2002-08-01

Låt personligheten blomma

Enblåtrådmotlivsbalansidittlivsrum

Utdrag ur boken:
Hur tolka en PersonProfil

© 2000 H.E.HUMANKONSULT AB, Rolf Kenmo

INNEHÅLL

Utdraget ur boken 3

Steg 1: Skatta din egen personlighet 4

Personlighetens betydelse 4
Utveckling av ens personlighet 4
Personlighetstest och Szondis teori 6
Personlighetsteorin Åtta boxar 6
Hur du tolkar din PersonProfil 8
Vad visas i din TemaProfil 9
Analys av personkemi 9
Vad kan man ha för nytta av begrepp för personligheten? 10

Bilaga – Åtta boxar en personlighetsteori 12

Utdraget ur boken

Det här är ett utdrag ur boken "Låt personligheten blomma". Syftet med boken är att ge stöd för personlig utveckling baserat på HumanGuide®-koncepten. Utdraget består av följande kapitel

- Steg 1 – Hur tolka en PersonProfil, du kommer här få en översikt över L Szondis (1893-1986) personlighetsteori, som utgör grunden för koncepten (steg 2 behandlar PersonKompassen och steg 3 FramtidsPlanen)

Den blå tråden för konceptet är

1. Gör en PersonProfil för att se din personlighet tydligare.
2. Gör en PersonKompass, som ska ge ledning för högre livskvalitet.
3. Gör en FramtidsPlan så du vet hur du kan ta dig mot din vision.

Syftet med de andra kapitlen är att ge allmänt stöd för personlig utveckling. Kapitlen är

- Personlig utveckling - förutsättningar och sunda principer
- Positivt tänkande - hur se möjligheter och komma vidare på ett bra sätt
- Effektivitet eller livsbalans? - här kan du läsa om viktiga attityder och beslut i livet
- Tips för framgångsrik utveckling - hur säkerställa önskade förändringar
- Annorlunda möjligheter - inspiration för förändring

Rolf Kenmo

Steg 1: Skatta din egen personlighet

Personlighetens betydelse

Personligheten är av central betydelse för ditt liv. Den styr dina handlingar och beteenden. Med en modern liknelse kan personligheten sägas vara operativsystemet i en dator. Den avgör dina möjligheter och dina begränsningar. Självklart finns det annat som gör det också, men personligheten påverkar mycket. Exempelvis påverkar den ditt jobbval, partnerval, klädval, ditt bilval, etc. Vilka metoder du kan använda. Vilken behandling som är bäst för att bli frisk från en sjukdom, etc.

Tyvärr finns det en tendens i mycken rådgivning och liknande att dra alla människor över en kam. Om man tar hänsyn till en människas situation och personlighet, så ökar verkningsgraden betydligt för ett givet råd.

Kan personligheten vara bra eller dålig? Nej. Personligheten kan bara vara bra eller mindre bra i förhållande till en viss uppgift, situation eller objekt. Det finns dock sällan bara en enda personlighetstyp som passar för en viss uppgift. Därför är det tveksamt att ta fram beskrivningar på den ideale chefen, den ideale säljaren, etc. Konsekvensen blir då att alla stöps i samma form och alla får göra mer eller mindre våld på sig själva. En säljare kan t ex lyckas bra för att hon eller han är disciplinerad, medan en annan säljare lyckas för att han eller hon är omtänksam.

Vid person-jobb-matchning bör man istället analysera jobbets kritiska situationer. Sedan får man bedöma vad personen har för resurser att hantera de kritiska situationerna. **En välutvecklad (=mogen) människa** har god självkännedom och använder rätt personlig resurs vid rätt tillfälle. Är det kaos så tar hon fram allt hon har av ordning. Bedömer hon att hon inte har tillräckligt med personliga resurser så skaffar hon hjälp.

Utveckling av ens personlighet

Kan man ändra på sin personlighet? För många år sedan trodde jag att det inte fanns någon gräns. Idag tror jag att det finns en viss gräns. Dessutom tycker jag att det är smartare att använda och utveckla sina starka sidor, jämfört med att satsa på sina största brister.

