



OLIKA BARN LEKA BÄST

Lär dig hantera din motsats

Är du en sådan som tar snabba beslut, ser möjligheter i stället för problem och är drivande på jobbet? Eller tar du god tid på dig, analyserar länge och avskyr att bli pressad? Så här bemöter du din raka motsats – utan att få mentalt eksem.

AV ÅSA ERLANDSON FOTO MARCUS ÖHLSSON/TRUNK ARCHIVE

Runt tallriken var små blomblad utströdda. Servetterna var vikta som solfjädtrar och stearinljusen gav en lagom dämpad belysning. Men när Fredrik kom in i köket tände han genast den starka taklampan, knycklade ihop servetten i knät, viftade bort blombladen som om de vore brödsmluror och högg in på maten – allt innan Annie ens hunnit sätta sig ner.

I dag, 15 år senare, skrattar hon åt minnet av en av deras första dejt.

–Det var så himla talande. Redan då märktes det hur olika vi är. Jag minns att jag blev paff, jag hade pysslat och ansträngt mig men allt han såg

var målet – maten. Sedan har det bara fortsatt så. Eller nej, vi har faktiskt blivit ännu mer olika eftersom vi försöker vara varandras motviktter, säger Annie.

Hon beskriver sig själv som en analytisk och eftertänksam person som inte gillar att rusa i väg. Genom åren har hon blivit "ännu mer sig själv" eftersom hon lever med sin motpol. Fredrik är otålig, ligger ofta steget före och har alltid nästa mål i sikte. Han tycker att han har skruvat upp sitt tempo ännu mer sedan de träffades.

–Det blir så, omedvetet. Till exempel när jag ställer en fråga ... då kan Annie fundera så länge på svaret att det börjar klia i mig och jag börjar stressa på henne: "Hallå, hörde du att jag frågade något?" Det kan till och med bli så att jag hinner gå vidare till nästa samtalsämne alldeles för tidigt, säger Fredrik.

Samtidigt säger paret att det var just de här olikheterna som förde dem samman. Annie beskriver att hon föll för någon som var full av liv, och för den där inre motorn som gör att det alltid händer saker. Fredrik förklarar att han drogs till lugnet, stabiliteten och känslan av att ha ett ankare i tillvaron. De bor tillsammans med sina två barn, sex och elva år gamla, i en förort till Stockholm och ser tydligt hur barnen har arvt var sitt tempo. Lillpojken tar god tid på sig och kan stanna mitt på trottoaren för att tänka färdigt, medan hans storsyster är en virvelvind som snubblar över orden.

Det är givetvis inte bara i parrelationer som en "snabb" person kan möta någon som är "långsam". Ännu vanligare är det i arbetslivet där man sällan

kan välja sina kolleger. Organisationsutvecklaren Lena Creutz är coach, föreläser om olika beteendetyper och hjälper grupper att förbättra sin kommunikation. I början av sin karriär fick hon själv känna på hur det är att personlighetskrascha rakt in i sin motsats. Hon, som har ett högt tempo, var en entusiastisk projektledare som ville bli omtyckt av alla i gruppen, men riktigt så blev det inte.

–En av personerna i gruppen var väldigt tyst och när hen sade något handlade det ofta om vad som kunde gå snett. Jag försökte knyta an, äta lunch tillsammans och närma mig på fikarasterna. Jag provade allt! Men ju mer jag pratade, desto tystare blev den här personen. Jag förstod inte alls varför jag inte nådde fram, säger Lena Creutz.

Hon blev mer och mer frustrerad och började till slut se kollegan som motvalls, som någon som bara bromsade. Längre senare, när Lena Creutz hade slutat, fick hon veta att kollegan tyckte att hon var jobbig, pådrivande och fruktansvärd att arbeta med.

–Det var först när jag lärde mig mer om våra olika beteenden som jag insåg att jag hade gjort väldigt många misstag. Jag försökte få personen att möta mig helt på mina premisser och anpassade mig inte alls, säger Lena Creutz.

Numera använder hon exemplet när hon föreläser och arbetar med grupper som vill lära sig att förstå varandra bättre. För det var det hon själv hade behövt göra – i stället för att försöka förändra sin motpol gäller det att försöka förstå. Då kommer toleransen, och med den möjligheten att använda smartare strategier.

–Jag hade behövt se den här personens styrkor i stället för svagheter, säger hon.

