

Styrkor och svagheter

Styrkor och svagheter i interaktion med varandra skapar spännande och ibland svårhanterlig dynamik i relationer. Det kan också vara ett ämne som vi ogärna talar om. Styrkor av rädsla för att bli stämplade av Jantelagen som kaxiga typer. Svagheter för att vi upplever att det gör oss sårbara eller just svaga.

Jag har mött människor som har mycket lättare att hitta sina svagheter och kan göra en lång lista på dem. Sedan när de blir ombudade att lista sina styrkor så blir det helt tomt och de måste människor i sin omgivning om hjälp. Omvänt har jag mött dem som genast listar tre-fyra styrkor för att sedan ha svårt att erinra sig att de skulle ha några svagheter.

Ett ords som jag använder för att ersätta ordet svaghet i mina samtal med människor är utvecklingsbart område. För om vi kan konstatera att om det är något jag inte är så bra på, till exempel att lyssna på andra människor utan avbryta dem, så är det också rimligt att tro att detta område i vår personlighet är där vår största utvecklingspotential ligger.

Ett annat spännande perspektiv på svagheter finner vi i ett verktyg för kartläggning av våra styrkor i relation till varandra, framtaget av Elias Porter och kallat SDI[®], Strength Deployment Inventory. Han benämner svagheter som överdrivna styrkor. Det är ett mycket spännande sätt att se på saken.

Säg att du anser dig var dålig på att uttrycka din åsikt i gruppdiskussioner, du sitter mest tyst hela tiden och noterar vad de andra säger. Man skulle då kunna säga att du är ”svag” på att uttrycka dina åsikter i grupp. Om vi använder Elias Porters sätt att se på saken, skulle vi istället säga att du överdriver din styrka, nämligen lyssnandet. Du lyssnar på andra så till den grad att du glömmer bort dig själv. Istället för att tänka att du måste finna något sätt att stärka dig själv så att du vågar och kan prata oftare i gruppen, så skall istället göra mindre av något, det vill säga lyssna.

Jag mötte en man som upplevdes som en ångvält av sin omgivning, de tyckte att han körde över människor med sina åsikter. Den konfliktfyllda stämningen i gruppen tog en abrupt vändning när man istället så att uppskatta hans kraftfulla styrka i att vara drivande i gruppens arbete. Vad skulle en grupp utan drivande personer vara? En stillastående sportbil med fantastiska resurser utan förmåga att trycka på gasen. Personen i fråga kände sig bekräftad, se mer om vikten av detta i avsnitt 15, och behövde inte anstränga sig lika mycket för att känna sig viktig i gruppen. Han blev då också mottaglig för feedbacken om sin överdrivna styrka om att upplevas som en ångvält och kunde förändra sitt beteende till använda lite mindre av sin styrka vilket gjorde stor skillnad för gruppens arbete.

Att skapa ett klimat där vi kan hedra varandras styrkor och stödja varandra i utvecklingen av våra så kallade svagheter gör oändlig skillnad i en gruppens arbete.

Markus Eriksson
markus.eriksson@advenire.se

Markus Eriksson är en internationell utvecklare av mänsklig potential. Han har arbetat med organisationer, ledare och individer i Asien, Europa och USA i över tio års tid. Han är en mycket uppskattad möteshandledare, talare och multimedia författare, inklusive boken "Allt

Som Dina Föräldrar Inte Berättade För Dig Om Relationer” som du finner på www.mediaforlife.se. Markus är känd för sin kombination av raket, värme och humor när han delar med sig av sin kunskap, erfarenhet och visdom för att göra dig och världen ännu bättre. Du finner honom på www.advenire.se.