjuder tester i Big Five. De flesta testen bygger på självskattningar. Om du gör ett av de många gratistesten som finns på webben, har du störst nytta av testet om du försöker vara ärlig i dina svar – alltså svarar som du tror att du är i stället för hur du vill vara. Att lura sig själv är ganska lätt. Och det leder knappast till personlig utveckling, det du förhoppningsvis vill uppnå.

När du arbetar tillsammans med andra, och det gör nog de flesta av oss, underlättar det inte att "typindela" omgivningen. Det leder sannolikt till missförstånd. Däremot kan du fundera över din egen profil och hur du hanterar den i relation till andra. Jag har exemplifierat några kombinationer i texten. Du kan fundera vidare på hur just din mix ser ut. Och kom ihåg att "ju högre dess bättre" inte självklart är bäst. Men lyhördhet för hur du fungerar tillsammans med andra, ja det är utvecklande.



ASTRID BOISEN

Fil kand beteendevetare, kommunikations- och ledarskapskonsult

