



# HumanGuide<sup>®</sup> och Coaching

*En blåtråd mot livsbalans i ditt livsrum...*

[www.humanguide.eu](http://www.humanguide.eu)

<mailto:info@humankonsult.se>

© 2007 H.E. HUMANKONSULT AB, Rolf Kenmo

07-08-01

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>HumanGuide® och Coaching</b> .....	<b>3</b>
Introduktion.....	3
När kan du använda coaching?.....	3
Personlighetens utveckling och konsekvenser.....	3
Situationen avgör mottagligheten för råd.....	4
När du ger råd till andra.....	4
Direktiv och nondirektiv teknik.....	4
Tolerans mot andra.....	5
Feedback-stegen.....	5
Generella grepp för coaching.....	5
Coaching baserat på Åtta boxar.....	6
<i>Sensibilitet</i> och coaching.....	7
<i>Kraft</i> och coaching.....	9
<i>Kvalitet</i> och coaching.....	10
<i>Exponering</i> och coaching.....	12
<i>Struktur</i> och coaching.....	13
<i>Fantasi</i> och coaching.....	14
<i>Stabilitet</i> och coaching.....	16
<i>Kontakter</i> och coaching.....	17

OBS! Det finns även kompletterande HumanGuide®-skrifter för nerladdning på webbplatsen enligt nedan:

## **Situationsanpassat Ledarskap**

## **FIRO-teorin för teams utveckling**

## **Konflikter och personkemi**

**Stress** (OBS! Texten om Åtta boxar är densamma som i den här skriften om Coaching)

Ägaren till HumanGuide®-koncepten är H E Humankonsult AB. Mera information om företaget och koncepten finns på webbplatsen [www.humanguide.eu](http://www.humanguide.eu)

På webbplatsen går det att ladda ner ytterligare information om personlighetsteorin Åtta boxar via länkar på webbsidan, som har en light-version av konceptens grundläggande personlighetstest för nerladdning utan kostnad.

# HumanGuide<sup>®</sup> och Coaching

## Introduktion

HumanGuide<sup>®</sup>-koncepten har som huvudsyfte att stödja utveckling av individer och team. Coaching är i ökande grad ett förhållningssätt (metodik), som en modern ledare använder sig av för att få sitt team och dess medarbetare att utvecklas på bästa sätt. Dessutom finns det konsulter, som har coaching som en tjänst. Att vara en mentor eller att utöva mentorskap är besläktat, men de flesta ser mentorn mera som en ”sparring-partner”, som inte lika aktivt och kontinuerligt ska stödja någons utveckling. Dock är det så att en mentor kan ha stor nytta av den här skriften, när hon eller han agerar som mentor.

I den här dokumentationen finns kunskap, som beskriver hur HumanGuide-koncepten kan ytterligare öka nyttan av coaching, genom att i ännu högre grad beakta den coachade personens personlighet och även den egna personligheten.

Kärnan i HumanGuide<sup>®</sup>-koncepten är personlighetsteorin Åtta Boxar, som beskriver åtta olika faktorer (drivkrafter) som människor har mer eller mindre av. De åtta faktorerna i vars och ens personlighet har stor påverkan på hur coaching bör utövas.

## När kan du använda coaching?

Utifrån din ökade självkänedom via Åtta boxar har du förhoppningsvis fått en klarare bild av din egen personlighet och då kan det vara intressant att besvara frågorna

- Vad har min eller andras personlighet för konsekvenser?
- Hur kan jag utveckla mig baserat på min personlighet?
- Hur kan jag stödja andras utveckling genom att beakta deras och min personlighet?

Självklart är inte personligheten det enda som du bör beakta när du funderar över dig själv samt din och andras utveckling. Emellertid är personligheten en mycket viktig del. Många generella råd är olämpliga för flera slags personligheter. Ett exempel: En mycket kreativ, ostrukturerad och exponeringsinriktad person har svårt att använda ett avancerat planeringssystem. Det är sannolikt mera framgångsrikt att föreslå en robust och enkel metod samt påpeka risken för badwill, då saker blir bortglömda. Ett annat råd kan vara att jobba mycket med sin målbild och därmed minska antalet uppgifter att hålla reda på.

Avsikten med den här skriften är att du ska få insikter och tips relaterat till de olika faktorerna i personlighetsteorin. Du ska exempelvis kunna använda skriften som en uppslagsbok, då du behöver tips för egen eller någon annans del att hitta en lösning för att förbättra ditt eller någon annans agerande.

## Personlighetens utveckling och konsekvenser

När en människa föds har hon specifika psykiska och fysiska förutsättningar. Dessa förutsättningar påverkas starkt av utvecklingen i barndomen. Det resulterar bl a i en personlig uppsättning psykiska drivkrafter, vilka exempelvis kan beskrivas med Szondis personlighetsteori. Dessa drivkrafter påverkar i oerhört stor grad en människas val, dvs vad jag tycker om att göra och inte göra, vem som är trevlig att umgås med, vad jag har för attityder, etc.

Uppgiftsvalen styr vad människan blir duktig på, vilket i sin tur uppmärksammas av omgivningen och en identitet skapas. Detta medför att det krävs starka och medvetna insatser för att en människa ska kunna "ändra" (utveckla) sin identitet. Jag föredrar dock att kalla det:

Att bli "mera sann mot sig själv". Ett sätt är att bli överens med den närmaste omgivningen om att: "Jag kommer att gå in för att bli så och så, för jag tycker att jag är mera sann mot min innersta natur då". Eller...

Den här typen av större personliga förändringar kan leda till gnissel i det sociala systemet. Exempelvis om någon börjar säga nej oftare, eller ta för sig mera. Då gäller det att den som har initierat förändringen har kraften att långsiktigt säkerställa förändringen. Självklart under förutsättning att förändringen fortfarande känns relevant, så att den inte baseras på en fix idé. Sannolikheten för att nå goda resultat ökar, om man har tänkt igenom förändringen ordentligt, testat den på vänner som känner en väl, om man har en vision som beskriver vad man vill uppnå, etc.

Om man utvecklar sig på detta sätt, så är min erfarenhet att mycket dominant behov minskar vartefter tiden går. Personligheten blir mer och mer utjämnad. Eller, annorlunda uttryckt, man får en mera balanserad personlighet och får så att säga en mera "hel orkester" att spela på. Man har psykiska resurser för de flesta situationer, vilket gör att man får ett angenämare liv. Tänk dock på att starka behov går det inte att bortse från. De måste bli tillgodosedda först, innan de kan minska till en mera "lagom" nivå. En annan strategi för att reducera ett alltför dominant behov är någon typ av stark insikt t ex det går inte att vara alla till lags.

