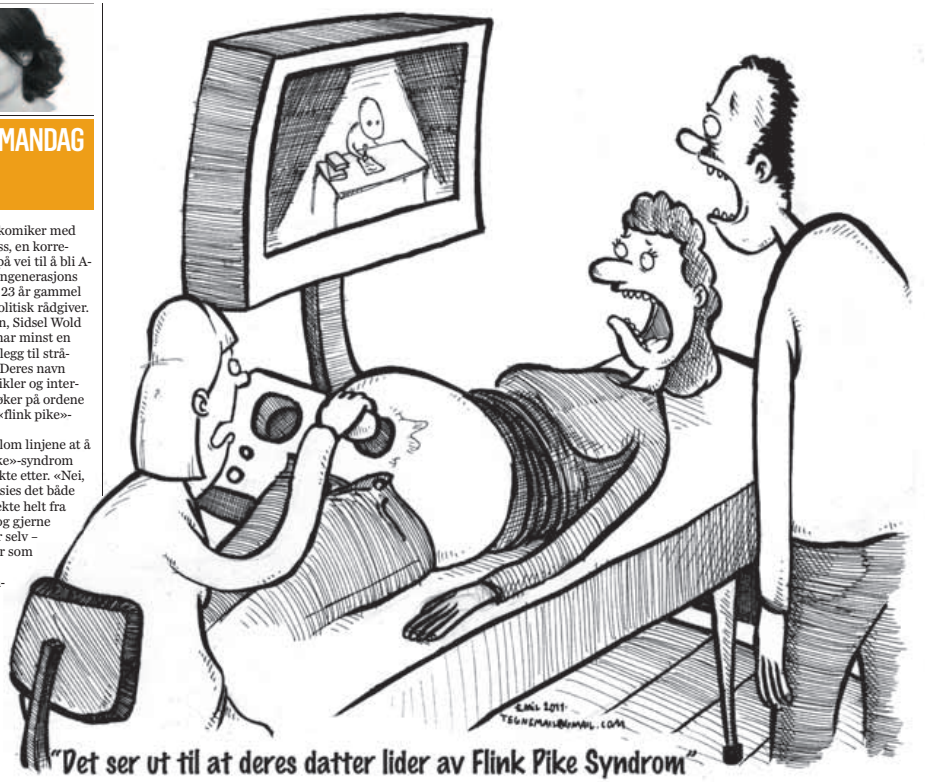
Hva betyr det at suksessdamer lider av «flink pike»-syndrom? Er det noe galt med flinke piker også nå?

Ja til flinke piker!

ENDELIG MANDAG
EVA GRINDE



En standupkomiker med braksuksess, en korrespondent på vei til å bli A-kjendis, en annengenerasjons innvandrer som 23 år gammel ble utnevnt til politisk rådgiver. Pernille Sørensen, Sidsel Wold og Hadija Tajik har minst en ting til felles i tillegg til strålende karrierer: Deres navn dukker opp i artikler og intervjuer når man søker på ordene «flink pike» og «flink pike»-syndrom.

Det ligger mellom linjene at å lide av «flink pike»-syndrom ikke er noe å trakte etter. «Nei, hør her jenter», sies det både direkte og indirekte helt fra barnehagen av, og gjerne av suksessdamer selv – «dere må bli mer som gutta.»

I jobbsammenheng betyr det gjerne å skryte mer (i jobbintervjuer for eksempel), bråke mer (ta mer plass på møter), kutte flere svinger, dyrke risiko, og ikke bry seg så mye om hva omgivelsene mener. Hvis ikke, advares det, kan dere bli utslitte og utbrente og møte veggen og få utmattelsessyndromet ME og bli liggende i mørke rom i kjelleren i årevis. Oops, best å slutte å være flink, gitt, og det litt brennkvikt.

Hvem har egentlig bestemt hvilken måte det er best å være flink på?

Seniorrådgiver i Direktoratet for forvaltning og ikt (Difi), Jan Lervik, gjennomførte nylig en undersøkelse blant 32 ledere, der de ble spurt om hvorfor de trodde kvinnelige mellomledere var mye mer stressede enn alle andre typer ledere, slik en fersk, omfattende undersøkelse blant statsansatte tydelig viser. Et av momentene, mente respondentene, var at de led av «flink pike»-syndromet, nærmere beskrevet som høy plikt- og ansvarsfølelse, og at de stiller høye krav til seg selv. I virkeligheten er det folk som mangler disse egenskapene som burde være stresset og bekymret for fremtiden. Skrytepaver og svingkuttere er nemlig ikke noe å satse på i det lange løp.