Hur människor har "lyckats" med sitt liv, märks oftast mycket väl, när de har kommit upp i ålder. Det finns ett talesätt som säger: "Bra vin är som bra människor, de blir bara bättre och bättre med åren." Tyvärr gäller det motsatta också. Det är jobbigt att möta en gammal människa som är bitter. Då ställs ens positiva tänkande inför en svår utmaning.

Vad kan man då ändra på? Främst är det sådant som man har latent. Av ett eller annat skäl har man fått någon spärr, t ex "Du ska inte tro att du är något!" (Jantelagen). Ändrar man inställning till Jantelagen, så blir det fritt fram att ta för sig, att vara stolt över det man har åstadkommit, etc. Kvinnor kan ha en spärr mot att vara handlingskraftiga, av rädsla för att bli kallade manhaftiga fruntimmer. Den omvända spärren innebär att kvinnliga chefer tror att de måste vara handlingskraftigare än de mest handlingskraftiga männen och därför går de

till överdrift. Män kan ha en spärr mot att vara för älskvärda. Då kan de bli beskyllda för att vara feminina.

Spärrar som beror på omgivningen kan ses som yttre spärrar. Förutom dessa finns det inre spärrar, som beror på din personlighet. Exempelvis kan en mycket ansvarsfull människa ha svårt för att vara handlingskraftig, trots att hon har det behovet. Lösningen på problemet blir att skilja på vad som är viktigt och vad som är mindre viktigt. Om något är mindre viktigt, så är det förståndigt att vara handlingskraftig, för då är det lätt att korrigera.

Hur får man sin personlighet? Miljö eller arv? Här finns det många olika uppfattningar bland experterna. De flesta är dock överens om att föräldrar och andra viktiga personer under uppväxten påverkar mycket. Troligen inser du att flera av de karaktärsdrag du har kommer från dina föräldrar. De kan vara antingen identiska eller motsatsen. Föräldrar eller erfarenheter kan också skapa spärrar. Det gäller att analysera sakligt, när Du inser att du har svårt för något. Ta gärna hjälp av de som står dig nära för att reda ut begreppen. Det är nämligen omöjligt att se klart på sig själv. Det kan bara andra göra.

Det viktiga med personligheten är att först ha en så korrekt uppfattning om den som möjligt. Därefter gäller det att undersöka hur den kan komma till sin fördel, t ex vid val av arbetsuppgifter. Dessutom är det viktigt att se till att de mänskliga behoven i din personlighet blir tillgodosedda. Får du dem inte tillgodosedda på arbetet, så måste du se till att du får det på fritiden. Annars kommer du att må mindre bra i det långa loppet. Det bästa är givetvis att få **vara sig själv** under varje dag, dvs att få utlopp för sin personlighet under varje dag, eller åtminstone under en veckas gång.

De som har störst hinder (eller en stor utvecklingsmöjlighet) att få vara sig själva, är de som

- är mycket måna om att inte stöta sig med andra (=*sensibilitet* - se mera i avsnittet om ”Personlighetsteorin Åtta boxar”, längre fram i kapitlet. Teorin redovisas utförligt i nästa kapitel)
- är mycket samvetsgranna och gärna ställer upp på andra (=*kvalitet*)
- är ytterst disciplinerade (=*struktur*)
- är mycket måna om att få uppskattning (=*exponering*)
- har mycket svårt för förändringar (=*stabilitet*)
- är kontaktorienterade, för de är mycket måna om sina kontakter (=*kontakter*)

Motsatsen gäller för de som

- är resultatorienterade, för de tar för sig (=*kraft*)
- är kreativa, för de går sina egna vägar (=*fantasi*)

Det gäller att satsa på att bli en persika. Att utveckla sin kärna och stå för den. Visserligen är det inte alltid populärt, men det brukar medföra att omgivningen får en positiv respekt för människor med en linje. Dessutom är vännerna riktiga vänner och inga låtsasvänner. Självklart blir livet i det långa loppet mycket trevligare också. Men du måste komma ihåg att Karin Boye hade rätt: Det *gör* ont när knoppar brister.

