

Hon vet hur vi får roligare jobb

Publicerad 2012-09-02

Alla har talang – och alla kan utveckla den i jobbet. Men ska dina talanger växa och ditt yrkesliv blomma måste du satsa på dina passioner, framhåller karriärrådgivaren Charlotte Hågård i sin nya bok.



Tove Nandorf

Text



Du kanske inte vill vara revisor längre, utan snarare ägna dig åt att handla med vackra saker? Eller jobba med barn i stället för att sitta i kassan på Ica? Kanske ångrar du att du tackade ja till det där smickrande erbjudandet om att bli chef?

För att livet och jobbet ska nå en positiv vändpunkt krävs en inspirerande tändpunkt. Och riktigt raketbränsle för hjärnan hittar vi i det som verkligen intresserar oss och försätter oss i "flow", konstaterar Charlotte Hågård, känd från bland annat DN Jobb, samt TV4, där hon svarat på läsarnas och tittarnas frågor.

– Livet är för kort för att ha tråkigt på jobbet, slår hon snart fast när DN Jobb träffar henne för att prata om den nya boken "Alla har talang! Hitta och utveckla din och andras potential".

Med över tjugo års erfarenhet av organisations- och individutveckling har Charlotte Hågård tidigare skrivit fyra praktiska handböcker om konsten att söka jobb. Hennes femte, som släpps nästa vecka, innehåller mer bakgrundsresonemang och forskningsresultat.

Budskapet är att alla har talanger att utveckla. Inte bara de som tycks vara födda med silversked i munnen. Men det krävs aktiva insatser för att identifiera sina talanger och hård och fokuserad träning för att stärka dem. Det är bättre att odla det du redan är bra på, områden där din kreativitet flödar och alstrar ny energi, än att satsa massor av energi på saker där du bara marginellt kan förbättra dina resultat.

Målgruppen är anställda, chefer, lärare och föräldrar. Inte bara i den välutbildade övre medelklassen, med fria och spännande jobb. Inte heller enbart den lilla utvalda klick av "nyckelpersoner", "kulturbärare", "topptalanger" och chefsämnen som särskilt omhuldas av ledningen.

Utrymme för personlig utveckling finns inom alla jobb och på alla nivåer, fastslår Charlotte Hågård.

– Jag har arbetat med personalutveckling och karriärrådgivning hos alla tänkbara grupper, från höga chefer till mejerianställda, via fängelser och invandrarförläggningar. Alla tiotusentals människor jag träffat har efterlyst mer utveckling i sitt arbete.

Dessutom, betonar hon, innebär den väntade demografiska utvecklingen, med stora pensionsavgångar och väntad arbetskraftsbrist, att bred kompetensutveckling blir affärskritiskt för de flesta företag.

Med åren har Charlotte Hågård hunnit bli ganska trött och irriterad på näringslivets och HR-kollektivets mässande om ”kriget om topptalangerna”.

I dag pågår ett enormt resursslöseri ute i företag och organisationer, tycker hon, och pekar på att många tycks vilja satsa nästan allt på ett fåtal utvalda, men bortser från behovet av att utveckla hela personalens förmågor och engagemang:

– Jag har frågat massor av HR-personer vad de egentligen menar med ”talang” och ”topptalang”. Då stirrar de lite förvånat och svarar vagt att ”jaa, det är väl någon som är duktig och ambitiös”, säger hon och himlar lite med ögonen.

– Talang har blivit ett buzz word med oklar innebörd. I praktiken betyder det att de som väljs ut till talangprogrammen sällan hunnit fylla trettio eller jobbat mer än några få år i organisationen. De har ännu inte hunnit stöta sig med någon i ledningen.

Urvalsprocesserna är ofta luddiga, menar hon, och kan leda till interna konflikter på arbetsplatserna. En annan nackdel är att de som av företagsledningen identifierats som ”topptalanger” ofta blir rädda för att visa upp sprickor i fasaden. När de utvalda ständigt känner att de måste bevisa att de toppresterar får de svårare att ta ut svängarna kreativt och delta konstruktivt i lagarbete.

En annan anledning till att Charlotte Hågård skrev sin bok var att hon under drygt två decennier som karriärrådgivare blivit mer och mer intresserad av forskningen kring vad som ligger bakom att vissa blir riktigt bra på allt från idrott till musik över schackspel och företagande.

Med hänvisning till olika forskare gör hon vad hon kan för att avrätta myterna om att gener och IQ, ens i kombination med miljö, skulle vara allena saliggörande. Den så kallade tiotusentimmarsregeln visar som bekant att exceptionella prestationer kräver minst 10 000 timmars oerhört fokuserad träning, som i sin tur förutsätter ett brinnande intresse.

– Enligt samma princip kan de flesta av oss identifiera våra intresse- och talangzoner, saker vi brinner för att göra, och med hjälp av fokuserad träning nå en bra bit på vägen, även om vi

inte siktar mot den absoluta toppen, konstaterar Charlotte Hågård.

Initiativet måste dock nästan alltid komma från dig själv, räkna inte med revolutionerande förslag från din chef, säger karriärcoachen. Alla kan börja på egen hand, kanske ta hjälp av vänner eller kolleger med att identifiera tillgångar och brister.

– Men vill man bli verkligen duktig kan det vara svårt att klara det utan hjälp från någon utomstående som har lättare att se vad du gör fel.

Var inte hämmad

Sluta känna dig hämmad av gamla betyg, misslyckade prov och eventuella intelligenstester. Precis som alla andra kan du utveckla dina talanger och bli riktigt duktig på några områden.

Hitta din talangzon

Grundläggande är att hitta din talangzon – korsningen där alla dina förmågor, egenskaper, kunskaper, passioner och intressen möts. Fundera över när du känner dig extra entusiastisk och energisk på jobbet så att du glömmetid och rum. Och när du tvärtom blir irriterad och tappar energi.

Samla din talangflock

Sist men inte minst handlar det om att samla dina potentiella hjälpare i vad boken kallar din egen talangflock. Inventera familj, släkt och personliga kontakter, föreningar du är med i, kontakter från arbete, kurser eller professionella nätverk du tillhör. Där kan du hitta läromästare och nätverk som i sin tur kan tipsa andra om dina talanger.

Text



Tove Nandorf

tove.nandorf@dn.se

Följ