



WHITE PAPER

Personlighet och attityd

Detta white paper handlar om personlighet och attityd — vad är skillnaden och går det att förändra sin personlighet eller attityd?

När du läst igenom dokumentet hittar du fler mallar på samma tema i DokuMeras dokumentmallsbas under:

Alla mallar > Personal

**www.dokumera.se
info@dokumera.se**

PERSONLIGHET OCH ATTITYD

Vi gillar att kategorisera och etikettera andra personer. Vi reagerar på andras beteenden, som vi sedan tolkar och sätter etiketter på. Vad vi egentligen gör är att vi jämför andra med oss själva. Vi reagerar intuitivt på andras attityder i olika sammanhang, men uttrycker det ofta som om det avser deras personligheter. Men vad är då skillnaden mellan personlighet och attityd? Attityderna är de beteendemönster som omgivningen reagerar på. Omgivningen responderar på våra attityder och enligt behavioristisk teori formas, förstärks och bestraffas olika beteenden som formats av attityderna. Detta beror på att attityderna är dynamiska och går att förändra – detta är personlig utveckling!

3

Kan du utveckla dig själv?

Utan att just här gå in på alla psykologiska teorier som bekräftar detta är svaret ett rungande ja. Dessutom är det så att du inte bara kan göra det, utan du gör det medvetet eller omedvetet genom hela livet.

Lite förenklat kan vi se ditt beteende och din personlighet som en valnöt där din personlighet är kärnan som växer och utvecklas under ungdomen men som sedan stelnar och gör att du är vad du är. Skalet på valnöten symboliserar det skydd och de försvar du bygger upp när du lever och upplever. Tjockt där du måste skydda dig och tunnare där du är stark. Valnötens skrynkliga skal med sina vågor och dalar är vad vi andra ser och är ett



uttryck för hur du upplevs och uppfattas. Beroende på varifrån man betraktar valnöten ser den olika ut. Varifrån ljuset kommer påverkar utseendet på skalets toppar och dalar.

Ljuset och vinkeln man betraktar utifrån är ett uttryck för olika situationer och sammanhang som du befinner dig i. Det går alltså att vrida på valnöten och betraktas annorlunda.

När du blir medveten tar du kontrollen

Utifrån detta resonemang förstår vi att personligheten är relativt oföränderlig och i psykoterapien fokuserar man på att ge individen förståelse för sina försvar och på så sätt få insikt om sin personlighet. Man försöker definiera beteendemönster som har sitt ursprung på ett undermedvetet plan.

Attityder är skiktet runt försvarsmekanismerna och utgörs av medvetna eller omedvetna, öppet visade eller dolda, kognitiva eller emotionella inställningar till något. Attityder visar sig i det direkta samspelet med omgivningen och är produkter av inlärning och tidigare erfarenheter. Och det är detta som gör dem öppna för förändring.

Frågan om var i denna beskrivning man hittar normer och värderingar kommer ofta upp. Är de attityder eller tillhör de den underliggande personligheten? Svaret är lite både och – för normer och värderingar uttrycks i våra attityder men hör hemma i överjaget, dvs. den

undermedvetna funktionen har till uppgift att begränsa de primitiva drivkrafterna sett till vårt samvete och vår moral. De är följaktligen mycket svårare att ändra.

Skillnaden mellan attityd och beteende

Oavsett om attityderna är medvetna eller omedvetna, dolda eller öppna, så utgör de motorn för beteendet. Beteendet är det sätt som individen faktiskt agerar på. Beteenden bildar mönster som grundar sig på attityderna och det är detta mönster som möter omvärlden. Eftersom beteendemönstren är inlärd är de också lättare att förändra. Utifrån detta ser vi förklaringen till att den mest framgångsrika terapimetoden är KBT, dvs. en ändring av ett beteendemönster genom nyinläring.

Om vi inte jobbar konkret med att förstå och komma till insikt om våra attityder kommer ingen bestående beteendeförändring att ske. Vi vet exempelvis att vi ska äta nyttigt, men gör det inte. Vi vet att vi ska köpa ekologiskt, men väljer det konventionella. Vi vet att träning är viktig för kroppen och dessutom ger energi och gör oss pigga, men fastnar ändå framför en gammal repris i TV-soffan.

Beteenden är en funktion av attityder, sociala normer, vanor och omgivningens förväntningar. Finns det en samstämmighet mellan alla dessa fyra faktorer så visar sig med tydlighet den starka kopplingen mellan attityder och beteenden.

Attitydförändring

Vi lever i samspel med varandra, privat, på jobbet eller i andra sociala situationer. Vi ändrar vårt sätt att bete oss utifrån situationens förutsättningar. Vi vill att andra ser oss på ett visst sätt. Vi presterar olika mycket i olika situationer. När vi inte presterar så bra som vi borde eller vill eller när våra relationer inte fungerar så bra som vi vill eller förväntar oss eller när vi känner allmänt missmod är det kopplat till hur våra attityder begränsar oss.