Personlighetstest och Szondis teori

Det finns många olika personlighetstest och de har mycket varierande grunder. Jag har utvärderat flera olika test, men inte tyckt att de har uppfyllt mina krav. I min konsultverksamhet behövde jag ett test som ett komplement vid personbedömning, t ex för rekrytering eller för att öka människors självkännedom. Mina krav var

- att testet skulle vara lätt och snabbt att göra
- att resultatet skulle vara lätt att förstå sig på
- att den testade skulle känna igen sig och relativt lätt inse skillnaden mellan olika faktorer
- att resultatet skulle vara tillräckligt nyanserat, så att det inte blir för schablonmässigt

Jag valde att utveckla ett eget personlighetstest för mina behov. Upprinnelsen till utvecklingen var en förfrågan 1986 från ett företag som genomför bussresor till Alperna. De ville förbättra sina rekryteringsrutiner av bussguider. Skälet till det var att jobbet som bussguide är populärt, och då gäller det att välja rätt bland många sökande utan att det kräver alltför stora resurser.

Jag valde att basera personlighetstestet på en teori som utvecklats av ungraren Leopold Szondi (1893 - 1986). Teorin bygger på åtta allmänmänskliga behov. Valet medförde att jag uppfyllde huvuddelen av mina krav. Det återstående kravet, att det skulle gå lätt och snabbt att göra testet, hängde mest på själva utformningen av testet. Vid utformningen kunde jag utnyttja erfarenheter från ett annat Szondi-baserat test, nämligen Berufsbildertest, som utvecklats av Martin Achtnich från Schweiz. Detta test tillhandahålls av Psykologiförlaget i Sverige. Testet används i flera länder i Europa och även andra världsdelar.

Leopold Szondi är inte så känd i Sverige. Dock används det ovannämnda Berufsbildertest i Sverige, och då främst för yrkesval. Att Szondi inte är så känd i Sverige beror bl a på att den mesta litteraturen av honom och om hans forskning finns på tyska samt till viss del på franska.

Szondi verkade som psykiatriker i Ungern fram till andra världskriget. Eftersom han var jude så internerades han i ett koncentrationsläger under kriget. I slutet av kriget så kom han som flykting med flera andra till Schweiz. Frigivningen genomfördes på amerikanskt initiativ. Szondi stannade i Schweiz och verkade som psykiatriker, trots att han erbjöds en professur i Ungern. Szondi-institutet i Zürich anordnar kurser kring användningen av Szondis teori. Förutom i Schweiz så används teorin ganska omfattande särskilt i Belgien och Frankrike samt andra delar av Europa liksom i Brasilien och Japan och några få länder i andra delar av världen.

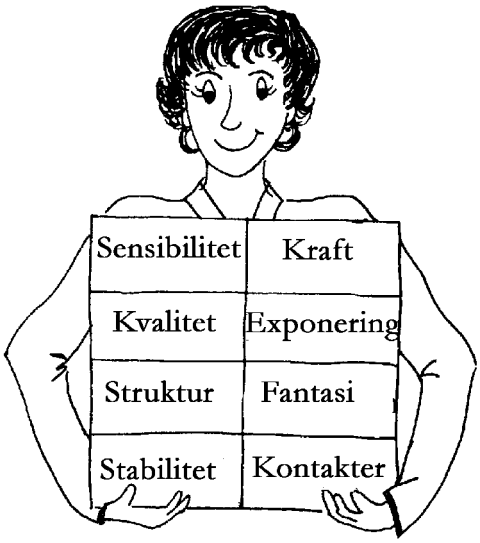
Personlighetsteorin Åtta boxar

Testet, som vi kallar HumanGuide®, baseras på en viss förenkling av Szondis personlighetsteori. Vår förenklade variant kallar vi Åtta boxar, eftersom den ska vara lättfattlig och tillgänglig för människor utan djup psykologisk kompetens. Dessutom syftar Åtta boxar till att psykiskt friska människor ska få bättre förståelse för sin personlighet, medan den grundläggande teorin kan diagnostisera/förklara mentala sjukdomstillstånd.

Jag har haft hjälp av psykologerna Lars-Erik Liljeqvist, Bo Haglund och Mary Norman i utvecklingen av testet. De är samtliga väl förtrogna med BerufsBildertest och Szonditestet. Efter den 15:e globala Szondi-konferensen vid universitetet i Louvain-la-Neuve, 1999, så har jag fått mycket värdefull assistans från flera psykologer och psykoterapeuter, som har omfattande erfarenhet av Szondis teori.

