

FORSKELLE = FORDELE

DISCOVERY MINDSET COACHING - INHOUSE

Ebbe Lavendt & Lars Ginnerup - tidligst ude & længst fremme med styrkebaseret positiv psykologi - tilbyder gavepakkeløsning for din fremsynede organisation.

SKYD GENVEJ TIL NYE EFFEKTMÅL!

Færre end få ved, at der er forskningsmæssigt belæg for:

- At GRIT – eller på dansk passioneret vedholdenhed – har dobbelt så stor betydning for resultatopnåelse som IQ.
- At en inspireret medarbejder/leder er dobbelt så produktiv som en blot tilfreds eller ligefrem engageret.
- At medarbejdere, der hver dag får mulighed for at rulle sig ud med deres styrker, desårsag bliver halvanden gang så produktive.
- At en god følelsesmæssig balance over tid – og det er der heldigvis et simpelt, men videnskabeligt styresignal for – automatisk fører til øget mental robusthed.
- Og så det meget udanske; derfor tager vi den lige på engelsk: Managers who spend more time with their strongest performers (rather than the weakest performers) achieved double the productivity. Dr. Kim S. Cameron/ [Center for Positive Organizations](http://CenterforPositiveOrganizations.com) / University of Michigan.

BUSINESS CASE

Hvis du er leder/specialist med en årsløn på f.eks. 800.000 DKK, er du blandt landets 10 % højest lønnede. Størrelsesordenen for udbytte af mindset coaching på øverste hylde vil være mange gange investeringen – ifølge en **forskningsbaseret formel**. Dvs. sat i forhold til din løn, vil en investering i coaching give et rigtig godt afkast. Efter 20 års massiv forskning i Psykologisk Kapital (eng. PsyCap) er der ligefrem en formel for ROI. Mere herom i sidste afsnit.

Også værd at vide: Iflg. videnskabelig undersøgelse (600 forretningsbeslutninger truffet af 200 forskellige forretningsteams i en lang række virksomheder over to år) tager teams med **stor diversitet** bedre forretningsmæssige beslutninger langt det meste af tiden (op til 87 %) og leverer 60 % bedre resultater.

DET VIDENSKABELIGE GRUNDLAG

Traditionelt fokuserede psykologi på intelligens og kompetencer som mål for succes. Høj IQ og højt færdighedsniveau blev anset for at være de allerbedste betingelser for præstationer. Anerkendt forskning viser imidlertid, at hvor godt vi bruger vores sande karakter, forudsiger resultater i livet omtrent dobbelt så godt.

Data viser, at mennesker, der er meget bevidste om deres styrker, har 9 gange større sandsynlighed for at "blomstre" end dem, der ikke kender deres styrker. Derfor får du mulighed for at tage en videnskabelig styrketest, der genererer en let læst rapport på 50 sider på dansk/engelsk.

HVAD MINDSET COACHING KAN FØRE TIL

"At tænke ud af boksen er let nok. Det svære er overhovedet at se den – boksen altså." Dr. Jørgen Thorball MD, (University of Copenhagen).

NOGET AF DET, SOM DU KAN LÆRE & TRÆNE MED STOR FORDEL

At være på det rette sted på det rette tidspunkt er mest af alt et spørgsmål om at være klar til at gribe chancen, når den opstår. Heldigere/lykkeligere mennesker ser, hvad der er af muligheder i situationen frem for stift målrettet at stirre sig blinde på, hvad de ønsker at se (ske).

Jo flere træfpunkter du har, desto større er sandsynligheden for lykketræf.

Noget af det, som kendetegner de meget heldige, er, at de er åbne for nye relationer og oplevelser, ja, at de ligefrem går efter dem - og er hurtige ved havelågen, når lejligheden byder sig. De er chancetagende og varierer deres rutiner. Tro os, der er 10 års solid forskning bag disse indsigter.

Individuel ledelsescoaching er som regel den hurtigste måde at få tilegnet sig relevant viden og værktøjer på og få implementeret dem i en kompleks og travl hverdag.

PAKKELØSNINGER

Du kan med fordel investere i toptrænede huskonsulenter, der fungerer som friske & faste inhouse coaches, også fordi det tager tid at etablere nye vaner:

“Given that research suggests it can take up to two months to ingrain a new habit (Lally, van Jaarsveld, Potts, & Wardle, 2010), commit to providing ongoing support to your clients for at least this long.”

