

Angrefristelsen

Noen ganger kan drømmejobben ende i en total skuffelse. Da gjelder det kanskje å ta kelegge, trekke seg raskt ut, skylde på familien eller bare krysse fingrene for kollektivt hukommelsestap?

ANDREAS KLEMSDAL

VEND I TIDE, det er ingen skam å snu.

Oppfordringen gjelder både når en stormbygge kommer rullende inn over Hardangervidda og når drømmejobben viser seg å være alt annet enn forventningene tilsa.

Stadig vekker benyttet nye sjefer seg av muligheten til å snu. Eller de opplever at den som har ansatt gjør det: Pakk sakene og kom deg ut herfra litt brennkvik!

Eller har vi fått ledere med tynn hud? I dag skal du kanskje bare være sjef om det føles riktig, om du kjenner at de ansatte er med deg og at lidenskapen og drivkraften er i behold?

23. OKTOBER I FJOR ble det kjent at tidligere Swix-sjef Ulf Bjerknes ble ny toppsjef i XXL.

«Om fem år tror jeg vi kommer til å se tilbake på 2018 som det året da det store skiftet skjedde i retail. Nå skal vi profesjonalisere XXL», annonserte Bjerknes. Under to måneder senere la XXL frem sine skandaleresultater og aksjekursen stupte 40 prosent. Samtidig ble det kjent at Bjerknes trakk seg etter bare to måneder i sjefsstolen.

Du hopper på vognen og så fort du er om bord ser du at vognen har feil kurs. Hva gjør du? Hopper du av?

Finn Ulvund sa for noen år siden opp jobben som ny brannsjef i Kragerø etter bare tre dager, ifølge Kragerø Blad Vestmar. Han hadde oppdaget hvor dårlig det sto til med tilsynsvirksomheten, hvor han mente det var tilfeller av feilrapportering. Ulvund fikk kalde føtter.

Men det skjer ikke bare med en brannsjef i en småkommune. Det uforutsette kan ramme den beste.

I februar 2015 tiltrådte Helge Lund som toppsjef for britiske BG Group. Bare to måneder senere kom Shell med et bud på selskapet. Det ble raskt klart at Lund ikke var med i Shells fremtidsplaner. Han fortsatte likevel å lede selskapet i noen måneder før han gikk ut med en unorsk lønnsplan.

Avbrytelsen ser ikke ut til å ha skadet Lund. Senere er han blitt styreleder for både legemiddelgiganten Novo Nordisk – som er Nordens største selskap – og oljeselskapet BP.

Ofte trengs det en liten krise til for å teste om øverste sjef og styret kan sitte i samme båt.

Den profilerte Høyre-politikeren Torger Ødegaard



TERJE RØD-LARSEN: En av Norges korteste statsråds-karrierer. FOTO: NTB SCANPIX



TORGEIR ODEGAARD: Fikk en kort karriere som sykehus-sjef. I dag er han rådmann i Hole kommune. FOTO: NTB SCANPIX



ULF BJERKNES: En relativt kort karriere som XXL-sjef. FOTO: EIVIND YGGESETH



HELGE LUND: Prestisje-jobben i BG Group ble fort borte. Siden har han fylt på med noen av Europas tyngste styreleder-jobber. FOTO: NTB SCANPIX

fikk jobben som adm. direktør for Lovisenberg Diakonale Sykehus (LDS) i Oslo. Men etter bare fem måneder ombestemte han seg og gikk av, etter uenighet med sykehusstyret. Det utløste en annen kort direktørpost. For å hjelpe lederkrisen ved Lovisenberg kom tidligere adm. direktør Lars Erik Flatø tilbake. Og for å få til det måtte Flatø si takk for seg etter bare fem måneder som generalsekretær i Kirkens Bymisjon.

Kort kan tydeligvis være godt.

Alexandra Morris fikk den gjeve jobben som investeringsdirektør i DNB. Det varte ikke lenge. Etter bare ni måneder sa hun opp jobben. Hun slutten til fordel for jobb i Skagen Fondene.

Noen kjenner ekstra godt etter om jobben er riktig for dem.

VG fortalte i julen historien om Erik Magnus Samland som fikk drømmejobben som redaktør i hjembyen. 1. september i fjor overtok han ansvaret for lokalavisen Lofot-Tidende. Men det ble for mye å være redaktør og pappa på samme tid. I midten av november sa han opp jobben, men en unnskyldning på Facebook.

De fleste store, norske selskaper er preget av ledere som sitter lenge. Se på Equinor. Se på DNB. Se på Telenor. Se på Orkla. Per Palmer satt i 20 år og Jens P. Heyerdahl d.y. i 22 år. Dermed huskes Bjørn M. Wiggen for å være den Orkla-sjefen med kortest opphold. Han var sjef i 19 måneder.