Teorins åtta allmänmänskliga behov, som i stort täcker alla mänskliga beteenden, är

- *sensibilitet*, t ex att vara mjuk och sensibel. Kärnbehovet är att ha hudkontakt.
- *kraft*, t ex att vara handlingskraftig. Kärnbehovet är att använda den egna kroppskraften.
- *kvalitet*, t ex att vara ansvarsfull. Kärnbehovet är att vara mån om sitt samvete.
- *exponering*, t ex att bli sedd. Kärnbehovet är att bli bekräftad av andra.
- *struktur*, t ex att ha ordning. Kärnbehovet är att ha ordning över sig själv och omvärlden.
- *fantasi*, t ex att vara idérik. Kärnbehovet är att expandera sig mentalt.
- *stabilitet*, t ex att vara ekonomisk. Kärnbehovet är att värna om stabilitet i tillvaron.
- *kontakter*, t ex att vara sällskaplig. Kärnbehovet är att vara i kontakt med andra och njuta av livets goda.



För ytterligare förklaring av faktorerna - se bilaga.

Hur du tolkar din PersonProfil

Du har nu fått en PersonProfil, där du ser vilka karaktärsdrag (faktorer) som du har.

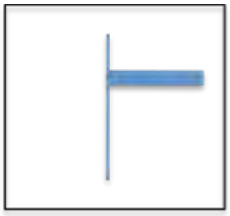
Hur ska du nu tolka din profil? Det intressanta är vad du har mest och minst av. Du bör ägna dig åt det du har störst behov av. Vidare ska du reducera göromål som du inte har så stort behov av. Självklart får du kompromissa, men det är viktigt att du strävar så mycket som möjligt efter att göra det som stämmer med din personlighet.

Finns det felkällor till testresultatet? Givetvis finns det felkällor, men i allmänhet överensstämmer profilen mycket väl med din personlighet. Den största felkällan är hur man uppfattar formuleringen av aktiviteterna i formuläret. Formuläret har dock utformats så att de flesta som fyller i formuläret ska uppfatta formuleringarna på ett likartat sätt. Dessutom ska formuleringarna vara attraktiva för just den som har just det behovet. Flera års erfarenhet och tusentals gjorda test visar att så är fallet. Den här typen av test får man dock alltid se som ett komplement till egen och andras personliga uppfattning. Det går dock att öka precisionen genom att fylla i testet tillsammans med någon som känner den testade väl, eller låta flera fylla i testet för samma person. Erfarenheten visar dock, att precisionen i allmänhet bara ökar marginellt när flera deltar i genomförandet av testet för samma person. Bland annat finns då felkällan att var och en ser på den testade personen med "sina glasögon”. Det betyder att om någon är duktig på något (eller har stort behov av något), så har vederbörande en tendens att underskatta andra avseende den egenskapen, och tvärtom. Dock förekommer det givetvis att någon har otillräcklig självkännedom, vilket gör att problem uppstår i kontakten med andra. Det blir också problem att exempelvis välja ett passande jobb.

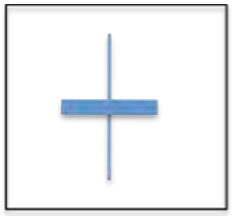
Kan resultatet bli annorlunda över tiden? Ja, det kan det, bl a beroende på personlig utveckling. Ibland kan också vissa behov vara överstimulerade, t ex faktorn *kontakter*, om någon har varit på möte under en hel vecka. Eller så kan någon har varit med om en dramatisk förändring av sin livssituation, t ex skilsmässa, dödsfall, flyttning, nytt arbete, etc.

Tänk på att när du utvecklar din personlighet, så blir den i allmänhet mera utjämnad, dvs de största behoven minskar och andra behov ökar. Det som händer är att dina dominanta behov blir mättade, vilket gör att det blir mer utrymme för dina övriga behov.

När du gjorde analysen, så valde du de fyra aktiviteter i varje grupp, som är typiska för dig. Därefter valde du bort de två aktiviteter, som är de minst typiska för dig. Du får då en PersonProfil, som har staplar på båda sidorna om mitten.



Om du har en stapel, som bara finns på den ena sidan av mitten, betyder det att om du kommer i en situation där det behovet passar in, så lär du ge uttryck för det. Behovet kan då ses som stabilt.