Både menn og kvinner har grunn til å være lett fornærmet over bruken av «flink pike»-stempelet. Menn fordi perfeksjonisme, grundighet, plikt- og ansvarsfølelse fremstilles som egenskaper forbeholdt damer. Kvinner fordi deres suksess ofte nærmest automatisk forklares med at de er typisk flinke piker.

> **I arbeidslivet ønsker vi oss flere flinke piker av begge kjønn**

Og det er ikke ment som et kompliment. Alle personlige egenskaper har en oppside og en nedside. «Flink pike»-stempelet er gjennomsyret av nedsidene. Pliktfølelse blir til at du kun presterer for å please alle andre, perfeksjonisme til at du er livredd for å gjøre feil og derved aldri drister deg til å prøve nye ting, og ansvarsfølelse til at du er like forutsigbar og kjedelig som en gjennomsnitts pensumliste: en skoleflink flittiglise – men hverken nytenkende eller streetsmart.

Alle tilbøyeligheter kan selvsagt under uheldige omstendigheter løpe løpsk, og noen kan bli sykelig opptatt av å prestere 110 prosent på alle livets arenaer. (Akkurat som flinke pikers motstykke kan ende opp med å snekre paller i kortere eller lengre perioder). Det kan også hende at kvinner er mer utsatt for både ytre og indre press for å lykkes i mange roller samtidig enn det menn er, og at det er dette ubehaget som gjør at de ønsker seg en lavere «flink pike»-faktor.

Men i arbeidslivet ønsker vi oss flere flinke piker av begge kjønn. For ikke bare er dette prima egenskaper, de er helt nødvendige for alle som har lyst til å bli gode i noe.

Folk som er ekstraordinært flinke til noe, utmerker seg nemlig ikke først og fremst ved medfødt talent, men ved iherdig, nitid innsats. Når det gjelder å hevde seg i verdensklasse innen spesifikke ferdigheter som musikk, sport eller vitenskap for eksempel, er det ifølge flere studier 10.000 timers terping som gjelder. Gitt et minimum av anlegg og intelligens er 1000 timers øving i året i ti år, hva hjernen og kroppen trenger for å nå ekspertisenivå.

Da kommer «flink pike»-egenskaper som perfeksjonisme, iherdighet og pliktfølelse godt med. Og det er ingenting som tilsier at disse egenskapene kommer alene heller, slik man ofte kan få inntrykk av. Flinke piker kan gjerne være grensesprengende, modige, kreative og innovative også, noe suksessdamene Pernille Sørensen, Sidsel Wold og Hadija Tajik er eksempler på.

Så spørsmålet er: hvem er det «flink pike»-syndromet egentlig er farlig for?

eva.grinde@dn.no
Eva Grinde er journalist i Dagens Næringsliv

FERDIGFORSKET. NHH-sjef Ole Hope vil fortsette å sjefe. Forskning overlater han til yngre krefter.
Foto: Eivind Senneset

Forberedelser og grundighet er den røde tråden i god ledelse

Ole Hope, direktør for Norges Handelshøyskole, hoppet av lederkarrieren for å ta en doktorgrad. Da han var ferdig med det, savnet han sjefingen så mye at forskerfrakken ble liggende urørt.

MARGRETHE ZACHO HAARDE
OSLO

LEDER-INTERVJUET

Navn: Ole Hope
Født: 1963
Stilling: Administrerende direktør på Norges Handelshøyskole (NHH)
Lederkarriere: Organisasjons- og strategidirektør i Hansa Borg Bryggerier, innkjøpsdirektør i Tryg, administrerende direktør i Grieghallen og direktør ved Den Nationale Scene
Utdannelse: Doktorgrad i strategi og ledelse fra NHH

–Når forsto du at du var en leder?

– Det vet jeg ikke, men jeg vil påstå at jeg alltid har vært tiltrukket av ledelse på sett og vis.

– På hvilken måte?