## **Situationen avgör mottagligheten för råd**

När det gäller att vara rådgivare för personlig utveckling måste man alltid utgå från rådmottagarens situation. Har någon nyligen skilt sig eller drabbats av sorg är det svårt att ta till sig råd. Då fungerar bara några få, konkreta och kortsiktiga råd. Det är ett annat läge, när någon har en angenäm situation och mycket utrymme för sin personliga utveckling.

## **När du ger råd till andra**

Först måste du skaffa dig en del information om rådmottagarens allmänna situation, och vilken utveckling som han eller hon är intresserad av. Därefter kommer du med förslag som du tror att mottagaren kan ha nytta av. Var noga med att *erbjuda* förslagen. Auktoritär rådgivning är sällan effektiv. Ställ frågor när någon tänker göra något, som du inte förstår nyttan med eller när du är tveksam över lämpligheten.

Det är viktigt att du låter mottagaren få det största utrymmet i era kontakter och att du tar upp det viktiga på ett kärnfullt sätt.

## **Direktiv och nondirektiv teknik**

Många ger råd med sk direktiv teknik, dvs de mer eller mindre skriver andra på näsan. Det är sällan effektivt. Sådana råd kan ofta jämföras med att elda för kråkorna. Den motsatta tekniken kallas att vara nondirektiv. I sin mest renodlade form speglar man bara vad den andre säger, t ex genom att säga: "Om jag förstår dig rätt så är du förbannad på chefen." Den tekniken är särskilt viktig om den andres problem är mycket personligt. En annan variant av tekniken är att ställa viktiga frågor till den andre, som kan ge nya perspektiv. Exempelvis: "Är du ofta förbannad på chefen? I vilka sammanhang brukar det inträffa? Har du några tankar om hur du kan hantera problemet?"

Självklart är det ett annat läge, om någon uttryckligen ber om råd. Då kan du vara direktiv. Kom dock ihåg att frågor generellt sett är den effektivaste tekniken. Syftet är att du ska få mottagaren själv att komma på ett bra agerande.

Man kan faktiskt jämföra rådgivning med försäljning av idéer. I idéförsäljning har man konstaterat att de säljare som är mest framgångsrika ställer mest frågor. De gör först en bra

behovsanalys och sedan kommer de med förslag. När de väl kommer med förslagen, så kan de matcha den presumtive kundens behov på ett mycket bättre sätt. Dessutom är kunden mycket mera välvilligt inställd, eftersom säljaren har de facto ansträngt sig för att lyssna aktivt på kunden.

## Tolerans mot andra

Min erfarenhet är att ju mer man lär sig om olika personligheter, desto tolerantare blir man. Detta är i många stycken en fin erfarenhet, bl a får man lättare att samarbeta med de flesta. Emellertid skapar det också problem, exempelvis avseende andras förväntningar. Någon kan kräva att du borde huta åt en viss person som agerar på ett för den klagande personen olämpligt sätt, men du själv tycker att det är OK. Det kan vara en person som har mycket på *sensibilitet* och vederbörande retar sig på någon som har mycket på *kraft*. Huvudorsaken till irritationen är sannolikt att *sensibilitet*-personen inte klarar själv att meddela sin irritation till *kraft*-personen.

Ett annat problem gäller särskilt bemanning av grupper. Många vill bemanna grupper med människor som liknar deras eget sätt att vara, för det är tryggt och bekvämt. Emellertid kan man i allmänhet få en grupp att prestera bättre resultat, om man sätter ihop gruppen allsidigt avseende personlighet. För att det ska bli så, krävs att alla gruppmedlemmar respekterar varandra. Gör de inte det, så blir det mer eller mindre stora energiförluster. Mångfald uppmärksammas alltmer i samhället som en tillgång. I det ligger att exempelvis mera medvetet utnyttja de möjligheter till berikning, som alla invandrare skapar.

## Feedback-stegen

En praktisk tumregel när man ger feedback är

1. *Etablera först en relation*, för annars studsar såväl beröm som kritik. En relation utvecklas snabbast om du är personlig och visar vad du står för. Är du saklig och ytlig tar det lång tid för dig att etablera en relation. Givetvis finns risken när du röjer dina värderingar att den andre inte gillar dem. Så är dock sällan fallet med någorlunda mogna människor, för de respekterar att andra kan ha en något annan syn på tillvaron. Faktum är att ett sådant beteende inger förtroende och respekt.
2. *Ge beröm*, helst så specifik som möjligt, så att den andre vet exakt vad det är du uppskattar. "Du är bra", är trevligt att höra, men det ger ännu mer om man vet varför. T ex: "Jag gillar att du uttrycker dig distinkt!"
3. *När du har gett minst tre delar beröm kan du ge en del kritik*. En bra tumregel, tycker jag. När du ger kritik är det ännu viktigare att du är mycket specifik, så att det verkar "lätt som en plätt" att förbättra sitt agerande. T ex: "Jag blir irriterad när du vid frukosten på måndagsmorgnar inte ställer undan brödburken. Skulle du kunna tänka dig att börja göra det fr o m nästa måndag?"

Innan du ger kritik bör du rannsaka dig själv om kritiken kan stärka mottagaren.

## Generella grepp för coaching

Coaching kan utövas på många sätt. Ytterst är det ett förhållningssätt, man gillar att stödja andras utveckling. Man bör dock veta om den andre är intresserad, så att man inte tvångsvårdar...

Grovt sett handlar coaching om att sätta mål, undersöka sina förutsättningar och resurser för att nå målet samt att skaffa sig saknad kunskap, färdigheter, attityder, mm som gör att man når sitt mål.

Om jag skulle drista mig till en universalmedicin, så skulle den vara att satsa på tre ESS, nämligen

- Självkänedom, dvs att veta sina starka sidor och risker
- Självförtroende, dvs tron på den egna förmågan
- Självkänsla, dvs att veta vem man är och våga stå för det

De tre ESSEN är en viktig del i boken ”Låt personligheten blomma” genom att ge en god grund för att utveckla sin självkänedom via personlighetsteorin; ge en god grund för att utveckla självförtroendet, t ex genom att tillämpa positivt tänkande; stärka sin utveckling med personkompassen och framtidsplanen; ge en god grund för att utveckla sin självkänsla via en del resonemang samt förbättrad självkänedom och självförtroende.

En annan generell medicin är att använda positivt tänkande, för stressorsakerna sitter oftast djupt. Då gäller det att fokusera hårt på den önskade förbättringen, t ex genom att använda affirmationer.

Vidare finns det andra generella förhållningssätt, som ger goda förutsättningar. De flesta känner vi till, men... Bra förhållningssätt är

- sov regelbundet ca 8 tim varje natt (varierar lite mellan personer, men inte mycket...), varva gärna ner sista timmen innan du vill sova. Skulle det bli dåligt med sömn är det bra att använda avslappning i 20 min som kompensation (motsvarar längre tid med sömn...)
- ät sunt
- motionera mera, gärna minst 30 min dagligen
- undvik droger i alla former
- ha roligt regelbundet och gör det du trivs med

Tillsammans skapar denna ”universalmedicin” mycket goda förutsättningar för att få ett bättre och bättre liv, men som sagt, de flesta av oss vet att vi borde göra så här, men... Kom ihåg att det är oftast du som har gjort valen som formar ditt liv!