Om du däremot har staplar på båda sidor av mitten för en faktor, betyder det att du är ambivalent för det behovet. Ibland ger du uttryck för behovet och ibland inte. T ex om det gäller faktorn *kraft*, så kan du ibland vara handlingskraftig och ibland inte.

Vad visas i din TemaProfil

På TemaProfilen ser du precis hur du har svarat. När du gjorde din profil på nätet, så fanns det 9 grupper med 8 aktiviteter i varje grupp. Du skulle då ta ställning till vilka fyra aktiviteter, som var mest typiska för dig och de två aktiviteter, som var minst typiska för dig.

Dina svara redovisas i TemaProfilen utifrån de teman som gäller för varje grupp. Dessa teman är
-kommunikation
-arbetssätt
-ledarstil
-stress
-syn på resurser
-beslutsfattande
-livsattityd
-attityd till andra
-maxbeteende

I den sista gruppen – maxbeteende – är aktiviteterna mycket starka för respektive faktor enligt personlighetsteorin. Därför är det vanligast att man bland de typiska aktiviteterna har sådana som tillhör de faktorer som är dominanta i personligheten.

Under rubriken TYPISKT redovisas de fyra aktiviteter, som du besvarade med Ja. Och under EJ TYPISKT redovisas de två aktiviteter, som du besvarade med Nej. Under NEUTRALT finns de två aktiviteter, som du lämnade obesvarade.

Analys av personkemi

Ibland använder man begreppet personkemi för att beskriva hur samverkan fungerar med en annan människa. Med vissa människor är den utmärkt och med andra är den utvecklingsbar. På samma sätt skulle man kunna resonera om andra typer av kemi, t ex jobbkemi, dvs hur ett visst jobb matchar en viss människa, kulturkemi, etc.

En avgörande del av personkemin hänger ihop med andra människors personlighet. Andra viktiga faktorer är ursprung, värderingar, begåvning och erfarenheter. Vi har utvecklat en metod som visar på personlighetens inverkan på personkemin. Teorin bygger på att likheter oftast fungerar bra ihop, t ex om båda personerna har faktorn *sensibilitet*. Men självklart kan de också gå till överdrift med *sensibilitet*. Dock kan det bli problem om båda har *exponering*, genom att man konkurrerar om uppmärksamheten.

Olikheter i personligheten kan även vålla problem. Men självklart finns alternativet att se olikheten som ett bra komplement. De två alternativen kan illustreras med följande exempel:

A har *sensibilitet* och B har *kraft*. Då kan A tycka att B antingen är rak eller burdus, om man ser det svartvitt. Och B kan tycka att A antingen är finkänslig eller mesig.

När man fritt kan välja partner är det intressant att veta vad som karakteriserar ens idealpartner. Även då detta inte är möjligt har man nytta av att analysera personkemi, för då blir man medveten om möjligheter/risker som finns för samverkan med en viss partner. Man kan hantera problem medan de fortfarande är lätta att lösa. Möjliga risker kan t o m elimineras genom att man blir medveten om varandras personligheter och deras konsekvenser.

Observera att den som är trygg i sig själv (=hög självkänsla) har lättare att samarbeta med andra människor - även med de som är annorlunda. Den som har hög självkänsla ser olikheten som en möjlighet/komplement i stället för ett hot.

Vad kan man ha för nytta av begrepp för personligheten?

Först vill jag ta upp en händelse som en kamrat brukar berätta på kurser. Han var ute på promenad och upptäckte en svamp som han inte kände till. Han såg då möjligheten att fråga sin följeslagare: "Vad är det här?" Följeslagaren, som är lite närsynt, undersökte föremålet och svarade efter en stund: "Jag tycker att det ser ut som en svamp." "Det var det dummaste", tänkte han som frågade. Emellertid sansade han sig efter ett tag och insåg att svamp var omöjligt som gemensamt intresseområde. Att han kunde beskriva en svamp med begrepp som hatt, fot, skiva, strumpa, sporer, etc, var ointressant för kamraten. När man tänker på detta inser man vilken nytta eskimåer har av hundra ord för snö och varför smålänningar har tjugofem ord för lingon.

