

En artikel skriven av Lennart Matsson april 2020

Att leda med färg, går det?

En enkel fråga att besvara – JA det går – NEJ det går inte.

Så låt oss börja från början.

De nu så populära färgerna dök upp i min värld 1995, på en av våra internationella konferenser i Baden. Min tanke var ögonblickligen att det var en pedagogisk fullträff att nu kunna beskriva olika beteendemönster genom att beskriva en färg. Men tänk om de personer vi mötte under våra uppdrag trodde att det var så enkelt, den farhågan fanns med men överskuggades av enkelheten att människor nu kanske kunde förstå att det fanns olika typer av människor och därmed beteenden i arbetslivet.

Tidigare var det olika grafer och deras inbördes förhållande som skulle beskrivas för respondenten (den som svarat på en analys). Den processen var inte alltid så enkel att förklara och framförallt så blev det lite rörigt när man ville visa hur en hel grupp såg ut. De nu presenterade färgerna gjorde att alla fick en tydligare översikt och det blev nu lättare att visa hur grupperns beteendemönster (hur man helst ville uttrycka sig) såg ut.

I den metodik som jag var och är certifierad för och som jag första gången kom i kontakt med 1993 rådde det mycket tydliga etiska regler vad som krävdes för att få jobba med metodiken. Mantrat var att ALLA som gjort en analys skulle ha en personlig återkoppling för att få möjlighet att reagera och senare reflektera över innehållet. Detta var starten på den dialog som eftersträvades. Dialogunderlaget användes sedan till att bättre förstå sig själv – att förstå varandra – att fungera bättre i grupper, helt enkelt att starta en dialog som bar framåt. Och det fungerar alldeles utmärkt.

Det ska dock kraftigt understrykas att det dialogunderlaget har ingenting med att identifiera eller få förståelsen för vilken personlighet som en person kan ha. Även om en del böcker vill förenkla det på det sättet och även en del konsulter t.o.m kallar det "personlighetsfärger" när man säljer in sina lösningar. Personligheten är mycket mer komplicerad och den processen överlämnar vi med varm hand till psykologer och liknade yrkesgrupper att förstå.

Det är också viktigt att förstå att man inte kan vara EN färg, utan det är mer som en färgpalett där alla fyra grundfärgerna spelar sin roll. Ju längre in i cirkeln du befinner dig desto mer spelar de andra färgbeteendena in.

Som förklaringsmodell fungerar detta alldeles utmärkt och deltagarna i en grupp kan applicera kunskapen till en bra dialog i gruppen. Dialogen startar med just den avsikten – ett bra samtal som leder mot det mål som är målet med aktiviteten.

Så på frågan om det går att leda med färg så är den här nivån i en grupp alldeles utmärkt för att skapa något intressant och kul som lätt ger en samhörighet.



Låt oss nu ta den andra halvan

Livet levs framlänges och förstås baklänges

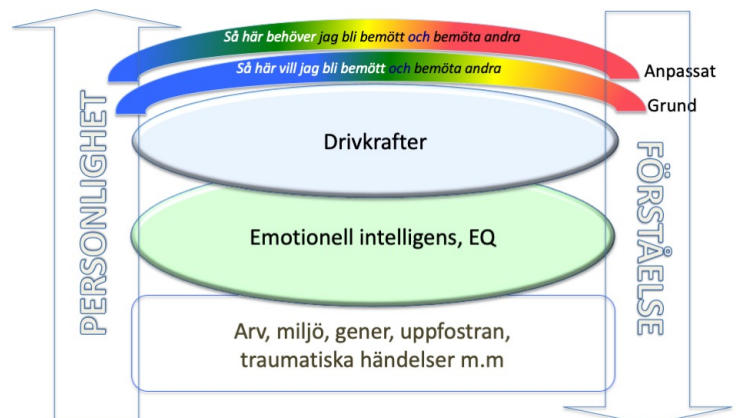
Det första du ser hos någon som du träffar är alltid ett mer eller mindre **anpassat beteende** (fasad) för att passa in i sammanhang och situation.

Om vi går till en arbetsplats så är det precis det som händer när någon är nyanställd eller helt enkelt ny i en grupp där personen tidigare inte är känd. Efter en tid så märker du kanske att den här personen har lite andra sidor också men som inte kom fram när ni sågs första gången. Nu börjar ett **grundbeteende** att synas, vilket är väldigt positivt eftersom man helt enkelt inte mår bra av att gå omkring och spela någon som man egentligen inte är. Det är ungefär som en gummisnodd som stretchas mellan vem du vill vara och den du måste spela för att passa in – till slut går snodden av och du går in i den berömda väggen. Då är det bättre att ha en dialog inom gruppen istället för att visa hur man vill bli behandlad och uttrycka sig för att må bra.

När det gått ytterligare en tid så upptäcker du sidor hos personen som kanske exempelvis visar sig som att personen har en starkt undersökande sida och gärna läser in fakta som ett underlag för att fatta beslut. Med tiden kommer ytterligare **drivkrafter** i dagen som ger en ännu bättre helhetsbild av hur personen helst vill fungera och agera på sin arbetsplats. Allihop viktiga pusselbitar i ett bra fungerande team när alla känner till vad en person verkligen drivs av för en bra och fungerande arbetsmiljö.

