



## Talentcase

I en stor dansk virksomhed er jeg træner og coach ifm et talentprogram. Programmet omfatter bla. coaching og treparts møder (møde mellem talentet, dennes chef(er) og konsulenten).

Medarbejderen er indlysende talentfuld og både fagligt og socialt begavet, én af den slags medarbejdere, som formår at blive respekteret, både fagligt og personligt. Ved det treparts møde, som denne case handler om, deltog divisionsdirektøren, afdelingschefen, den talentfulde medarbejder og undertegnede konsulent. Der var megen ros og anerkendelse af indsatsen i ethvert perspektiv, også megen omsorg for, at medarbejderen skulle huske at passe på, at der også blev tid til familien med kone og børn, nyt hus osv. Der var ingen kritik eller bare anmærkninger, alt var godt.

Afslutningsvis spurgte jeg medarbejderen, om der var noget, han savnede i denne tilbagemelding, om der var temaer, der ikke var blevet vendt. Og dét var der. Han savnede kritik! Savnede, det at blive udfordret. Han er mere optaget af at lære end at føre sig frem, selve præstationen er vigtig for ham, men ikke vigtigere end det at opleve, at man udvikler sig, kan mestre noget ad det, som var svært i går osv. De to ledere blev meget overraskede og syntes, at det virkelig var svært, men var også parate til at diskutere emnet. Det var dog svært at se, hvad man kunne ønske sig bedre – det var i hvert fald svært at sige det.

Dernæst bragte jeg på ægte konsulentmanér temaet "adfærd" på banen. Der er tale om en ung mand, som er rigtig hurtig i vendingen, taler meget hurtigt, lytter ikke andre til ende, før han afbryder, og glemmer at sikre sig accept. Så nu kom der nogle meldinger på banen ifa behovet for, at han blev bedre til at lytte, til at kunne få også de mindre skarpe med sig, sikre et mere roligt og mindre hektisk udtryk etc.

For mig er der her tale om et helt klassisk eksempel på talentets sult på læring og udvikling, på hele tiden at have oplevelsen af at bevæge sig og være på vej. Når vi ser på talenter, er det vigtigt at være opmærksom på, om vi har med de *Præstationsorienterede* eller de *Læringsorienterede* at gøre – begge kan være talenter, men sandsynligheden for, at den sidste kommer længst er stor, i og med denne type ikke er bange for kritikken, men bruger den til at lære. Hvorimod de første kan være lidt overfølsomme for kritik og dermed være tilbøjelige til at afvise eller – i bedste fald – være langsommere til at lære af den i og med, de er mindre gode til at "stå nøgne".

Lone Schilling Andersen,  
master i organisationspsykologi, partner

