

## *Big Five – egenskaper i fem kluster*

**Astrid Boisen** redogör här för Big Five – en bättre metod för att undersöka personlighetsegenskaper än gamla traditionella "färgtest".

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 vetenskaplig forskning – trots att den ofta beskrivs i svepande ordalag som just vetenskaplig – men då av de som inte själva forskar. En modell om hur man kan beskriva olika personligheter och som idag också har ett stöd från forskarna själva heter Big Five, precis som storviltet på Afrikas savanner. Och den erbjuder en OCEAN av möjliga variationer.

Tänk dig ett fantastiskt högupplöst färgfoto av en sommaräng vid en strand i kvällsol. Du ser färgerna, kanske rent av hör sjöfåglarna och känner doften? Så skriver du ut bilden på en dålig skrivare och tappar nyanserna. Bilden blir platt. Ungefär så ser jag på många av de modellbyggen som gjorts för att beskriva personlighetstyper, några av dem med färgerna röd, gul, grön och blå. De är lätta att



skratta åt men uppsåtet är egentligen gott – att göra det svåra enkelt att förstå.

Vår hjärna vill förstå snabbt och tar ofta genvägar. Det är sannolikt en egenskap evolutionen gett oss för att inte bli uppättna medan vi tänker. Men när vi väljer bort att sakta in och reflektera så missar vi nyanserna. Och just

detta med nyanser är viktigt. När man lägger olika färger intill varandra upplevs de olika beroende på vilka kontraster som skapas. Samma sak gäller våra personlighets-egenskaper. De ser olika ut i skiftande sammanhang. Det som kan upplevas positivt i ett sammanhang kan ses som negativt i ett annat.

Människan har funnits i mer än 200 000 år och hennes språk har utvecklats för att kunna kommunicera bättre och bättre. På 30-talet gjorde psykologen Gordon Allport ett väldigt ambitiöst försök att samla all världens ord som beskriver våra egenskaper. Han lyckades hitta nästan 18 000 (!) olika ord i lexikon från många kulturer. Detta la grunden för den så kallade traitteorin, som ofta används vid konstruktion av personlighetstest.

Samtidigt som traitteorin utvecklades fick psykiatern C G Jung stort genomslag med sina tankar om hur människan kan beskrivas utifrån motpolerna extrovert/introvert och tanke/känsla. Till tanke hörde förnimmelse och till känsla intuition. Det fanns sedan antiken en uppfattning om att människans personlighet kan delas in i fyra olika typer, en idé som också präglade de senaste 100 åren. Jungs idéer ligger bakom bland annat Myers Briggs och IDI. Hans idéer påminner också om Marstons, som samtidigt la grunden till det som i mitten av seklet utvecklades till DISC av organisationspsykologen Clarke. Men dessa modeller bygger inte på beteendevetenskaplig forskning och har idag kanske ett mera kommersiellt värde än ett vetenskapligt. Det man kan säga till deras försvar är att de i bästa fall kan stimulera till reflektion kring hur man själv "beter sig".

Dessutom är tanke och känsla inte självklart varandras

motpoler. Ekonomipristagaren Daniel Kahneman har visat att vi är mer känslostyrda än vi tror. Evolutionen har gett oss förmågan att ta just blixtnabba beslut och en del av dem bygger på lagrad erfarenhet, som vi intuitivt plockar upp, alltså utan en medveten tankeprocess. Men om vi, när det är möjligt, saktar in och reflekterar över vår ”snabbhet” kan det leda till klokare beslut.

Vi vet idag, bland annat tack vare Kahneman, att de flesta av våra beslut i vardagen tas utifrån en känsla men somliga av oss letar logiska bevis för redan tagna beslut trots att de egentligen är känslostyrda. Och de argument vi då lyfter fram är de argument som stöder beslutet. Övriga argument lämnar vi omedvetet därhän. Med den kullerbyttan kan vi lura både oss själva och andra att tro att besluten är logiska. En storsäljare hos Pocket Shop är fortfarande Kahnemans bok ”Att tänka snabbt och långsamt”, som kom ut på svenska 2013 (engelska 2011). Den är förvisso tjock men har ett skönt flyt i texten och ger många aha-upplevelser.