## Coaching baserat på Åtta boxar

Coaching kan utövas på många olika sätt. Metoderna passar olika bra för olika faktorer. Övergripande gäller det att använda den coachade personens starka faktorer som drivkrafter för en förändring. Att komma med råd, åtgärdsförslag och tips som bygger på svaga faktorer är meningslöst. Det blir som att säga tulipanaros, eftersom det blir så litet driv bakom...

När man håller på med coaching, så gäller det att komma ihåg att personlig utveckling innebär förändring, vilket inte hjärnan applåderar. Varför det? Jo, förändring kräver mera psykisk energi jämfört med att göra som jag alltid har gjort. Det är därför man behöver stöd för att lyckas med coaching. Man kan även få stöd med hjälp av sina kollegor, sin livspartner, m fl om man ber om hjälp och de är med på noterna. En annan typ av stöd är positivt tänkande som t ex att använda s k affirmationer, notera när man gör framsteg (inte fixera sig vid misstag), mm.

Översiktligt kan sägas följande om de åtta faktorerna och coaching

- *sensibilitet*, då måste man trippa lite på tå, eftersom *sensibilitet* är så känslig. Det goda är att *sensibilitet* vill så gärna utvecklas, men kanske inte alltid tror sig om det eller blir hindrad av att andra kan komma i kläm – deras stora omtänksamhet...
- *kraft*, då gäller raka puckar, men att ställa skarpa frågor är alltid bäst. Det finns nämligen en påtaglig risk att raka puckar leder till en ordduell...
- *kvalitet*, då finns det verkligen ett intresse för att bli bättre, men samtidigt kan det finnas skuld för att *kvalitet* inte är så bra som *kvalitet* gärna vill vara. Det kan vara

väldigt frustrerande för *kvalitet* att lära sig något nytt, för då blir man lätt "amatör" ett tag...

- *exponering*, då kan det vara känsligt om något inte är så bra, eftersom *exponering* är så mån om att göra ett gott intryck, vilket förstås är en bra drivkraft för förbättring
- *struktur*, då gäller det att gå logiskt och rationellt till väga. Ett bekymmer uppstår dock då känsla/känslor är involverade – de är ju "irrationella". I sådana situationer, så gäller det att få *struktur* att förstå att om någon känner på ett visst sätt, då har den personen facit, som man känner känner man...
- *fantasi* reagerar negativt, då någon "pekar med hela handen". För *fantasi* är det extra viktigt att komma på saker och ting själv. Är någon auktoritär, så är *fantasi* benägen att göra tvärtemot
- *stabilitet* är försiktig med förändring. Här gäller det att gå varligt fram, så *stabilitet* känner stor trygghet
- *kontakter* kan vara öppen för förändring, men det är viktigt att det finns motivation. Går förändringsprocessen inte helt perfekt, så kan *stabilitet* tycka att det inte är hela världen, men blir det för utdraget, så kan nog motivationen tryta

En bra princip när man ska hjälpa någon att hantera ett problem är: En bra problembeskrivning är halva lösningen.

## ***Sensibilitet och coaching***

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
tillmötesgående	självutplånande
hänsynsfull	släpphänt
förstående	godtrogen
diplomatisk	hal
förekommande	inställsam
varsam	mesig
lyhörd	överkänslig
tjänstvillig	fjäskig

OBS! Det finns ingen människa, som bara har *sensibilitet*, men jag skriver så här för att framställningen inte ska bli för tungläst.

*NÄR MOTTAGAREN HAR STORT BEHOV AV sensibilitet ÄR DET VIKTIGT ATT GÅ VARSAMT FRAM. HAN ELLER HON HAR SVÅRT FÖR ATT SÄGA NEJ OCH KOMMA MED OTREVLIG INFORMATION TILL ANDRA. DETTA GÖR ATT DET BLIR SVÅRT MED RÅD, SOM INNEBÄR EN NEGATIV KONFRONTATION MED ANDRA. Sensibilitet* måste lära sig att det är praktiskt svåruppnåeligt att vara vän med alla. Det skulle kräva för mycket kontakttid. I en grupp om 20 personer finns det rent matematiskt 190 parrelationer, och om man ska underhålla en vänskap så krävs kontinuitet i kontakten på tu man hand. En mer rimlig ambition är att man har få vänner, relativt många bekanta och många kontakter.

Ett tips kan vara att ta upp uttrycket "hänsynslöst hänsynsfull". Med det menas: Upplys om du är irriterad på någon om något, för annars får han eller hon inte chansen att ändra på sig. Att inte upplysa om problemet, kan vara hänsynslöst, dvs när det finns möjligheter att konstruktivt ta upp problemet. I värsta fall kan en sådan underlåtenhet leda till att personen i fråga blir utfrysad från gemenskap med andra människor utan att förstå orsaken.

En lämplig rådstrategi för en människa, som har stort behov av *sensibilitet*, kan bygga på att utveckla sig så att andra människor får det bättre. Eller att *sensibilitet* blir medveten om risken att bli utbränd. I det senare fallet kan en metod vara att påpeka att han eller hon ställer upp

orimligt mycket. Man kan exempelvis peka på det orimliga i att besöka en allvarligt sjuk vän varje dag en längre tid, om man inte normalt träffat vederbörande mer än någon gång per kvartal. Självklart är det svårt att sätta upp måttstockar för sådant, men det är förståeligt att då och då fundera över vad man håller på med. En annan infallsvinkel för att stå emot skuld eller överdrivet ansvarskännande, är att fundera över hur man sköter sina närmaste. Rimligen bör de ha högst prioritet.

På grund av att förhållandet till den egna kroppen är så viktigt för *sensibilitet*, kan det vara värdefullt att lära sig avslappning, meditation eller något motsvarande. Härigenom lär sig *sensibilitet* att hantera alla spänningar, som uppstår på den höga sensibiliteten.

Det är viktigt att personen förstår konsekvensen av den höga kroppsliga sensibiliteten, för den innebär att han eller hon kan känna sig olustig utan att för den skull vara sjuk. Orsaken kan då vara att det är något problem i en grupps stämning. Det kan vara oro, konflikter, etc. Men det är också viktigt att *sensibilitet* lyssnar till "meddelanden om hjälp från sin kropp", för annars kan *sensibilitet* lätt bli utbränd - åtminstone i det långa loppet.

