

Accelerera talanger genom riktigt gruppåtagande

[Att leda nästa generation](#) är på ropet och en författare som skrivit om hur det ska gå till är Jan Blomström i sin bok [Talangaccelererande ledarskap](#). Jan är neuropsykolog och jobbar numera som affärspsykolog där han bland annat hjälper företag att utvecklas genom att se sina medarbetare som talanger som måste utvecklas – de måste accelereras för att vi ska få tillgodo av deras fulla potential.

Som flera andra författare inom det här området pekar Jan på vikten av återkoppling men med ett perspektiv som sticker ut och är tankeväckande. Ska vi få människor att prestera sitt yttersta måste vi få dem att känna att var och en lyckas om vi lyckas i vår helhet. Om företaget går med vinst har alla nytta av det. Om varje grupp når sina mål så går vi med vinst. Om varje individ presterar och bidrar optimalt så lyckas gruppen att nå sina mål. Det innebär att alla måste känna och arbeta för gruppens framgång – annars når vi inte våra uppsatta mål. För att nå dit måste vi släppa på gamla deviser som ”kritik ska ges enskilt”, menar Jan. För om vi ger kritiken enskilt, istället för i grupp, så ser vi inte till helheten. Vi försöker då istället att isolera problemet hos en individ och det är tvärt emot att sträva efter att alla ska känna ett helhetsansvar för vår framgång.

Det är istället viktigt att lyfta de problem vi har i gruppen för att få gruppen att hitta rätt lösningar till problem. Nyckeln, för att inte få människor att må dåligt eller känna sig uthängda, när vi ger kritik i grupp är att fokusera på **processen**. Istället för att ge kritik enskilt i form av: ”Du Kalle, nu är det tre kunder som ringt och klagat på hur du behandlar dem när du ringer upp” så fokuserar vi på processen genom att i gruppen lyfta: **”Vissa kunder upplever att de får ett dåligt bemötande. Hur gör vi för att säkerställa att det inte fortsätter?”**. På det här viset har gruppen plötsligt fått både ansvar och mandat för att få verksamheten att fungera bättre.

Självklart finns det fortfarande problem där vi behöver bemöta människor i enrum men en bra tankemodell är att *börja med* att fråga sig: **Kan problemet lyftas till gruppen och lösas genom att förändra processen?** innan vi sätter oss ned i ett svårt samtal med vår medarbetare.

För ju mer vi låter gruppen ansvara för att utveckla vår verksamhet ju mer får vi människors talanger att accelerera.