

Genier - så funkar de - var finns dom inom kollektivtrafiken ?

Att vara chef är svårt. Att vara chef för ett gäng genier är ännu svårare.

Läkemedelsjättar, investmentbanker och IT-bolag – alla slåss de om superbegåvningarna som kan bana väg för nya produkter och miljardintäkter. Men när de lyckats värva dem är bara halva slaget vunnet.

För hur leder man som chef dessa speciella personer, långt smartare än man själv och som dessutom avskyr att bli ledda? Superbegåvningarna har nästan undantagsvis stora egon, krav och manér som kan göra deras kolleger halvt galna. Men ger man dem inte tillräckligt med intellektuellt utrymme drar de vidare. Utan att blinka.

Lär er av hur de tänker och låt dem slippa ”organisationsregnet” – som administration och olika policyfrågor – uppmanar Rob Goffee, professor vid London Business School och Gareth Jones, Insead i Frankrike.

De har jobbat med ledarskap i 20 år och har nu intervjuat ett hundratal chefer och topptalanger på storföretag som Roche, Cisco, Credit Suisse, PriceWaterhouseCooper och BBC och skriver om sina slutsatser i Harvard Business Review.

Globaliseringen har ökat konkurrensen om superbegåvningarna ännu mer. För det handlar om ytterst mobila personer som lika gärna jobbar i Bangalore och Beijing som i Boston. Men glöm inte, säger de två professorerna, att det inte bara är företagen som måste få in nya kreativa topphjärnor. De vassaste läkemedels- eller IT-forskarna behöver också företagen. Utan finansiering, laboratorier och andra resurser kan de inte sätta sina idéer i verket. De bägge författarna har listat superbegåvningarnas typiska kännetecken i sju punkter.

De...

...är väl medvetna om sitt värde.

...är organisationssmarta, vet hur de ska agera för att fixa fortsatt finansiering av sina favoritprojekt.

...bryr sig inte om hierarkier och föraktar ofta traditionella karriärvägar. Däremot kan de kräva att alltid tituleras professor eller doktor.

...förväntar sig öppna dörrar. Får de inte direkt tillgång till koncernchefen kan de tolka det som att företaget inte uppskattar deras arbete tillräckligt.

...är med i tunga nätverk, på prestigeuniversiteten till exempel. Kontakter som å ena sidan gör dem ännu mer värdefulla för sina arbetsgivare, men som också kan få dem att dra vidare.

...har låg utträkningsströskel och skyr administrativt jobb.

...kommer inte att tacka dig.

Superbegåvningar gillar inte grupper och att bli ledda. Har du lyckats med just det kommer de aldrig att erkänna det.

Toni kommentar:

Det behövs ingen kommentar – det må gälla världen men inte Sverige – för där går klockorna annorlunda och vi vet vad som gäller – kom inte här dragande med några genier som skall tjäna extra mycket pengar, har någon frågat facket för övrigt? Kan genierna få arbetstillstånd i Sverige, inte det, ja det är väl bäst så.