Ett annat speciellt förhållande är att *sensibilitet* har ett högt utvecklat känselminne. Det medför att det är extra bra att de får pröva praktiskt när de ska lära sig något, för då kommer de ihåg lättare. En annan variant av känselminnet är att bra kockar eller vinprovare ofta har *sensibilitet* som dominant faktor.

*Sensibilitet* kan ibland vara en problemfaktor för manligt och kvinnligt. Med det menar jag att *sensibilitet* är en faktor som många förknippar med kvinnligt. Det medför att män kan undertrycka sitt behov av den faktorn, för att inte bli beskyllda för att vara feminina. Likaså kan det vara problem för kvinnor som inte har så stort behov av *sensibilitet*, för då tycker man att de är okvinnliga.

Det största bekymret för *sensibilitet* vad gäller stress är att *sensibilitet* ger alltför mycket av sig själv till andra. Att det inte finns någon gräns för omtänksamheten. Självklart blir även *sensibilitet* stressad när någon agerar burdust mot någon annan människa. En annan typ av stress uppstår när *sensibilitet* känner av andras bekymmer på den egna sensibiliteten. Sammanfattningsvis kan risken beskrivas som ett känslighetsök.

OBS! Någon har påpekat att ett okbegrepp kan leda till att det blir en självuppfyllande profetia. Visst finns den risken, men man kan även se på begreppet med andra ögon. När man vet vilken "sjukdom" man har, så vet man vad man ska bota och då är det lättare att hitta en lämplig medicin. Jämför också den lättnad man får, då man vet att man har blindtarmen, jämfört med situationen då man hade ont i magen och var orolig för vad det kunde vara.

OBS! Det finns ett ytterligare observandum, då det gäller ett ok, dvs att en faktor får en alltför dominant baksida. En annan aspekt på detta är att faktorn är otillfredsställd, vilket gör att oket kan motverkas, genom att tillgodose faktorns behov på ett bättre sätt t ex för *sensibilitet* med utveckling av de nära relationerna.

Ett känselök kan motverkas genom att säga ifrån på olika sätt, men det är inte lätt för *sensibilitet*, eftersom det då oftast innebär att någon blir missnöjd. En väg kan vara att ändra *sensibilitets* attityder som ovan: Den som inte talar om sitt missnöje är "hänsynslöst hänsynsfull" och ger inte den andra människan chansen att ändra på sig. En annan väg kan vara att lära sig någon teknik för negativ och konstruktiv feedback.

När stressen är ett faktum, då mår *sensibilitet* bra av att använda avslappning och meditation. När någon ger sig i kast med att hantera sin stress är det förstås förståeligt att göra det i lagom stora steg - särskilt för *sensibilitet*, annars kan påfrestningarna bli för stora och då är det lätt att komma in i en ond cirkel.



## **Kraft och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
handlingsinriktad	otålig
tävlingsinriktad	hänsynslös
rak	burdus
snabb	hafsigt
drivande	dominant
ivrig	ogenomtänkt, jäktad
kvick	hetsigt
stark	hård

*Kraft* är motsatsen till *sensibilitet*, men observera att det finns människor som har båda behoven som dominanta. I sådana fall är det viktigt att dessa människor visar sitt behov av *sensibilitet*, för annars är det inte säkert att omgivningen märker detta. Särskilt viktigt är det att göra så med nya kontakter som de kommer ha en hel del att göra med i framtiden.

*NÄR DU GER RÅD TILL NÅGON MED kraft ÄR DET VIKTIGT ATT DU ÄR RAPP OCH TYDLIG. BLIR DU FÖR SUBTIL, FINNS RISKEN ATT kraft INTE UPPFATTAR DINA RÅD. HÄR KRÄVS RAKA RÖR OCH ATT DU KAN TA EN HÅRD DISKUSSION DÅ OCH DÅ.* Diskussion innebär inte nödvändigtvis att den andre är förbannad på dig, utan att den andre vill syna dina kort och lägga fram sitt försvar för nuvarande beteende.

*Kraft* är bra för att man då inte behöver tassa på tå. Den effektivaste metoden att bromsa tempot för *kraft* är att ställa frågor av typen: "Hur kan du vara så säker på det?" En annan variant är att ge beröm, för det är oftast en metod som innebär att de flesta människor går ner i tempo.

Till *kraft* gäller det att presentera några få konkreta råd, som helst innebär att *kraft* får mera utträttat och reducerar sin prestationsångest.

Ofta är det bra om *kraft* ökar sin lyhördhet, men det kan vara lite av att säga tulipanaros. Det råd som jag tycker fungerar bäst för att öka lyhördheten är att *kraft* lär sig en del psykologi. Då blir det nämligen intressantare att reflektera över skeenden i ett samtal som *kraft* tidigare inte var medveten om. Det blir lättare att förstå vad som pågår och vad ett lämpligt agerande kan vara.

1=10 kan också vara en bra lärdom för *kraft*. Vad menas med det? Jo, när de flesta människor meddelar negativa synpunkter ansikte mot ansikte till en annan människa, så är oftast synpunkten snällare än vad de egentligen tycker. Säger man lite (=1) pratsam, så menar man oftast mycket (=10) pratsam. Detta är särskilt relevant om de ska ge negativ information till en *kraft*-person som dessutom är chef.

Om en chef exempelvis är mycket snabb att komma till beslut, kan någon tycka: "Det hade varit bra om vi hade fått möjlighet att skaffa ett *lite* bättre beslutsunderlag innan vi tog beslutet X." Med det menas då oftast att "vi borde satsat *mycket* mera på att få fram ett bra beslutsunderlag inför det viktiga beslutet X". En mer adekvat feedback till chefen skulle ha kunnat vara: "Jag är orolig för att beslutet X blev felaktigt. Nu är det gjort, varför vi inte kan ändra på det. Men jag önskar att vi följer upp konsekvenserna väldigt noga. Dessutom bör vi parallellt med detta ta fram mera beslutsunderlag för att se om vi behöver justera beslutet, eftersom jag anser att beslutet är mycket avgörande för vår verksamhet."

*Kraft* kan ibland vara en problemfaktor för manligt och kvinnligt. Med det menar jag att *kraft* är en faktor som många förknippar med manligt, vilket medför att kvinnor kan undertrycka sitt behov av den faktorn för att inte bli beskyllda för att vara manhaftiga. Likaså kan det vara problem för män som inte har så stort behov av *kraft*, för då tycker man att de är omanliga.

Det mest stressande för *kraft* är nog när det går för sakta eller när *kraft* förlorar i någon slags tävling. Detta kan bli ett prestationsök. På sätt och vis kan man säga att *kraft* inte lider så mycket av stress som *sensibilitet* gör. Det är dock en sanning med modifikation. Man kan säga att *kraft* är inbillat stressfri eftersom *krafts* tempo hela tiden driver på, och vid närmare observation finns det flera symptom på stress.