Vi behöver förstå varför resultat inte blir som vi vill eller förväntar oss. Svaret finns i omgivningens bemötande av våra attityder. Förstå vad du gör rätt när saker fungerar och vad du gör fel när saker inte blir som de borde. Insikten gör att du kan ändra dina attityder.

Det finns många områden där attitydförändringar är nödvändiga. Det kan gälla allt från omfattande paradigmskiften i samhället eller organisationer för att möta nya krav eller att enskilda personer måste förändras för att fungera bättre i sitt eget liv eller tillsammans med andra och inte minst om de ska kunna utvecklas som individer.

I samband med förändringsarbeten hos organisationer och företag väljer man ofta olika psykologiska mätmetoder som stöd i förändringsprocessen.

Det finns en arsenal av bättre eller sämre tester som kartlägger och analyserar alltifrån enskilda personer till stora populationer. Det gäller tester som via en feedback syftar till att mäta och jämföra personer, team eller kulturer. Eftersom de flesta psykologiska tester av detta slag grundar sig på personlighetsinventarium och ursprungligen är utvecklade för psykiatriska syften i avsikt att ställa någon form av diagnos är rapporterna statiska, dvs. testning av en person ger ungefär samma resultat varje gång under förutsättning att testets reliabilitet är hög. Samma individ erhåller samma rapport varje gång och ingen attitydförändring kommer till stånd av att man läsa en enskild rapport. Dessutom är de

flesta av alla psykologiska tester som säljs på marknaden utvecklade i USA eller UK. Detta innebär att själva analysen och den skriftliga återkopplingen har en stor bias i form av kultur eller språk.

När förändringar i stora grupper ska göras är den viktigaste aspekten att varje individ blir en del av förändringen. Varje individs attityd är lika viktig för att förändringen ska lyckas. Kan vi mäta och analysera varje enskild individ kan vi också visa på hur förändringsarbetet ska ske för att varje person ska känna sig delaktig och få det stöd som behövs för att alla ska känna sig med på båten och bli motiverade i rätt riktning.

Attityder och kompetens

I en idealvärld vill en arbetsgivare rekrytera och anställa människor som har en perfekt balans av kompetens och rätt attityd. Men vilken kompetens är mest värdefull för en bra prestation? Först och främst kan vi konstatera att rätt kompetens är en grundläggande förutsättning. Att ha rätt kunskaper i form av utbildning och erfarenheter gör oss intressanta för en rekryterare. Om du ska arbeta självständigt spelar kanske inte dina attityder en avgörande roll men så fort du ska arbeta i team med andra människor så måste du ha viss social kompetens och rätt attityd. Alltså går kompetens och attityd hand i hand. Båda är lika viktiga!

När vi har rätt attityd är vi både motiverade och kan samspela med andra vilket gör oss mer öppna för ny inläring och kompetensen utvecklas. Med bra ambition och en sund syn på arbetet kan nya erfarenheter tillgodogöras snabbare.

Vi vet att det är mycket troligare att en arbetsgivare reagerar på din attityd snarare än dina kvalifikationer på papperet. Du kan ha den bästa utbildningen men om din attityd är fel kommer ingen att värdesätta det du faktiskt kan.

När någon har en felaktig attityd kan det liknas vid att försöka pressa in en fyrkantig träkloss i ett runt hål. En dåligt anpassad attityd skapar problem i företagskulturer och förstör varje form av teamwork med dålig stämning och bristfälligt utfall som resultat.

Tyvärr är det inte alltid som man lägger tillräcklig vikt vid bedömningen av attityderna utan många rekryteringar sker endast med fokus på rätt kompetens och då finns en stor risk att man gör ett felaktigt val. Det är alltså extremt viktigt att även bedöma och värdera en individs attityder om resultatet ska bli lyckat.

Om DokuMera

Hos alla företag – stora som små – finns möjligheten att arbeta effektivare genom att använda sig av färdiga mallar. Avancerade dokument är tidsödande att upprätta samtidigt som de kräver expertkunskap för framtagandet. Och som vi alla vet: Experter kostar pengar – mycket pengar.

DokuMera är ett B2B-företag som hjälper människor i svenska företag till en lönsammare och bekvämare tillvaro genom att tillhandahålla digitala dokument via internet. Tillsammans med sakkunniga experter har vi under åren tagit fram tusentals mallar för bland annat juridiska och ekonomiska dokument som säljs både via e-handel och genom personlig försäljning.

Under åren har DokuMera utvecklat Sveriges största databas av digitala, exempelbaserade dokumentmallar, riktade mot företag och organisationer. Produkterna laddas enkelt ned från Internet av våra kunder – företag och organisationer – och kan köpas styckvis eller genom att teckna ett årsabonnemang.

www.dokumera.se
info@dokumera.se