När det gått ytterligare en tid och om du är nyfiken och ställer de rätta frågorna så växer det också fram en person som också har andra behov som lyser igenom och kanske skulle behöva utvecklas för att personen ska må riktigt bra i sin arbetsroll och kanske också i sitt privata liv – det som är en viktig del i samspelet med andra människor den **emotionella intelligensen** som när den sammanvägs och ger ett underlag benämns som **EQ**.

Nu äntligen börjar bilden bli mer komplett av hur och varför en person reagerar och betar sig som hen gör på arbetsplatsen och i projektgruppen. Därunder finns sedan ytterligare påverkansfaktorer som är psykologernas arbetsområden och som vi kanske inte direkt berörs av på en arbetsplats. Men visst är bilden lite mer komplicerad än att man bara kan vara en "färg" och det är definitivt inget som beskriver någon personlighet. Däremot så kanske personligheten kommer upp som en färg när personen uttrycker sig – men det vet du inget om!



Att få fram hela detta översta underlag kräver att du är både noggrann, nyfiken, observant och har ett ordentligt tålamod – det kan faktiskt ta flera år att komma underfund med de översta faserna.

Gör man däremot en analys med en ordentlig återkoppling så är detta något som man kan ha en fruktsam dialog omkring redan från dag ett – som individ eller grupp med ett mål och ett gemensamt syfte.

Så vad kan vi nu då dra för slutsatser av allt detta.

1. Dialog är bra för det öppnar upp samtal som annars aldrig kommit till stånd
2. Människor med ett gemensamt mål och som har en bra dialog med varandra trivs ihop
3. Om man trivs tillsammans och verkar mot det gemensamma målet så är delaktigheten på topp
4. Den arbetsmiljön verkar för ett öppet klimat och sunda människor
5. Och till råga på allt så är man också lönsamma både i pengar och arbetsmiljö. Det finns det en hel del forskning som visar.

Och varifrån kommer nu allt detta som blev så populärt. Så här kommer lite historia om behovet av att kategorisera och om det som sedan blev DISC

Det har alltid funnits behov av att kategorisera för att förstå och känna kontroll över olika saker. Vi själva kategoriserar också människor, medvetet eller omedvetet, som vi möter.

Redan 460-377 f. Kr. började Hippokrates strukturera människors hälsa utefter medicinska termer. Detta omvandlades senare av andra greker som Empedokles till de fyra elementen eld (hetta), vatten (fuktighet), jord (torka) och luft (kyla). Hippokrates svärson Polybos lade sedan till fyra vätskor som med olika grader av blandning ansågs påverka vår hälsa. Allt detta utvecklades senare av andra till en tankegång kopplad till temperamentsläran som delade upp människor i de olika temperamenten:

- Sangvinisk (luft = blod) – glad, optimistisk och lättsam
- Kolerisk (eld = gul galla) – uppbrusande och häftig
- Melankolisk (jord = svart galla) – dyster och svårmodig
- Flegmatisk (vatten = slem) – trög och sävlig

Den här "fyrtaftsläran" övergavs dock 1858 för mer vetenskapliga metoder.

Metodiken att systematisera och kategorisera togs in i vår egen tid runt 1928 när William Moulton Marston, fysiologipsykolog, skrev boken *Emotions of Normal People* som delade upp människor utifrån fyra etiketter:

- D = Dominance syftar mot dominans
- I = Inducement syftar mot motivation
- S = Submission syftar mot underordning
- C = Compliance syftar mot följsamhet

Dessa etiketter på känslomässiga uttryck integrerade han i en modell som uttrycktes i två dimensioner längs två axlar.

Själva mätningen av dessa i någon form och som senare skulle bli en mätbar DISC modell togs fram av industripsykologen Walter V. Clarke som kallade den Activity Vector Analysis. Metodiken gick ut på att ta fram en lista på adjektiv som motsvarade begreppen aggressiv, social, kontinuitetsinriktad och undvikande. Clarke ansåg att det bäst gick att förklara utifrån de fyra känslomässiga uttrycken som tidigare identifierats av Marstons etiketter. Och nu var bollen i rullning och på olika institutioner arbetades det nu flitigt för att utveckla modeller för "selfdiscription".

Idéen med de omtalade färgerna kom sedan från Max Lüscher, en psykoterapeut från Basel i Schweiz som utformade ett "färgtest" på 1940 talet och som i sin enkelhet blev ett populärt inslag parallellt med andras utvecklingsarbete med DISC som nu utfördes på olika håll i världen.

Dessa färger blev just den pedagogiska tydligheten som förenklade synsättet om "vilka vi är" och därmed också gav oss ett gemensamt språk för vår egen kategorisering.

Bakom dessa olika analyser som blev till verktyg och som uttrycks i färger har det alltså under årens lopp arbetats med, enligt olika personer och dokumentationer, både med empiriska studier och forskning.

Hur det är med den saken varken kan eller vill jag uttala mig om. Det enda jag själv kan luta mig emot är mina egna arbeten med de drygt 1 450 personer som jag återkopplat analyser till och arbetat med i grupper och organisationer sedan min start 1994. De fungerar att bygga team och förståelse kring arbetsbeteenden men beskriver ingen personlighet utan ska mer ses som ett gruppverktyg. Det är först när det kombineras med drivkrafter och emotionell intelligens som man mer kommer in på djupet för en personlig utveckling och ännu djupare förståelse för hur vi kan fungera i grupp som det blir riktigt intressant. Och grunden för den utvecklingen startar alltid med den personliga återkopplingen och det samtal som det leder till.

Du får gärna komma med frågor och synpunkter till mig som skrivit denna artikel
Lennart.matsson@inovator.se