Vad kan då *kraft* göra åt sin stress? Först och främst handlar det om att *kraft* ska bli uppmärksam på eventuella stressymptom. Då *kraft* kommer på sig själv med att vara stressad, så måste målbilden ifrågasättas såväl avseende omfattning som tempo. Vidare måste *kraft* fråga sig om uppgifterna kan delas med någon annan. På så sätt kan stressen reduceras för *kraft*. Dessutom kan *kraft* då och då träna på att stå i kö genom att där observera andra, dagdrömma, etc.

*Kraft* kan ha svårt att lära sig meditation och avslappning för att lindra uppkommen stress. Mera uppskattade metoder ska vara ”motoriska”, dvs innebära rörelse och ansträngning på ena eller andra sättet. En annan variant är sådant som innebär en stark koncentration på uppgiften, som t ex golf. På så sätt måste allt annat trängas undan i hjärnan.

## **Kvalitet och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
pålitlig	självförsakande
kvalitetsmedveten	överarbetande
samvetsgrann	fördömande
uthållig	envis
utförlig	långgrandig
grundlig	omständlig
osjälvisk	självuppoffrande
pliktrogen	präktig

Det mest utpräglade med *kvalitet* är att sådana människor har en tendens att "bära-hela-världen-på-sina-axlar". När de tycker att de slarvar tycker andra att de håller en normal standard. Dessutom får de inte så mycket feedback på grund av att de håller för hög standard. Vem vill klaga på någon som har gjort något för bra? När det sker beror det oftast på att notan har blivit för hög.

Det viktigaste i rådgivningen till *kvalitet* är att lära sig om olika typer av ambitionsnivå, nämligen

- arbetsresultat (ambition)
- tidsresultat (dead-line)
- kostnadsresultat (budget)

Av detta följer att man i en kritisk situation bara kan prioritera ett resultat. Är det bråttom måste man prioritera tid, vilket i någon mån *måste* gå ut över arbets- och kostnadsresultat. En annan konsekvens är att ska något göras till låg kostnad, så måste man ha lägsta möjliga ambitionsnivå för arbetsresultatet och tillåta att det tar den kalendertid det tar.

Konsekvensen av detta för *kvalitet* är att ta reda på önskad prioritering från uppdragsgivaren. Gärna genom att konkretisera ambitionsnivån på arbetsresultatet, t ex: "Blir det bra om jag skriver en rapport på ca 10 sidor?"

Ett annat sätt är att inse att allt behöver inte vara bra till 150 %. För då kan det vara för sent eller kosta för mycket. Med andra ord gäller det att försöka optimera de tre aspekterna så gott det går.

*Kvalitet* har i likhet med *sensibilitet* en tendens att ställa upp för mycket, varför du kan läsa om detta under *sensibilitet* ovan.

*EN KONSEKVEN AV kvalitets HÖGA AMBITIONSIVÅ ÄR ATT DE LIDER NÄR DE LÄR SIG NÅGOT NYTT, FÖR DÅ KAN DE INTE VARA DUKTIGA PÅ EN GÅNG. ETT TIPS ÄR DÅ ATT DE INTE SKA LÄRA SIG ALLTFÖR MÅNGA NYA SAKER PÅ EN GÅNG, FÖR DÅ FÅR DE DET JOBBIGT.*

*EN ANNAN KONSEKVEN ÄR ATT DE INTE BÖR JOBBA MED SAKER SOM MÅSTE GÅ SNABBT, FÖR DÅ LIDER DE AV ATT DE INTE FÅR GÖRA SAKER ORDENTLIGT.* Det är inte heller bra om det finns för mycket tid, för då har de en tendens att göra arbetet för ambitiöst. Parkinsons lag: Arbete har en tendens att ta den tid som finns till förfogande.

*Kvalitet* kan medföra att det blir väldigt långa repliker i samtal eller som svar på frågor. Finns det problemet kan ett tips vara att lära sig att matcha informeringsbehovet mot mottagarens informationsbehov. En konkret teknik innebär att *kvalitet* lär sig att använda repliker med en meny, s k menyrepliker. Exempelvis när någon undrar: "Vad har du för erfarenheter?" Då blir svaret: "Jag har varit projektledare och egenföretagare, samt jobbat i såväl näringslivet som statsförvaltningen." Här finns det då möjligheter att fråga vidare om det är intressant. Ett tips till dig är att ställa väldigt specifika frågor, för då får du inte så långa svar av *kvalitet*. Ett bra argument för att ändra sitt agerande för *kvalitet* är: "Om du gör så här så eldar du inte för kråkorna. Du får mycket energi över till allt annat du vill göra."

En egenhet med *kvalitet* är att sådana människor kan få utbrott. Det speciella med vissa utbrott är att omgivningen kan undra varför personen blev så arg för så litet. Orsaken till detta är att de går och samlar på sig ett antal irritationer, tills behållaren en dag svämmar över (av en enda droppe). Ett råd kan då vara: "Meddela dina irritationer löpande i stället för att du samlar på dig en hel bägare och tömmer den abrupt. Vad tror du effekten blir för den som är mottagare?" Jag är medveten om att det är lätt att komma med den här typen av råd, men det är inte lika lätt att följa dem. En möjlighet är att göra en affirmation ( sid 42 i kapitlet "Positivt tänkande").

Den bästa grunden för råd är att det nya agerandet är bra för andra människor.

Slutligen vill jag ta upp en annan egenhet med *kvalitet*. Det är att *kvalitet* gärna vill vara i kontakt med de fyra elementen eld, jord, vatten och luft. Det gör att *kvalitet* gillar aktiviteter som innebär naturupplevelser och äventyr, t ex fjällvandring, bergsbestigning, utförsåkning, segling, etc. Överhuvudtaget gillar *kvalitet* att vara i kontakt med naturen. Härigenom reduceras alla psykiska spänningar som *kvalitet* bygger upp. I naturen känner de frid. Det här gör att *kvalitet* kan gilla att vara i rörelse, vilket då kan förväxlas med *kraft*. Men för *kraft* är drivkraften prestation och tävling. För *kvalitet* handlar det om psykisk spänning i stället för *krafts* motoriska spänning.

Det största problemet för *kvalitet* är att ambitionsnivån kan vara för hög. Både för sig själv och även i form av krav på andra. *Kvalitet* är nog medveten om sin stress, men ser inte så många sätt att reducera stressen eftersom samvetets röst är stark. Det enda riktigt godkända sättet att reducera stressen är att bli sjuk, kanske t o m riktigt sjuk, för då kan inte *kvalitet* göra

något annat än att vara sjuk. *Kvalitet* har då ett pliktok. Ett annat sätt att se på problemet är att idealjaget för *kvalitet* är orimligt. När *kvalitet* tycker att ”nu slarvar jag”, ja då tycker andra att det är godtagbar standard.