HVAD ER DOBBELT SÅ VIGTIGT SOM IQ FOR OPNÅELSE AF RESULTATER?

Passioneret vedholdenhed er svaret ifølge en ny teori om præstation (eng. achievement / accomplishment) – baseret på empirisk forskning.

Sats på dine styrker, så når du længst! Vha. en videnskabelig styrketest, der afdækker hvilke af de 24 globalt tidløse karakterstyrker, som DU er trådt i karakter med via DIN livsførelse, får vi et fremragende mulighedsbillede, da DINE topstyrker er kongevejen til **flow**, lykke og ydedygtighed.

ROI-FORMLLEN FOR EN PSYCAP MIKROINTERVENTION

Betegnelsen **mikrointervention** bruges i PsyCap (Psychological Capital) litteraturen om 1-3 timer korte workshops, hvor der tændes håb på stedet, trænes **optimistisk forklaringsstil**, og hvor rollemodeller afslutningsvis fortæller succeshistorier for deres kolleger (**vikarierende læring** til benefice for **self-efficacy**, dvs. tiltroen til egne evner (domænespecifikt) – på dansk kaldet selvpfattet kompetence).

20 års forskning viser, at sådanne PsyCap workshops typisk har en ROI på 270 % - og der er empirisk belæg herfor efter feltforsøg på verdens største flyfabrik, indisk videnvirksomhed, kinesisk fremstillingsvirksomhed, hospitaler osv.

Vi er fortrolige med denne forskning og de bemærkelsesværdige resultater, som kan opnås ved at opjustere **håb, optimisme, selvpfattet kompetence & ukuelighed** - f.eks. gennem 1:1 coachingforløb for ledere, der har og kan forstærke betydelig indflydelse på deres organisation. Se gennemgang af ROI-formlen (på engelsk) herunder, og vid, at vi også tilbyder at facilitere den slags workshops - foruden 1:1 **mindset coaching**.

Her er ROI-formlen forklaret på engelsk [cf. Luthans, Fred; Youssef-Morgan, Carolyn M.; Avolio, Bruce J., Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge (cap. 8: Measurement and Development of PsyCap: Assessing the Return on Investment) + Psychological Capital and Beyond (p. 260). Oxford University Press 2007 + 2015]:

$$\Delta U_{\text{productivity}} = NT r_{xy} (2S) (\Delta \text{PsyCap})$$

- $U_{\text{productivity}}$ = the dollar value of employee productivity (contribution) that can be explained by PsyCap in this case
- $\Delta U_{\text{productivity}}$ = the increase in the dollar value of productivity (contribution) due to increased PsyCap through its development
- N = the number of employees
- T = the average tenure
- r_{xy} = the correlation coefficient between PsyCap and outcomes (i.e., the .45 correlation we are using in these examples)
- S = the average salary
- ΔPsyCap = the percentage increase resulting from a PsyCap developmental intervention, typically 2 % according to field research

CALCULATION EXAMPLE

Specifically, we would propose that the return on investment in PsyCap would be much higher than has been obtained from traditional economic capital, and yet like traditional capital, we can expend compounding interest.

To provide research support for this assertion, we can draw from actual data of 74 engineering managers (\$100,900 average annual salary) in a high-tech manufacturing firm who went through our 2.5-hour psychological capital intervention [...]. These study participants had a .33 correlation between their PsyCap and performance. They also had a 1.5 % increase in PsyCap as a result of the micro-intervention development session. We then calculated a 270 % return on development (ROD) (see Luthans et al., 2006). This return on PsyCap development is based on \$73,919 of increased contribution using the utility analysis formula over just a 1-year period ($74 \times 1 \times 0.33 \times 2 \times \$100,900 \times 0.015$), minus the high 2.5 hourly wage rate (\$50/hour) of these managers (multiplied by 2 for the additional benefits/indirect costs), and the estimated facilitator/training overhead costs (\$1,500) for conducting the micro-intervention (PCI). This total cost of \$20,000 for the PCI ($[74 \times 2.5 \times \$50/\text{hour} \times 2] + 1,500$) is used to derive the 270 % ROD ($[(73,919 - 20,000)/20,000]$). This result from a real example using actual data, of course, is much higher than traditional economic and financial capital has typically been able to return.

Luthans, Fred; Youssef-Morgan, Carolyn M.; Avolio, Bruce J., Psychological Capital and Beyond (pp. 262-263). Oxford University Press. Kindle Edition.