William Marston (1893–1947) var en amerikansk psykolog och mångsysslare som bland annat uppfann logndetektorn samt seriefiguren och superhjälten Wonder woman. Han skrev också boken *Emotions of normal people* (1928) som gav upphov till världens mest använda analysverktyg för att beskriva våra olika beteendestilar – DISC, eller DISA-språket som det kallas på svenska, som använder fyra färger, rött, gult, grönt och blått, för att dela upp de olika personlighetstyperna.

Han beskrev att människor lär sig och väljer attityd i förhållande till den miljö de verkar i. Beroende på om de verkar aktivt eller passivt i ett vänligt eller fientligt klimat framträder fyra huvud-

"Jag provade allt! Men ju mer jag pratade, desto tystare blev den här personen. Jag förstod inte alls varför jag inte nådde fram."

VILKEN PERSONLIGHETS-TYP ÄR DU?

DISA-språket urskiljer fyra typer som markeras med versin bokstav och färg.

D SOM I DOMINANS

Har högt tempo, är bra på att lösa problem och gillar utmaningar.
Plus: Är drivande, målmedveten, självständig och viljestark.
Minus: Auktoritär, dålig på att lyssna, otålig och okänslig.
Fokuserar på: Resultatet.

I SOM I INFLYTANDE

Har också ett högt tempo, men är mer relationsinriktad än D.
Plus: Entusiastisk, inspirerande, ser möjligheter i stället för hinder och är bra på kommunikation.
Minus: Orealistisk, dålig på att lyssna och kan ha dåligt omdöme.
Fokuserar på: Kommunikationen.

S SOM I STABILITET

Uppskattar ett lugnt tempo, gillar trygghet och är en lagspelare.
Plus: Avspänd, tålmodig och uthållig.
Minus: Passiv, obeslutsam, ogillar förändringar.
Fokuserar på: Relationen.

A SOM I ANPASSNINGSBÄRHET

Är försiktig, har koll på paragrafer och regler, och avskyr att göra fel.
Plus: Noggrann, strukturerad, metodisk, reflekterande.
Minus: Stelbent, misstänksam, reserverad.
Fokuserar på: Strukturen.

► sakliga beteendemönster. D och I kännetecknas av sitt snabba tempo och spontanitet, medan de två andra, S och A, är mer långsamma och eftertänksamma. Lena Creutz använder DISA för att analysera sina klienter.

–De flesta människor har inslag av alla fyra typerna, men oftast ser man att en eller några få av de fyra staplarna sticker ut och är så pass framträdande att andra lägger märke till det.

Vad beror då värt inre tempo på? Lena Creutz betonar att det inte går att använda DISA på barn eftersom de fortfarande utvecklas, men att det beteende som är mest utmärkande hos en vuxen ofta går att härleda till personens barndom på något sätt. Frågan fastnar dock i den eviga tvisten om huruvida det är arv eller miljö som har den största effekten på vår personlighet.

Men går det att justera sin beteendestil? Svaret är både ja och nej.

–Din framträdande beteendetyper kommer alltid att vara din grund, men visst kan du göra vissa justeringar. Alla har olika anpassade beteenden, till exempel uppför de flesta sig på ett sätt när man träffar kompisgruppen och på ett annat sätt på jobbet. Ju mer medveten du är om din stil, desto mer kan du välja att slå på och av den, säger Lena Creutz.

Det vanligaste i arbetslivet är att lika rekryterar lika. Till exempel vill en dominant chef med högt tempo gärna omge sig av likasinnade, eftersom de långsamma blir för svåra att förstå sig på. Men Lena Creutz har sett baksidorerna av alltför homogena konstellationer.

–Vem tänker efter, vem säger stopp? Jag har mött grupper som inte har någon gruppkänsla alls, eftersom alla är så fokuserade på att köra sitt eget race. Det behövs en mix för att det ska bli bra, både paragrafryttarna och de som ordnar roliga jobbfester kan vara viktiga i ett team. Det förutsätter dock att man kan möta varandra, och för att kunna det krävs en förståelse för både hur man själv fungerar och uppfattas och vad man bör tänka på i mötet med andra, säger hon.