Hanteringen här blir även att ifrågasätta de styrande attityderna. Att resonera med andra om sin ambitionsnivå för att få lite andra perspektiv. Att inse hur mycket tid och energi, som kan frigöras genom att ha rätt ambitionsnivå för varje uppgift. Att inte ha hög nivå för alla uppgifter.

För stressreduktion så passar meditation och avslappning, precis som för *sensibilitet*. Det kan emellertid även passa med kroppsansträngningar av olika slag. En ytterligare variant är att utsätta sig för psykisk spänning, t ex i form av utförsäkning, segling, o dyl.

## **Exponering och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
karismatisk	dominerande
prydlig	prålig
charmig	kameleontisk
stolt	arrogant
tydlig	drastisk
färgstark	överdriven
spirituell	yvig
spontan	obehärskad

För *exponering* gäller det att bli sedd genom kläder, uppträdande, alster, ägodelar, inredning, etc. Det gör att många tycker att de är jobbiga. Berättar någon om något de har varit med om, så vill gärna *exponering* berätta att de har varit med om något liknande - helst värre. För att öka sin tolerans mot *exponering* kan man tänka att de inte har fått så mycket uppmärksamhet/erkännande, varför de till varje pris vill bli sedda.

Ett sätt att få dem att dämpa sitt exponeringsbehov är att de får beröm för något som du uppskattar.

En bra strategi är att se till att de i sina arbetsuppgifter får utlopp för sina exponeringsbehov med kontinuerlig frekvens, för då blir inte abstinensen så besvärande. En annan - något svårare - strategi är att de börjar intressera sig för sin persikokärna... – se om ”Ägg eller persika?” i kapitlet ”Personlig utveckling” i boken ”Låt personligheten blomma”.

Något som är besvärligt med *exponering* är att deras åsikter ofta är överdrivna, drastiska eller svartvita. Vilket i och för sig är självklart, eftersom det väcker mest uppmärksamhet. Om man frågar *exponering*: ”Är du sjuk?” ”Ja, jag mår fruktansvärt,” svarar *exponering*. ”Har du feber?” ”Ja, 37,5”, svarar *exponering*.

*Exponering* ÄR OFTAST EXTREMT KRITIKÄNSLIGA - SÄRSKILT TILLSAMMANS MED ANDRA. ”Solen bör inte ha några fläckar”. Därför är det bäst att ge konstruktiv kritik i enrum, vilket i och för sig gäller alla. Emellertid är det viktigast för *exponering*. *KONSTRUKTIV KRITIK INNEBÄR ATT DU ÄR MYCKET SPECIFIK MED DET DU ELLER ANDRA ÄR IRRITERADE ÖVER*. S k breddsidor är extremt olämpliga, såsom ”tänk att du *aldrig* kan lära dig X!”. Säger man så är det ju kört att lära sig den saken, och vem kan vara så allvis att de kan veta att någon aldrig kan lära sig X. Dessutom kan det vara bra att komma med *FÖRSLAG* till nytt agerande, men självklart är det bäst om *exponering* kommer på lösningen själv.

*Exponering* kan ofta vara svår att få grepp om, för de är omedvetet kompetenta i att ge dig det svar du vill ha. De har en bra radar som fångar upp vad som uppskattas. Radarn har de utvecklat sedan barnsben. För dem har det varit en livsnödvändighet att stämma av vad som går hem eller åtminstone blir uppmärksammat.

En bra strategi är här att motivera ett nytt agerande genom påpekandet att personens image blir mycket bättre.

*Exponering* är nog ofta stressade, men de anstränger sig för att det inte ska märkas. Deras stora drivkraft är ju att göra ett gott intryck, vilket gör att de lätt blir stressade och har då ett publikok. Därför gillar de att agera inför känd publik (=träffat tidigare), för det ger trygghet. De kan ha svårt att lita på andra, för tänk om de gör bort sig, då kommer även jag i en dålig dager.

*Exponering* kan hantera stress genom att ställa sig frågan: Vad är det värsta som kan hända? Oftast innebär svaret att risken är hanterbar. En annan väg kan vara att *exponering* skaffar sig mera och sann feedback, så att den egna självbilden blir mer korrekt. *Exponering* kan t o m lära sig att självironi är en egenskap som många uppskattar. En gedigen självbild ökar dessutom självkänslan, vilket gör att det inte blir lika viktigt att vara uppskattad av alla.

## **Struktur och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
ordningsam	överstrukturerad
logisk	överrationell
metodisk	inrutad
neutral	kall
distinkt	petig
korrekt	stel
realistisk	skeptisk
disciplinerad	hämrad

*Struktur* vill ha ordning på sig själv och världen. Frustrationen för *struktur* är att aldrig lyckas. Till *struktur* måste du uttrycka dig väldigt distinkt. Som du frågar får du svar - bokstavligen. Det är även fördelaktigt om du går igenom saker och ting på ett metodiskt sätt. Struktur har en förkärlek för att få reda på logiken bakom dina råd, och gärna få möjlighet att utarbeta en plan för hur något ska genomföras.

En dominans av *struktur* leder ofta till att det blir överstruktur, för invecklat eller för detaljorienterat. Detta kan leda till att andra har svårt att ta till sig strukturs repliker eller förslag. Problemet med för detaljerade strukturer är att de ofta uppfattas som låsande i stället för att vara ett stöd. Struktur kan ha svårt att komma till handling och i stället ha en tendens att utreda för mycket. Det blir bara mer och mer av varan "å ena sidan och å andra sidan".

Rådgivningen till *struktur* bör inriktas på lärdomen att dosera precis så mycket *struktur* och fakta som behövs i varje enskilt fall. Att använda öppna och grova strukturer i början av problemlösning, för annars blir det svårt att dra nytta av andras kompetens i gruppdiskussioner.

En annan aspekt på *struktur* är att de gärna intar en avvaktande hållning i samtal. Det leder till att om *struktur* och motsvarande är överrepresenterat i en grupp, så blir det inga initiativ och ingen öppenhet: "Varför ska jag ta första steget?"

Struktur kan också vara mycket kontrollinriktad. I vissa verksamheter/befattningar kan det vara relevant, men ofta leder det till irritation från de berörda och en massa resurser går åt i onödan. För *struktur*-chefer är viktigt att de lär sig att delegera. Ett tips är att de utarbetar en bra rutin för delegering

- vem kan göra eller lära sig att göra uppgiften?
- hur kan jag bäst instruera i vad som ska göras? (hur uppgiften ska göras är till vissa delar en smaksak, vilket är viktigt för *struktur* att lära sig)
- hur kan jag bäst stödja den som ska göra uppgiften? (lär här *struktur* att det är smart att ta upp det här öppet med den som ska göra uppgiften, för då blir stödet förhoppningsvis uppfattat som stöd i stället för kontroll)
- hur ska jag följa upp att uppgiften görs med önskat resultat? (även här kan det vara bra att göra en överenskommelse)

Något som *struktur* kan ha svårt för är känslor, eftersom de är "irrationella". Tyvärr har *struktur* fel där, men också lite rätt. Det är inte bra att bli uppslukad av känslor, för då kan man inte tänka klart. Emellertid får människor, som förnekar sina känslor problem. De är så att säga inte hela människor. Känslor kan sägas vara människans motorer, och en mogen (=utvecklad) människa kan hantera sina känslor.

