

»Mennesker har svært ved at arbejde med eliten. Det er sådan en jantelovsk ting«

Det er ikke lutter lagkage at blive udnævnt til erhvervslivets næste gyldne håb. For der kan være koldt på toppen, lyder det fra flere unge talenter.

JESPER BRUUN | jesper.bruun@finans.dk

Jeg kan huske, da jeg blev udnævnt som Rising Star. Fra den dag ændrede alt sig. Vil du nå toppen, så vær klar over, at det bliver utrolig ensomt og koldt.«

Nogle mennesker er medfødte talenter. Andre knokler livet igennem for at opnå berømmelsen. De dygtigste bliver kaldt erhvervskometer – unge hårdtarbejdende talenter med fokus på toppen inden for det danske og internationale erhvervsliv, som hurtigt bliver spået en gylden karriere af hovedjægerne: Rising Stars.

Men turen fra basecamp til toppen af den sneklædte tinde kan trods strabadserne være alt andet end varm. Det gamle ordsprog, ”det er koldt på toppen”, holder stik, mener i hvert fald administrerende direktør og medejer af fintech-virksomheden CapitalAid 39-årige Soulaïma Gourani.

Hun var første kvinde under 30 og første ikke-etnisk danske kvinde i det hele taget, som i 2004 af headhunterfirmaet Horton International blev udnævnt til Rising Star. Men det blev aldrig helt den fantastiske rejse op ad rangstigen, som hun havde drømt om.

Stjernen kan vel selv?

Citatet i toppen af artiklen er fra Soulaïma Gourani, som på sin facebookside har luftet sine frustrationer over det, der blev begyndelsen på hendes internationale erhvervs-karriere. På ingen tid gik hun fra at være en almindelig, dygtig kollega til at være en meget synlig person, som alle vidste, hvem var.

»Det, skulle man jo egentlig tro, var en god ting. Men især i større organisationer er man ret afhængig af folks opbakning og støtte for at få sine idéer og sager igennem. Jeg har altid været

udadvendt, smilende, larmende og ambitiøs, men efter at jeg blev kåret som Rising Star, blev min natur oftere tolket som værende pralende. Især kvinderne vendte mig ryggen. Det blev mere ”se lige hende, hun tror nok, hun er noget”, og fra mine kolleger gik jeg fra bare at være en god kollega til direkte at være en konkurrent,« fortæller hun til Jyllands-Posten.

Kommentarer som »det burde du da selv kunne løse – du er jo åbenbart en af Danmarks ypperste ledertalenter« blev dagligdag:

»Når man så pludseligt bliver kåret som den ”bedste” og i det her tilfælde som den eneste og yngste kvinde nogensinde, gav det tydelige udfordringer. Inden jeg fik prisen, følte jeg mig meget inkluderet og vellidt. Det følte jeg meget mindre efter udnævnelsen. Det var ret skræmmende at opleve den udelukkelse, jeg følte.«

Du skal ikke tro, at du er noget

Jantelov? Muligvis. Hun har i hvert fald ikke oplevet samme afstandstagen i udlandet. Og i så fald er Soulaïma Gourani ikke den eneste dansker, der har mærket frosten bide sig fast, når man forsøger at skille sig ud fra mængden.

En anden talentkomet, den nu 35-årige hr-direktør hos Trustpilot, Anne-Marie Finch, som startede karrieren hos TDC for 10 år siden, har også mærket Sandemoses ældgamle begreb som en betonklods støbt om fødderne.

»Selvfølgelig har jeg det. Det med at skille sig positivt ud, er der nogle, der får ondt over. Vi har som mennesker svært ved at arbejde med eliten. Det er sådan en jantelovsk ting. Vort samfund er bygget op om samme fællesnævner og en kultur om ikke at skille sig ud fra mængden. Men egentlig er der ingen, der har lyst til at være et vejet gennemsnit, vi vil jo alle sammen gerne være

unikke,« siger hun. For hende har det betydet, at hun kompromisløst undgår den slags personer både professionelt og privat. Alligevel mener hun, at idéen om den frostbitte tinde hører fordums tider til. Dengang da tilgangen til ledelse var anderledes i dag, hvor de mere hårdføre værdier gjorde sig gældende, fortæller hun:

»Vi udvikler os alle sammen som mennesker. I dag fokuserer man mere på det bløde og nærværende, og det, mener jeg, gør, at vi ikke entydigt kan sige, at det er koldt på toppen. Jeg oplever faktisk, at det kan være rigtig varmt på toppen.«

Man frygter ikke orkesterlederen

Der er ingen tvivl om, at ledelsesstilen i mange moderne virksomheder er anderledes, end den var engang, understreger managing partner i headhunterfirmaet Alexander Hughes’ danske afdeling Evan Tolstoj Hansen.

Før i tiden var en person på en toppost typisk karakteriseret ved at være enerådige og at træffe beslutninger på egen hånd. Og det blev taget for givet, at chefen var den, der vidste bedst og mest om stort set alt, fortæller han.

Det gav respekt og til tider frygt, og det betød, at der ikke blev stillet spørgsmålstegn ved de linjer, der blev lagt oppefra, og at man samtidig ikke var ”ven med chefen”. Som topfigur var der derfor ingen at diskutere sine problemer med. Ergo: koldt på toppen.

I stedet for at være personen, der ved alt, er dagens topchef orkesterlederen, der viser retningen og sørger for, at det hele spiller sammen i harmoni, fortæller Evan Tolstoj Hansen. Og klinger ouverturen falsk, er det, fordi der er et misforhold i samspillet mellem de mennesker, der indgår i orkestret, mener Anne-Marie Finch.

Kulde på direktionsgangen og jantelov skyldes

Hr-direktør Anne-Marie Finch fra Trustpilot har oplevet, at nogle fik ondt over, at hun skilte sig positivt ud.

Foto: Jens Henrik Daugaard

ANNE-MARIE FINCH

Uddannet psykolog med speciale i erhvervspsykologi fra Københavns Universitet i 2007.

Hun har siden bygget ovenpå med bl.a. kurser i coaching og forandringsledelse fra bl.a. Prosci Institute.

I 2007 startede hun hos TDC som talent manager og executive coach og har siden fungeret som hr-direktør hos Telmore og Fullrate inden jobbet som global HR-chef hos Trustpilot i 2014.

Hun var på Berlingskes Talent 100-liste i 2015.

Anne-Marie Finch er forlovet og har en datter på 11 år.