FOR MANGE NORSKE STATSRAÐER er 19 måneder en evighet. Sylvi Listhaug gikk på som justis-, beredskaps- og innvandringsminister den 17. januar i fjor. Etter 61 dager i jobben trakk hun seg, utløst av det mye omtalte Facebook-innlegget. Nå var det slett ingen lynvisitt i regjeringen Listhaug avla, for før dette hadde hun både vært innvandringsminister og landbruks- og matminister.

Terje Rød-Larsens statsråds-karriere må derimot kunne kalles kort. Han trakk seg etter bare 35 dager i jobben som planleggingsminister. Det var i oktober 1996 at Thorbjørn Jagland ba Rød-Larsen om å lede et nytt planleggingsdepartement. Noen få dager senere begynte avisen Fiskaren å skrive om Fideco-prosjektet i Finnmark, hvor FAFO ved Gudmund Hernes og Terje Rød-Larsen hadde vært involvert mot slutten av 1980-tallet. Det ble reist tvil om Rød-Larsen burde oppgitt en aksjegevinst til beskatning og mediene kastet seg over Rød-Larsen.

Hva med Manuela Myriam Henri Ramin-Osmundsen? Hun holdt ut betydelig lenger som barne- og likestillingsminister. Den fransk-norske juristen, som hadde fått norsk statsborgerskap 12 dager før hun ble statsråd, ble utnevnt 18. oktober 2007. 14. februar 2008 gikk hun av etter kritikk av omstendighetene rundt ansettelsen av Ida Hjort Kraby som nytt barneombud.

Norges første fargede statssekretær, Fatma Jynge, ble tvunget til å trekke seg etter bare åtte dager på jobb. VG avslørte at hennes låve og bolig var ulovlig ombygget. Samtidig var hun statssekretær i departementet som har det øverste ansvaret for byggesaker. ➔



KARRIERE

➔ Etter en opptreden på NRK Ukeslutt ble hun ilagt munnkurv av kommunalminister Sylvia Brustad. Timer senere valgte hun å trekke seg.

Av og til kan det være riktig å ikke bare snu, men til og med ta en 360 graders vending i døren. I 2017 opplevde Nes kommune at to ferske kommunalsjefer sa opp jobbene sine etter bare noen måneders ansettelse. Elisabeth Nordal og Elisabet Frøyland sa opp jobbene sine samtidig. Rådmannens lederstil var begrunnelsen. Men rådmannen tok affære og gikk på dagen. Dermed trakk de to kommunalsjefene sine oppsigelser og kom tilbake på jobb.

MEN HVORFOR I ALL VERDEN sa du ja til jobben? Det spørsmålet kan man kanskje stille til Argentinas sentralbanksjef Luis Caputo som i fjor høst gikk av etter bare tre måneder i jobben. Avgangen kom samtidig med at Argentina var i forhandlinger med Det internasjonale pengefondet (IMF) om en støt-tepakke. Ingen drømmejobb med andre ord.

I Trump-administrasjonen er korte jobbopphold nesten blitt regelen snarere enn unntaket. Rekorden tilhører kommunikasjonssjefen Anthony Scaramucci som fikk sparken bare 10 dager etter at han ble introdusert, og seks dager etter han begynte. Donald Trump selv holder i alle fall ut og er langt fra noen kortlivet president. Den tittelen går til William Henry Harrison som ble valgt til USAs niende president i 1840. Han døde etter bare 31 dager som landets øverste leder.

I fotballen skal det som kjent gå fort. Fotballklubben Sporting Lisboa sparket i fjor sin nyansatte trener Sinisa Mihajlovic etter bare ni dager i jobben. Det finnes egne kavalkader over hvilke spillere som har hatt den korteste karrieren i Premier League, der to minutter er antatt å være rekorden.

Amerikaneren Jameson Curry er mest kjent for å ha hatt tidenes korteste NBA-karriere. Basketballspilleren gjorde stor suksess på universitetslaget Oklahoma State University og hjalp dem til seier etter seier. Etter studiene greide Curry å skaffe seg en kontrakt med Chicago Bulls, med egen drakt og nummer 20 på ryggen. Men det ble ingen stor NBA-karriere. Curry spilte kun 3,9 sekunder i en NBA-kamp, før han ble henvist til spill i en lavere divisjon.

Den rekorden får vi håpe ingen i norsk næringsliv forsøker å slå.

andreas.klemsdal@finansavisen.no



DET GIKK FORT: Jameson Curry er blitt mest kjent for å ha den korteste karrieren i den amerikanske basketballigaen NBA. Han fikk 3,9 sekunder med spilletid på banen.