Ett problem med *struktur* är att någon kan få uppmaningen av *struktur*: "Så får du inte känna!" Det är en omöjlig uppmaning för att som man känner, känner man, varför andra kan tycka vad de vill. Här kan *struktur* ha nytta av att läsa lite böcker i psykologi och framförallt delta i kurser/övningar som hanterar detta område. Det är dock viktigt att *struktur* får logiska förklaringar för att förstå vad det handlar om.

Fördelen med *struktur* är att när ett råd väl har anammats, så blir det gediget införlivat och använt.

Struktur blir stressad av oordning, att det är oklart hur man ska göra. De vill ha exakta och sakliga besked. Annars är det flum. Stressande är även när planen spricker, vilket den ofta gör i den händelserika värld vi lever i. Risken är att *struktur* får ett ordningsok.

Även för *struktur* gäller det att reflektera över sina attityder och deras konsekvenser. Exempelvis kan man se på en plan som att den ska genomföras till varje pris. Ett annat sätt är att inse att det aldrig blir exakt som man planerar. Det senare innebär att syftet med planen är att öka sannolikheten för att man når målet och att skapa handlingsberedskap. För *struktur* kan uppkommen stress reduceras med avslappning och meditation.

## ***Fantasi och coaching***

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
mångfasetterad	splittrad
vetgirig	jobbig
konstnärlig	bisarr
fantasifull	virrig
flexibel	opålitlig
visionär	orealistisk
påhittig	kufisk
klurig	knepig

Fantasi älskar frihet, Att få göra på **sitt vis!** Att tänka fritt är stort. Om någon vill införa begränsningar eller säger kategoriskt att något är si eller så, då protesterar gärna *fantasi*. Ska man ta hjälp av *fantasi* eller ge råd till *fantasi* är frågor den allra bästa metoden. Exempelvis

för att få hjälp: "Jag har problemet X. Har du några idéer om hur det kan lösas?" Eller för att skapa en grund för att ge råd: "Varför tror du det? Hur kan du vara så säker på det? Vad tror du om att...?"

Fantasi kan ibland inbilla sig att något är på ett visst vis utan att det finns någon grund för det. Ett råd kan då vara att lära sig att tänka mera sakligt: "Vad har du för grunder för din slutsats?" Tyvärr är detta råd ogörligt i vissa fall och då får man försöka hitta andra vägar, t ex att *fantasi* har någon/några i sin omgivning som hjälper till med exempelvis *struktur*. Ha dock respekt för intuitionen hos *fantasi*.

Ett annat problem är splittring. Fantasi är mycket intresserad av att växa. Helst i alla riktningar samtidigt och då blir det lätt problem. Då måste det finnas någon broms någonstans, t ex i form av något slags tumregel (=hur mycket som går att göra parallellt) eller i form av en bra målbild. En tydlig målbild ger nämligen en god grund för att välja bort: "Det här leder inte mot målet. Det blir jag nog tvungen att lägga åt sidan ett tag."

Att *fantasi* är oberäknelig ställer till problem. Andra människor kan tycka att de är vindflöjlar på möten. Detta är viktigt att *fantasi* lär sig, för vill de uppnå något med andra så är det viktigt att de håller en linje. Åtminstone när det inte är idéstormande som är uppgiften. Ibland kan nämligen *fantasi* bli besviken på möten eftersom de tycker att de tidigt kom med en idé. Senare blev idén anammad utan att man uppmärksammade att *fantasi* för länge sedan fört fram den. Fantasi har många idéer hit och dit, vilket kan göra det svårt för andra att hänga med. Replikernas delar gör "konstiga" (=som andra tycker) och ofullständiga hopp från olika områden. Samtidigt är det detta som är ett uttryck för att *fantasi* är kreativ. Det viktiga för *fantasi* är att förstå att det egna agerandet får den här effekten, och därmed tänka på vad som kan vara vettigt att göra i olika situationer.

En annan effekt av oberäkneligheten är att *fantasi* kan agera på ett sätt som är mycket ovanligt. Beroende på vem som tycker, kan det betraktas som kufiskt, mystiskt, knäppt, galet, obegripligt, etc. Ett bra tips till *fantasi* är att tänka på hur omgivningen kan reagera på ett ovanligt beteende, och om det kan leda till problem. I så fall har *fantasi* ett val: Antingen att strunta i eventuella besvärliga reaktioner och ta konsekvensen av detta, eller att före agerandet förklara varför *fantasi* gör på ett visst sätt och därmed minska risken för problem. Eller att åtminstone vara medveten om att beteendet kan skapa problem.

En annan egenhet hos *fantasi* är att då och då helt gå upp i något. All tid och alla tankar går åt till bara en sak. Det kan omgivningen tycka är besvärande. Här är det inte helt lätt att ge råd. Det viktigaste är nog att *fantasi* förstår detta och medvetet väljer vilka konsekvenser som *fantasi* vill ta. Fantasi kan ju komma överens med berörda om att "nu är jag tänd på detta och jag klarar bara inte att ägna mig med full *kraft* åt något annat". Det här problemet brukar också minska med årens ökade visdom genom gjorda erfarenheter.

Idéer gillar *fantasi* över allt annat. Det medför att när en uppgift ska göras eller när ett problem ska lösas, då har *fantasi* svårt att sluta presentera nya idéer. Den enda riktigt säkra metoden är att besluta om en dead-line. Är den kl 9.00 en dag, så har *fantasi* en benägenhet att göra allt färdigt först kvällen innan och då kan det bli sent ibland.

Det är viktigt att *fantasi* vågar släppa fram sina idéer och lita till den inre känslan. Det svåra med kreativitet är inte att komma på idéer, utan att våga bry sig om sina infall och släppa fram dem. För det krävs självständighet.

Fantasi har även intuition. Med det menar jag att man utnyttjar sina omedvetna kunskaper. Här handlar det också om att våga lita på denna känsla, trots att det inte finns några logiska belägg för tanken, åtgärden, etc. Den logiska grunden kan dock visa sig med tiden. Med det

här sättet att se på saken följer att intuitionen inom ett område ökar med kunskaper och erfarenheter från området.

Observera att intuition ibland förväxlas med lyhördhet. Det är vad jag tror många menar med sk kvinnlig intuition.