Vissa människor gillar inte typologier för att beskriva människor och då blir det ett hinder för att bruka en personlighetsteori. Jag kan förstå den inställningen när man sätter negativa etiketter på människor och beskriver dem som karikatyrer. Det finns exempelvis en bok om besvärliga människor där de betecknas som trampminor, ballonger och ångvältar. Börjar någon att beskrivas som en ångvält och etiketten får fotfäste, så blir det svårt att ändra sin image. Tyvärr har många människor svårt att ändra inställning till någon när denne väl är placerad i ett fack. Vad jag vill propagera för är att helt (eller nästan helt) undvika negativa begrepp för att beskriva andra människor. För alla negativa egenskaper har en framsida och tvärtom. Om man i vanliga fall anser att någon är noggrann och det plötsligt blir bråttom, då ser man omgående samma människa som omständlig. Med andra ord är det situationen som avgör om en egenskap är positiv eller negativ.

Emellertid finns det flera sätt att beskriva människors personlighet. De vanligaste är väl i form av "typer" eller i form av egenskaper. Med typer menar jag då att en viss typ har en viss uppsättning egenskaper - en entreprenör är så och så. I vissa sammanhang kan det vara praktiskt att använda sådana begrepp, medan det i andra sammanhang inte är lika bra. Exempelvis passar entreprenör för att beskriva en viss kombination av egenskaper som är lämpliga för att starta

ett företag. Däremot är det inte lika bra för att beskriva en människa, för då kan begreppet bli låsande. "Entreprenören" kan ju passa till annat än att vara entreprenör. Då är det bättre att beskriva personligheten i form av egenskaper och se dem som en uppsättning verktyg. Sedan kan man t ex bedöma hur väl en viss människa passar för ett visst jobb med en viss chef, med vissa kollegor och i en viss miljö. I detta sammanhang har personlighetsteorin Teorin Åtta boxar dessutom den fördelen att den bygger på åtta faktorer jämfört med t ex Jungs teori som bara har fyra faktorer. Åtta faktorer gör att det blir mera nyansrikt. Åtta faktorer är heller inte fler än att de går att särskilja och hantera på ett bra sätt.

Slutligen vill jag konstatera att begrepp kan vara mycket användbara för att underlätta kommunikation, underlätta samlande av erfarenheter och möjliggöra reflektioner över ett område. En stor vinst är att det då blir lättare att lösa problem. Talesättet säger: En bra problembeskrivning är halva lösningen.

Vidare är det viktigt att uppmärksamma att ju mer man kan förstå andra människor desto tolerantare blir man. Den som inte förstår blir lätt hotad av olikheten eller det obegripliga.

Bilaga – Åtta boxar en personlighetsteori

Åtta boxar är en förenkling av Leopold Szondis (1893 – 1986) personlighetsteori.

Faktor	Inriktning	Karakteristiska egenskaper
Sensibilitet	Hänsyn, känslighet, närhet	Tillmötesgående, hänsynsfull, förstående, diplomatisk, förekommande, varsam, lyhörd, tjänstvillig, finkänslig
Kraft	Handling, prestation	Handlingskraftig, tävlingsinriktad, rak, snabb, drivande, ivrig, stark, orädd, beslutsam
Kvalitet	Ansvar, uthållighet, spänning	Pålitlig, kvalitetsmedveten, samvetsgrann, uthållig, grundlig, osjälvisk, plikttrogen, stödjande, vårdande
Exponering	Bli sedd, vara i centrum	Karismatisk, prydlig, charmig, stolt, färgstark, spirituell, spontan, trendmedveten, fyndig
Struktur	Saklighet, ordning, disciplin	Ordningsam, metodisk, neutral, distinkt, korrekt, realistisk, disciplinerad, saklig, förutseende
Fantasi	Kreativitet, utveckling, frihet	Mångsidig, underfundig, konstnärlig, fantasifull, visionär, påhittig, klurig, utvecklingsinriktad, frihetsinriktad
Stabilitet	Materia, vanor, tradition	Konservativ, traditionsbunden, sparsam, stabil, försiktig, stadig, allvarsam, eftertänksam, jordnära
Kontakter	Sällskap, mat och dryck, nöje	Glad, öppenhjärtig, matglad, lättsam, utåtriktad, sällskaplig, lekfull, optimistisk, okonstlad