En person med en stark D-personlighet bör till exempel försöka sakta ner sitt tempo och inse att inte alla prioriterar ett snabbt resultat – även om det går att tvinga fram ett snabbt beslut på ett möte riskerar man att de andra inte känner sig delaktiga. I-personen å sin sida kan behöva fundera igenom sin nya spännande idé ett varv till och förbereda svar även på mer praktiska frågor innan idén presenteras för andra, och tänka på att lyssna på vad de andra har att säga. Den lugnare S-personen kan i stället behöva öka sitt tempo, till exempel genom att förbereda sig inför möten så att hen har tänkt igenom sina ställningstaganden i förväg och kan ge klara besked när besluten ska tas, medan A-typen bör spara på detaljerna och inte alltid redovisa hela sin analys utan i stället försöka anpassa den

LÄR DIG SAMARBETA

Nyckeln till lyckad kommunikation heter spegling. Att spegla någon är inte det samma som att härma, utan handlar om att på ett subtilt sätt plocka upp det beteende som vi ser hos den vi pratar med. Bland nära vänner använder vi automatiskt samma mimik och kroppsspråk. Använd detta även i professionella sammanhang för att underlätta relationen med dina kolleger eller kunder.

SPEGLA

Använder personen vissa återkommande ord ser du till att också göra det. Sitter hen tillbakalutad sätter du dig i en liknande position. Då känner sig personen förstådd och det skapar trygghet och förtroende.

ANPASSA TEMPOT

Om personen pratar långsamt kan du ta ett aktivt beslut att sänka ditt tempo, prata lite tystare och inte driva på så mycket och ge mer tid för tankepauser och följdfrågor. Om du gör tvärtom och trycker på kommer den andra att backa in ännu mer i sitt beteende. Den som har ett långsammare tempo kan å sin sida försöka höja det lite, genom att till exempel undvika långa utläggningar och vara kort och koncist.

SE STYRKORNA

Fundera över vad din motsats bidrar med i stället för att irritera dig på era olikheter. Den där hetsiga kollegan som verkar så jobbig kommer ju faktiskt med många bra idéer, och den eftertänksamma är inte alls någon bromskloss utan upptäcker fallgropar tidigt och ser till att ni inte ramlar ner i dem. Viktigast av allt är att komma ihåg att ingen av beteendetyperna är bättre eller sämre än någon annan. Alla bidrar till gruppen på olika sätt.

utifrån vad mottagaren vill ha ut av det hela.

De som oftast har allra svårast att mötas är de som är varandras diametrala motsatser både i tempo och sätt, till exempel D och S. För den förstnämnda är det främst resultatet som räknas, och för den andra är det relationerna med människor som är det viktiga.

–Många gånger kan det vara knepigt att hitta varandra när man är väldigt olika, men när motsatserna börjar förstå och dra nytta av varandra kan det uppstå magi, säger Lena Creutz.

Ett annat knepigt par är I och A, då även de är varandras raka motsatser.

–Här har vi idésprutan och regelryttaren, några som lätt kan skära sig med varandra. Men tänk om den med de galna idéerna kunde anpassa sig till, och samarbeta, med någon som sätter upp tydliga ramar och kommer fram till hur det hela ska gå till.

Annie och Fredrik har efter ett långt förhållande och många försök att lugna ner respektive snabba på varandra insett att det inte kommer att gå. I stället har de skapat egna små strategier för att kommunikationen ska fungera.

–Om vi till exempel ska åka och handla och Annie först vill inventera kylskåpet, fundera över vad hon är sugen på till middag och skriva en noggrann inköpslista, så har jag slutat stå och stampa bredvid. Jag går i väg och gör något annat, kollar mejlen eller bläddrar i tidningen. Det lindrar min frustration, och säkert hennes, säger Fredrik.

Annie å sin sida brukar låta Fredrik prata av sig när han kommer hem som en verbal kulspjutt laddad med ammunition från dagens händelser. Sedan brukar det gå lättare att få en syl i vädret.

–Det som vi en gång föll för är det vi numera jobbar hårdast med – och det är bådas ansvar, säger Annie. ★

Lena Creutz



Driver företaget Creutz Coaching & Consulting som stöttar individer och organisationer med att:

- Förbättra samarbetet och kommunikationen inom och mellan grupper och team (bl a genom DISC-workshops)
- Utveckla och utbilda ledare
- Individuell coaching för ledare och medarbetare

Läs mer om verksamheten och vanliga upplägg här: www.crcs.se



**CREUTZ
COACHING &
CONSULTING**

Rättelse: Vi på Creutz Coaching & Consulting arbetar med DISC – inte DISA, den översättningen är gjort av Damernas Värld.