

Hvorfor en styrke baseret tilgang?

Undersøgelser har vist at kun 1 arbejder ud af 3 spontant kan sætte navn på deres talenter (Kilde: Arnold, 1997; Hill, 2001) og at kun 17 procent tror at de faktisk bruger deres talenter på arbejde, det meste af tiden (Kilde: Buckingham, 2007). I processen med at afdække egne talenter, og blive spejlet i dem, viser vores erfaring at den enkelte bliver set og anerkendt og derved træder i karakter med sine styrker.

Andre undersøgelser har vist at når man til gengæld får identificeret sine top talenter og for lov til at omsætte disse i dagligdagen, så oplever ens kollegaer en markant forbedring i performance. Ved 4 -7 toptalenter sat i spil opleves mellem 25 og 54% bedre performance. Kilde: Claudia Harzer & Willibald Ruch (2012)

Organisationer, der sikrer dialog om styrker i dagligdagen, oplever øget performance hos individer og i teams samt mere tilfredse kunder og større profitabilitet. Kilde: Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2013).

Medarbejdere der fokuserer på deres styrker, når deres mål hurtigere og bedre end medarbejdere, der ignorerer eller nedprioriterer deres styrke for at fokuserer på at minimere svagheder. Kilde: Govindji, R., & Linley, P. A. (2007).

Den styrke baserede tilgang giver med andre ord en platform til forståelse af egne styrker og svagheder, og derved plads til forandring der giver resultater. En forandring der kan beskrives gennem:

- **Tillid**

At tilsikre og øge tillidsfulde relationer i teamarbejdet, er blevet nødvendigt for facilitere de resultater der skaber en konkurrence fordel i markedet. En styrke baseret tilgang fokuserer på hvad der er rigtigt og positivt i teams og derved bliver det en nøgle bidragsyder i at skabe tillid i teams.

Organisationer, der sikrer dialog om styrker i dagligdagen, og dermed tillid, oplever øget performance hos medarbejdere og i teams samt mere tilfredse kunder og større profitabilitet. Kilde: Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2013).

Se også: [Krifa: Tillid er godt for arbejdslysten](#) hvorfra følgende er fra:

Undersøgelsen viser blandt andet, at tillid er en vigtig ingrediens for god arbejdslyst. Men tillid er ikke alene godt for arbejdslysten. Tillid bidrager også til at øge produktiviteten og til at reducere forekomsten af arbejdsbetinget stress.

- **Handlingsparathed**

Medarbejdere der er bevidste om deres styrker og aktivt bruger dem i hverdagen, er mere selvsikre end dem, der primært fokuserer på at minimere det, der svækker dem. At udvikle sine styrker har afgørende betydning for oplevelsen af selvtilid, selvværd og handlekraft. Kilde: Minhas, G. (2010).

- **Læring**

Læring har de bedste vilkår, når der bliver taget udgangspunkt i det, der styrker den enkelte, og vedkommende møder nye udfordringer med styrke. Kilde: Sheldon, K. M., Kasser, T., Smith, K., & Share, T. (2002).

- **Agilitet**

Medarbejdere der føler sig stærke som resultat af styrkefokus, er hurtigere til at tilpasse sig og

håndtere forandring gennem en mere kreativ og proaktiv adfærd. Kilde: Dubreuil, P., Forest, J., & Courcy, F. (2013).

- **Robusthed**

Et øget styrkefokus medvirker til at nedbringe og fastholde et lavt niveau af stress. Det fremmer også robusthed og evnen til at håndtere udfordringer. Kilde: Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., & Hurling, R. (2010)

- **Mening og Passion**

Mening vurderes af danskere som den mest afgørende forudsætning for arbejdslyst.

Styrkebaseret ledelse med et konsekvent og situationsbestemt fokus, fremmer trivsel, oplevelse af mening og passion i jobbet. Kilde: www.krifa.dk