



”Go Put Your Strengths To Work” av Marcus Buckingham

Omdöme:

Buckingham, M. (2007). *Go Put Your Strengths To Work*. Free Press.

Jag ser fram emot att höra [Marcus Buckingham](#) tala på konferensen ”[The Power of Positive Strength](#)”. Redan hans första bok ”*First, Break All the Rules*” tyckte jag mycket om och hans tredje ”*Go Put Your Strengths To Work*” är minst lika bra. Med en lång erfarenhet från undersökningar och projekt inom Gallup, har han en bas att stå på som är få förunnat.

Det finns väldigt många bra anledningar till att läsa denna bok och inte minst tillämpa dem. Här kommer några av dem:



Enkel struktur med praktiska övningar. Som är karaktäristiskt för den amerikanska managementlitteraturen är boken extremt pedagogiskt upplagd med tydliga strukturer och enkla översikter. Boken består av sex steg som man skall gå igenom på sex veckor. Genom dessa steg tar man reda på vilka styrkorna är och skapar också möjlighet att tillämpa och utveckla dem ännu mer. Ett väldigt praktiskt steg är hur man pratar med sin chef och sina medarbetare om hur man vill förändra sitt arbete.

Avlivar myter. Det första steget handlar om att konfrontera de myter som vi omges av och som kan motverka ett fokus på styrkor. Vi bär på dessa själva och möter dem hos andra. Buckingham inte bara lyfter fram dessa myter, utan visar också hur man kan bemöta dem. En sådan myt är ”Du kommer att utvecklas mest inom de områden du är svagast”. Här får vi frågor till hjälp som ”Hur tjänar denna myt dig?” och ”Vad skulle det kosta dig att sluta tro på denna myt?”.

Full av historier. I kombination med de praktiska råden finns mycket lärdom att hämta i de historier och exempel som ges. Det känns speciellt bra att få ta del av författarens egna process, vilket givetvis också är meningen. Undrar dock vad hans son kommer att tycka om att bli omnämnd ☺ En av historierna handlar om Warren Buffett. När han blev tillfrågad om varför han gav så mycket pengar till Bill & Melinda Gates Foundation, så menade han att de är bättre på att dela ut dem än han men medgav också att filantropi inte riktigt var hans grej. Han tycker det är roligare att arbeta med sin verksamhet. Bra exempel på att det gäller att sätta rätt person på rätt plats, samt att ha insikt om vad man själv är bäst på.

Ger råd både till medarbetare och chefer. Boken är ganska mycket inriktad mot ”professional workers” som har en relativt stor frihet att utforma sina arbetsdagar. Dock ger den också råd till chefer angående hur dessa på bästa sätt kan stötta medarbetarnas utveckling. Buckingham tar t.ex. upp hur man hanterar situationen när det inte är möjligt att låta en medarbetare slippa en viss arbetsuppgift.

Del i en större helhet. Buckingham placerar sig själv som en röst bland många vad gäller det han kallar för ”The strengths movement”. Han relaterar till forskare som Peter Drucker, David Cooperrider och Martin Seligman. Han refererar till organisationer som Intel och Toyota, men även flera ideella organisationer. På detta sätt gör han sig till en del i ett större sammanhang, vilket han också anger som en av sina drivkrafter.



Kombination av bok och webb.

Buckingham har här verkligen gjort en fiffig kombination. Genom att tillhandahålla självtest och ytterligare material som t.ex. videos så skapar han både en rikare upplevelse och ser till att läsarna återkommer till hans webbplats. Både smart och smakfullt gjort. Bara detta är värt att begrundas.

Både mer av styrkor och mindre av svagheter. Buckingham definierar ”styrka” som en kombination av talang, färdighet och kunskap. Denna

kombination av medföddhet och kompetensutveckling gör reflekterandet över vad som är ens styrkor mer spännande, eftersom det finns ett utrymme för utveckling. För att något skall vara en äkta styrka krävs att man faktiskt har haft framgång inom området, att man gör det instinktivt, har lätt för att lära sig mer samt bär på en känsla av att man bara ”måste” hålla på med det. Det är alltså en kombination av något man är bra på och gillar att göra. En svaghet kan därför med samma logik vara något man visserligen är bra på, men som tar energi istället för att ge. Jag gillar speciellt bokens betoning av att hitta både styrkor och svagheter, samt sätt att göra mer av det förra och mindre av det senare.

Bra argument för Appreciative Inquiry. En av historierna i boken handlar om en kvinna som arbetar med kvalitetssäkring inom en hotellkedja. Hon har en passion för hotellverksamhet men finner att arbetet gör henne frustrerad och tar hennes energi. Hennes dagar är numera fyllda med att försöka hjälpa de hotell de går sämst för. Efter att ha påbörjat Buckingham's kur(s) fokuserar hon om sitt arbete mot att hjälpa de hotell som det går bra för, men som har något område de vill bli ännu bättre på. På detta sätt uppfyller hon målet med sitt uppdrag: att bidra till att höja omsättningen för koncernen. Dessutom blir jobbet roligare och hon får utrymme för sina styrkor.

”Conventional wisdom tells us that we learn from our mistakes. The strengths movement says that all we learn from mistakes are the characteristics of mistakes. If we want to learn about successes, we must study successes.”

Jag läste boken på egen hand som förberedelse inför konferensen, men jag tror att den har störst effekt om man är flera personer som arbetar med boken samtidigt antingen under en kurs eller genom att en grupp inom samma verksamhet arbetar med den. Boken är väldigt tydlig med att det inte räcker med att förändra inställning, utan många gånger krävs också strukturella förändringar som t.ex. ändrad arbetsfördelning eller nya processer, vilket i sin tur kräver att hela organisationen engageras.

I boken framhåller Buckingham att han får energi av att hålla presentationer som är en del i en större helhet. Det skall bli spännande att få ta del av hans plan för att realisera denna.

Lena Holmberg, Apprino

