VÆKSTHUS FOR LEDELSE



1 min. 13-01-2012

At være talent eller talentløs...

Det bliver mere og mere udbredt at arbejde med talentudvikling eller talentmanagement. Vi udvælger medarbejdere, som vurderes til at kunne udvikle netop de kompetencer, organisationen har behov for i fremtiden. Det lyder jo for så vidt fornuftigt nok, men hvad er det for en organisatorisk virkelighed disse talentprogrammer skaber? Hvad er det vi kommunikerer til de øvrige medarbejdere – dem der ikke udpeges som talenter?

Skribentinfo



Rikke Horup

Konsulent og ekstern lektor

HR-lab

Sproget bliver mere og mere anerkendt, som det der er med til at skabe vores virkelighed. Det er via sprog og kommunikation, vi gør os vores erkendelser om den verden, vi befinder os i. Vi fortolker på den information og kommunikation, vi mødes af, hvorfor vi også skal være bevidste om, hvad der kommunikeres i vores organisationer og til vores medarbejdere.

Ledelsesmæssig kommunikation af beslutninger er nemlig med til at skabe den virkelighed, som medarbejderne skal arbejde i, helst som engagerede og motiverede medarbejdere, hvad enten de varetager den ene eller den anden funktion.

Talentudvikling

Når snakken falder på talenter og talentudvikling, kunne man undres over, om organisationer overhovedet har ansat andet end talenter – og hvis der er ansat medarbejdere uden talent – hvilken gavn gør de da? Ved at udnævne enkelte medarbejdere som talenter, ligger der også en kommunikation om, at ikke alle er talenter, men hvad er de så?

Ethvert begreb defineres af dets modbegreb, hvilket vil sige, at vi ikke har noget talentfuldt, hvis ikke der

også findes noget talentløst. Det er naturligvis sat på spidsen, men pointen er, at vi skal tydeliggøre vores ikke-kommunikation om de medarbejdere, der ikke omfattes af de eksisterende talentprogrammer, så vi ikke skaber en virkelighed, som vi ikke ønsker i vores virksomheder.

Tydelig kommunikation

Det handler altså ikke om en antielitær holdning til, at vi ikke må fremhæve enkelte medarbejdere frem for andre, men snarere om at vi skal tydeliggøre kommunikationen til resten af medarbejderne, så der ikke skabes ufrugtbare fortællinger og fortolkninger på baggrund af talentudvælgelsen.

Det kan bl.a. gøres ved at synliggøre flere forskellige karriereveje, som ikke kun handler om enkelte talenter, men om en erkendelse af, at medarbejdere har talent og interesse for udvikling i mange forskellige retninger.

Det, som danske arbejdspladser har behov for, er nemlig ikke bestemte typer af medarbejdere. Ledere skal fokusere på en langt større mangfoldighed af talenter, da det er forskelligheden, der kan inspirere til kreativitet og innovative løsninger.

Samtidig skal ledere huske at fokusere på relationerne imellem de forskellige talenter, da det er her rammen for at udleve, udfordre og udvikle vores talenter hver især sættes. Det betyder også, at når man arbejder med udviklingen af organisationens talentmasse, skal man koble tænkningen af den meget tæt sammen med den organisatoriske virkelighed, som talent skal udleves i. Således skal der ikke alene fokuseres på en gruppe talenter, men samtidig på organisationen som helhed.

Læs mere:

Sådan spotter du et talent

Ikke et spørgsmål om talent, men hvordan

Er offentlige ledere talentblinde