– Jeg har alltid søkt lederposisjoner helt fra det ble mulig å sitte i elevrådet på skolen. Senere søkte jeg Sjøkrigsskolen, som har sterkt fokus på lederutdannelse og ledertrening, og jeg skjønte at det var leder jeg ville være. Lederrollen tiltrakk meg.

– Hva var tiltrekkende?

– Det handlet da som nå om å skape unike resultater gjennom andre mennesker og forløse andre menneskers talent. Jeg tror det bor et talent i alle.

– Så for deg handler ledelse om å hale andre menneskers talent ut av dem?

– Nei, mer om å se hva talentet deres er og å få dem til å ta det i bruk og utvikle det.

> **Jeg syntes det ble vanskeligere å lede etter doktorgraden fordi jeg hele tiden selv konfronterer meg med mine egne faglige standpunkter**

– Du tok en doktorgrad i strategi og ledelse etter å ha vært flere år i næringslivet som leder. Og nå er du tilbake som administrerende direktør. Hvorfor vil du heller lede enn å forske?

– Da jeg valgte å ta en doktorgrad etter mange år i arbeidslivet var det rett og slett for å få en pause og gjøre noe annet og noe jeg hadde drømt om. Dessuten ønsket jeg kompetansepåfyll. Da jeg hadde gjort det kjente jeg at det var leder jeg var og ville være. Jeg fikk ikke nok energi av å sitte og jobbe med formuleringer og analysere datasett. Dessuten ser jeg vel at det er for sent å påbegynne en forskerkarriere når man er godt inn i 40-årene, vi er nok tjent med at yngre krefter får de plassene.

– Ble du en bedre leder av å studere ledelse?

– Det kan du ikke spørre meg om, men jeg syntes det ble vanskeligere å lede etter doktorgraden fordi jeg hele tiden selv konfronterer meg med mine egne faglige standpunkter. Det er noe med å skulle leve som man prediker.

– Så hvordan lærer man ledelse?

– Ved å skaffe seg mange vannblemmer på fingertuppene fordi man har brent seg noen ganger.

– Og hvor møtte du dine største utfordringer?

– Da jeg var 34 år fikk jeg jobb som administrerende direktør i Grieghallen. Ikke før hadde jeg begynt i jobben, så oppdaget vi at det var store økonomiske problemer i selskapet og nesten alle måtte sies opp. Det var ikke enkelt, men ganske lærerikt, å være en ung leder som var den eneste i bedriften som hadde rimelig sikker jobb.

– Og hva lærte du av det?

– At forberedelser og grundighet er den røde tråden i god ledelse i slike situasjoner. Det vi på godt norsk kaller å gjøre hjemmeleksen sin. Jeg lærte også mye om at mennesker reagerer svært ulikt i en slik vanskelig situasjon. Det hjelper også å legge merke til hvem det er som bretter opp ermene og tar i et tak. Det gjør at jeg på den andre siden også kan identifisere en «Pontius Pilatus» når jeg treffer en.

– Du ble leder for NHH for et halvt år siden, hva er de største utfordringene der?

– Nå må jeg først si at jeg kom til en svært veldrevet butikk, og det skal man som leder være oppmerksom på; at når du kommer inn som ny og gjerne vil sette ditt eget preg på bedriften, så skal du ha respekt for det arbeidet som er lagt ned gjennom år før du kom inn.

– Men når det er sagt så ville du gjerne ... ?

– Jeg ser at vi må gjøre en del grep for å få en mer strategitilpasset administrasjon og organisering. Vi må modernisere oss litt.

– Hva betyr det konkret?

– Blant annet at vi skal innføre et mer dynamisk rapporterings- og styringsregime.

– Du vil ha mer styring med andre ord?

– Ja, jeg vil ha styring. Vi har jo satt et ambisiøst mål om å bli en handelshøyskole i det europeiske toppsjiktet innen ti år, og da handler det mye om å disponere ressursene riktig. Det er jo mitt ansvar at vi har en administrasjon som evner å levere i forhold til dette.

– Kan næringslivet egentlig lære noe av akademia når det kommer til ledelse?

– Ja, absolutt. De kan lære å forstå betydningen av unik kompetanse, og ha respekt for sine medarbeideres kompetanse. Ledere skal svært ofte lede medarbeidere som er faglig sterkere enn dem selv. De må legge til rette for at de flinke folkene får blomstre.

margrethe.haarde@dn.no