Fantasifullheten skapar till och från orealistiska tankar. Det är inte lätt att tackla det som rådgivare, för i det ligger också det fina med kreativiteten. Ibland blir ju något som betraktats som omöjligt helt plötsligt möjligt. Det bästa sättet att hantera den egenskapen är att utsätta djärva och omfattande idéer för riskanalys.

Fantasi ogillar kallprat. Prat om väder och vind ger ringa stimulans. Då kan *fantasi* drömma sig bort och försvinna in i sina egna funderingar. Det här kan vara viktigt för *fantasi* att uppmärksamma. Dels hur det påverkar fantasys image, dels att det kan behövas mindre stimulerande kommunikation ibland, t ex när för varandra okända människor ska börja lära känna varandra. Att *fantasi* inte så högt prioriterar umgänge i största allmänhet kan skapa en nackdel för fantasys kreativitet. Den negativa konsekvensen är nämligen att *fantasi* inte kommunicerar sina idéer i tillräcklig omfattning, och därmed kan de vara otillräckligt verklighetsförankrade.

För *fantasi* är det särskilt viktigt att få veta vad som ska göras, kompletterat med så lite "hür-restriktioner", som möjligt. Frihetsgrad är viktigt, men baksidan är att *fantasi* kan ha svårt att sätta gränser, när det gäller t ex att lära sig nya saker, vara med om nya upplevelser, träffa nya människor, etc. Det kan bli ett expansionsök.

Fantasi, liksom *kraft*, uppfattar sig oftast inte som stressad, men kan dock vara det ändå. Vid närmare eftertanke finns det stressymptom. Fantasys fantastiska botemedel mot stress är flexibilitet, vilket är stressande för andra. Exempelvis vill *fantasi* inte bli klar med en uppgift förrän i sista minuten.

Uppkommen stress kan *fantasi* reducera med avslappning eller intensiva aktiviteter (som *kraft*). Meditation kan vara svårare eftersom *fantasi* har svårt att koncentrera sig. Däremot är det särskilt nyttigt för *fantasi* om någon slags meditation fungerar.

## **Stabilitet och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
konservativ	förändringsovillig
traditionsbunden	gammaldags
sparsam	otjänstvillig
stabil	senfärdig
ekonomisk	egoistisk
försiktig	osäker
stadig	trög
allvarsam	tråkig

I kontakten med *stabilitet* måste du sträva efter att vara konkret och att inte gå för fort fram. Det du föreslår måste vara underbyggt och utprovat, så att det är tillförlitligt. Det gäller att förstå hur nuvarande plattform ser ut för *stabilitet* och att de tänkta stegen kan sättas ned lugnt, stadigt och säkert. Karakteristiskt för *stabilitet* är att de vid genomgångar ibland blir lite extra eftertänksamma och sedan "faller polletten ner". Då vill *stabilitet* gärna ha en bekräftelse på att slutsatsen var riktig.



Något annat som är önskvärt när det gäller *stabilitet* är att ge lite extra rådrum, så att det finns möjligheter att tänka igenom lite extra så att det blir tillräckligt säkert.

När det går för fort kan det bli en del strul med efterslängar som *stabilitet* har kommit på. Ibland är det kanske bara för att hejda processen lite, så att tempot går ner. Många betraktar *stabilitet* som snål. Problemet kan då ibland vara att *stabilitet* ser sig som generös. Skälet för detta är att om *stabilitet* ger något ifrån sig - oavsett hur lite det är - så uppfattar *stabilitet* det som en generös handling. Men det gör inte så många andra. Det här medför att *stabilitet* är mycket rädd om sina tillgångar och är obenägen att ge något ifrån sig utan att få något istället.

Det som är positivt med *stabilitet* är att hålla emot, så att inget görs överilrat eller att man slösar med ekonomi/resurser. *Stabilitet* kan vara som ett drivankare.

När du argumenterar för en förändring är det viktigt att peka på vad *stabilitet* vinner på förändringen, och att förändringen kommer att ske på ett betryggande sätt. Det senare kan man verifiera genom att göra en riskanalys, kalla in andra exempel/referenser, som kan vittna om att det har gått bra för dem. Risker för benägenheten att vara försiktig med förändringar är att det kan bli ett trygghetsök – särskilt med åren.

*Stabilitet* blir lätt stressad, såväl av förändringar som av högt tempo. Stress uppstår även om det finns risker för de egna tillgångarna på ena eller andra sättet.

Har *stabilitet* blivit stressad så kan avslappning och meditation vara användbara. Särskilt avslappning för det är mindre mystiskt. För *stabilitet* är det särskilt bra om metoden tränas ihop med en instruktör, så att det känns tryggt och bra.

## **Kontakter och coaching**

Vad som är karakteristiskt för faktorn är:

<b>Framsida</b>	<b>Baksida</b>
glad	oseriös
öppenhjärtig	skvallrig
matglad	matvrak
skojfrisk	tramsig
lätsam	oansvarig
utåtriktad	sällskapssjuk
sällskaplig	pratsjuk
lekfull	fladdrig

*Kontakter* är självklart lättpratade, men det kan ibland vara svårt att komma in på väsentligheter. De har en tendens att "*TA SAKER OCH TING MED EN KLACKSPARK*". Det gäller att de förstår när något är allvarligt. Försök att få dem att ge kvittens på hur de har uppfattat det du har sagt.

Det blir mycket prat i sällskap eller på telefon. Det kan leda till att andra tycker de är opålitliga och att det inte blir mycket gjort. Därför vinner de mest på att kontaktuppgifter ligger som en del i deras arbetsuppgifter.

*Kontakter* har oftast svårt att vara ensam länge utan att få "lappsjuka".

*Kontakter* gillar oftast mat och dryck. Det kan också sätta sina spår. En egenhet med detta är att när de blir hungriga så kan det bli bråttom, för då är det "omedelbar behovstillfredsställelse" som gäller.

Behovet att se livet från den lättsamma sidan kan leda till en del problem i allvarliga situationer, för då kan *kontakter* fortsätta med sina skämt. Det händer t o m att frekvensen ökar. Det är då viktigt att upplysa *kontakter* om detta, så att de ökar sin lyhördhet för sådana situationer.

Strategin som gäller för *kontakter* är att förändringarna inte får verka alltför svåra. Helst ska dessutom tillvaron bli ännu angenämare.

*Kontakter* blir i likhet med *fantasi* inte så lätt stressad eftersom de har en bekymmersfri inställning till livet. Som värmlänningar: ”Dä ärner sä, annars kan dä kvette.” Men stressen kan finnas under ytan förstås. Det mest stressande för *kontakter* är väl att vara ensam länge eller att bli utestängd från någon gruppering av människor. Risker kan beskrivas som ett sällskapsök.

Uppkommen stress kan reduceras med avslappning. Dock gäller det precis som i *krafts* fall att *kontakter* upptäcker symptomen.