

Konsten att utse fel påläggskalvar

PASSION FOR BUSINESS På jobbet, i plugget, i föreningen – överallt där vi träffas i grupp och på något sätt är organiserade finns det några som vi räknar som de duktiga. Helt informellt, namnen står inte på några listor.

Men forskaren Rosabeth Moss Kanter har visat att om man frågar anställda på ett företag vilka som räknas som de duktiga, vilka som är påläggskalvarna, så nämner alla samma namn. Alla vet vilka som är duktighetsstämplade.

Det konstiga är att det inte är de duktigaste, de mest kompetenta, som vi duktighetsstämplat. Utan de som är mest lika de som för tillfället har makten i vår grupp, de högsta cheferna på företaget – den inre cirkeln.

Den här likheten kan bestå av en massa olika saker. Och olika saker är viktiga i olika grupper. Kön, etnicitet och utbildning är i princip alltid med men också kriterier som fritidsintressen, umgängeskrets, bostad och semesterval. Det räcker inte med att vara lika på jobbet, hela livet måste vara likt.

Om du har fått en duktighetsstämpel är din lycka när det gäller karriären gjord. Då hjälps du framåt. Du bjuds in i nätverk, tilldelas olika projekt, flyttas mellan avdelningar för att få erfarenhet, du erbjuds vidareutbildningar och chefstjänster.

Duktighetsstämplarna påverkar oss. De duktighetsstämplade hamnar i en uppåtgående spiral, blir både mer självsäkra och mer kompetenta. Det är ju de som får utvecklingsmöjligheter.

Om du hamnar utanför blir det precis tvärtom. När du har vant dig vid att det inte är någon som lyssnar på dig på mötena, tystnar du eller blir nervös och pratar så tyst att ingen hör vad du säger. När du har vant dig vid att det inte är du som får de roliga jobben eller utbildningsplatserna slutar du att söka dem.

En vanlig överlevnadsstrategi är att bestämma sig för att man ändå inte vill. Att tänka – jag vill ju ändå inte satsa på det här – jag lägger min energi på min familj eller mitt fritidsintresse.

Vi måste bryta duktighetsstämplantet. Det är inte bara orättvist utan också ett enormt kompetenslöseri! Sätt dig med några kolleger och gå igenom hur det ser ut hos just er. Vilka kompetenskriterier är det egentligen som gäller när projekten eller chefstjänsterna fördelas? Bryt duktighetsstämplantet genom att avslöja det. Tala om det. Visa hur de ser ut. Och sätt genast i gång med att duktighetsstämpla de olika. Berätta om deras kompetens, föreslå dem för olika uppdrag och lyssna på dem.

Toni kommentar:

Kanske det ger dig svaret varifrån alla stolpskotten inom kollektivtrafiken kommer ifrån – bryta dukighetsstämpeln? Ja, hej då Anna Grönlund?