Några år före millennieskiftet kom så Femfaktormodellen (FFM) och Big Five. Båda namnen är etablerade och används fortfarande parallellt även om de delvis

**Vi vet idag, bland annat tack vare Kahneman, att de flesta av våra beslut i vardagen tas utifrån en känsla men somliga av oss letar logiska bevis för redan tagna beslut.**

har olika fokus beroende på vilka forskare man läser. Betydande för forskningen har Costa & McCrae varit, som också etablerade akronymen OCEAN för att lättare komma ihåg de namn de fem stora faktorerna fick och det är dessa jag valt att utgå ifrån. Teorin beskriver alltså personligheten ur fem centrala, urskiljbara och universella drag som inte är beroende av kultur eller situation. Och varje faktor är i sig ett kluster med flera nyanser, eller facetter som de ofta kallas.

Med en ökad insikt om vilka personlighetsdrag man har mer eller mindre av, ökar sannolikheten för att man kan jobba med sig själv och samtidigt bättre förstå hur man fungerar med andra. Men det handlar inte om att få veta att man är en viss "typ", utan om att få hjälp med att se sig själv som den unika individ man faktiskt är. Med en ökad självinsikt kan vi utvecklas åt det håll vi själva väljer att utvecklas.

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 de fem "stora" egenskaperna, vilket innebär att jag också bidrar med egna reflektioner.

Jag brukar låta mina fem fingrar illustrera varje sådant kluster av egenskaper, eller facetter, med hjälp av bokstäverna OCEAN. Då blir det lite lättare att minnas. Varje finger representerar en skala från låg till hög. Ett högt vär-



de indikerar att man har mycket av respektive egenskap och ett lågt värde 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 eller utåtvänd, 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 och sökande 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 mera konventionell. Man uppskattar traditioner och rutiner men gillar inte förändring. 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 man ligger nära eller strax över medelvärdet på de övriga faktorerna enligt en ny studie gjord på The North Western University of Illinois. Där kallas den personlighetstypen för Average, allt-

så Normal. Så lillfingret passar bra som illustration. 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.

De som rankar högt på O-skalan samtidigt som de också ligger över medelvärdet på övriga – fränsett N-skalan – kallas ofta för Role Model, som betyder ungefär Förebild.



**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 hon eller han också har hyggligt höga värden på några kluster till. När det går till överdrift uppfattas man som pedant.

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, kan vara impulsiv, 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 ligkiltig.



**Långfingret E** står för **Extraversion**. En vanlig översättning är **Utåtvänd** eller **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 funde-

ringar. 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 kritiska eller 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 sluten 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 tum-

men 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, misstänksam och kylig. 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**. Ordet över-

sätts lite olika till svenska. **Högekänslighet**, alltså att vara mycket sensitiv för känslor, både egna och andras är en möjlig översättning. En annan översättning är **emotionalitet** eller **känslomässig stabilitet**.

Men det finns ett problem med ordet stabilitet eftersom det innebär att man samtidigt vänt skalan upp och ner. Orsaken kan man ju fundera över. Kanske har man resonerat kring nyttan av att inte vara högekänslig. Och visst, tanken är god men möjligen fel. Det är en viktig egenskap att våga se det hotfulla och känna emotionell smärta både hos sig själv och andra även om höga värden kan bli plågsamma för individen. Ängest, 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 av Julia Romanowska på Karolinska Institutet 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 och långt ifrån impulsstyrd. Låg emotionalitet kan i vissa fall underlätta för någon att ta beslut även om besluten då inte tar hänsyn till den känslomässiga dimensionen.

När man betraktar sig själv eller andra ur ett OCEAN-perspektiv

**Men det finns ett problem med ordet stabilitet eftersom det innebär att man samtidigt vänt skalan upp och ner.**

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. Jag har nämnt Average och Role Model men det finns så många fler. Teoretiskt sett kan man tycka att en lagom dos av samtliga egenskaper är bäst men så är vi inte skapade. Tvärs om, 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 idag är att generna, alltså arvet, har en något 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.

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 kom-

binationer 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. ✍️