FOTO: NTB SCANPIX



IKKE IDEELT, MEN: Noen ganger er det okay å hoppe av etter tre måneder, innrømmer Nanna N. Collett. FOTO: IVAN KVERME

– Ingen drømmesituasjon

– Det kan skade karrieren din om du gir opp for lett, advarer headhunter Nanna N. Collett. Men rekrutteringsbransjen må også ta sin del av ansvaret for pinlig korte lederopptredner.

I DE TILFELLENE NOEN HOPPER av frivillig eller ufrivillig et par måneder ut i ny jobb, er det som oftest ikke gjort et godt forarbeid. Forventninger til hva man skal levere og en realistisk fremstilling av stillingen er viktig for at arbeidsforholdet skal vare. Forventninger er til for å styres.

Det sier Nanna N. Collett, som siden 2008 har drevet Collett Search & Selection, et konsulentfirma innen executive search.

– Ansvaret ligger hos begge parter. Vi opplever at selskap som investerer i grundige rekrutteringsprosesser gjennomgående lykkes bedre med ansettelser enn de som ansetter mer spontant. Det kan gå galt når ansettelser gjøres basert på et par gode, men muligens vilkårlige skussmål, fra noen i eget nettverk. For at begge parter skal være sikre på valget bør de ha flere samtaler, gjerne hvor man møter sentrale samarbeidspartnere i selskapet, foretar personlighets- og gjerne evnetester med høy kvalitet, sjekker vitnemål og attester samt foretar grundige referansesamtaler, sier Collett.

Personkjemi har ingen formler og av og til kommer friksjonen ut i mediene.

– Et kjent eksempel på sannsynlig utfordrende personkjemi er Sigve Brekke og Gunn Wærsted i Telenor, selv om det ofte ble argumentert med at det var sak og ikke person som var årsaken til gnisningene.

Det er heldigvis ikke så vanlig at det skjer. Collett tror det er hyppigere tilfeller i lavere stillinger enn i høyere.

– Generelt vil jeg si at det er unntaksvis at ansatte slutter etter kun et par måneder i jobb, og noe vi sjelden opplever. Når man ser på totaliteten av ansettelser i Norge er dette relativt sjelden, sier Collett.

HEADHUNTERE OPPFORDRER folk som skal inn i en ny, utfordrende jobb til å sette seg ned og stille seg noen kritiske spørsmål: Tror jeg på selskapet? Tror jeg på den visjonen og strategien de har lagt frem? Har vi samme verdier? Trives jeg med

tempoet i selskapet? Har jeg kjemi med ledergruppen? Klarer jeg å levere det de forventer?

– *I hvilke tilfeller vil det skade karrieren din å hoppe av?*

– Det kan skade karrieren din om du gir opp for lett. Om du selv ikke har satt deg godt nok inn i hva som er forventet, og må kaste inn håndkleet når det begynner å blåse opp. Spesielt hvis dette gjentar seg flere ganger.

– *I hvilke tilfeller vil det være akseptabelt å hoppe av?*

– Det er greit å slutte i stillingen etter kort tid om man oppdager at virksomheten ikke driver i henhold til god forretningsetik, eller enda verre, gjør noe ulovlig. Korrupsjon kan være et eksempel på dette, noe vi gjerne ikke ser så ofte i Norge men mer i utlandet. Tilbakeholdelse av vesentlig informasjon er en annen forståelig grunn til at folk slutter.

COLLETT INNROMMER AT DET IKKE er alt det går an å sette seg inn i på forhånd, selv om man gjør grundige undersøkelser.

– Generelt opplever vi at kandidatene er flinke til å innhente informasjon og stille kritiske spørsmål som gjør at de kan få en god forståelse av virksomheten. Likevel er det ikke alt man klarer å sette seg inn i på forhånd. Faktorer som kultur, metodikk og personkjemi må ofte erfares.

– *Bør styrene gjøre en grundigere jobb? Eller kan vi kanskje skyldes på rekrutteringsbransjen?*

– Personlig har jeg stor tro på bruk av gode anerkjente testverktøy ved ansettelser. Det finnes noen useriøse selskaper i rekrutteringsbransjen som ønsker kortsiktige gevinster. De overselger stillingen og pynter på realitetene for å få kandidatene til å akseptere, og flyr deretter videre til neste oppdrag. Selskapene blir sittende igjen med svarte-per, frustrerende for både kandidat og selskap. Like fullt hviler et ansvar på styrene som har plikt til å gi tilstrekkelig informasjon så forventningene blir riktig og kandidatene kan ta et velbegrunnet valg.