

IT-folk skal have kærlighed



– IT-folk har brug for kærlighed på jobbet, mener Birte Osholm. Hun har arbejdet med informationssystemer, økonomi, personale, organisation og lederudvikling hos Statoil i 33 år. I dag er hun selvstændig konsulent og forfatter til bogen *Management by Love*.
Foto: Heine Pedersen

ger på de store kuldsejlede IT-projekter, som ikke rigtig passede med virkeligheden, da de så dagens lys. Dette kunne være undgået, hvis der havde været mere opmærksomhed om kommunikationen mellem de folk, der udvikler systemerne, og de, der skal bruge dem, mener Osholm.

Prik natteravnen

Det er blandt andet her, den kærlige chef kommer ind i billedet.
– Den gode og kærlige chef sørger for, at der er en god dialog mellem medarbejdere og de brugere, de betjener. Chefen holder øje med de medarbejdere, der hænger lidt for længe over computeren om aftenen og ikke kommer hjem, før ungerne er puttet. Chefen ved, at det ikke er holdbart i længden, så natteravnene skal prikkes

på skulderen, så de kan komme hjem til familien for at slappe af, siger hun.

Når chefen træder ind og spiller denne udadvendte og følelsesmæssigt engagerede rolle, vil der komme skjulte ressourcer frem, og kreativiteten vil blomstre.

– I en introvert eller indadvendt tankerække ligger der mange gode ideer gemt, som brugerne kan få glæde af – og måske skabe endnu bedre løsninger. Netop i dialogen, som det kendes fra interaktiv systemudvikling, skabes den lykkelige forening mellem IT og bruger – og det skaber udvikling i verdensklasse, siger Birte Osholm.

Undertrykte følelser

Birte Osholm har arbejdet med ledelse og organisation i over 30 år hos Statoil. Hun er cand.merc. i økonomi-

styring og informatik, har læst psykologi og arbejder i dag som selvstændig konsulent med eget team-building-firma.

Myers-Briggs Type Indicator-metoden, som Birte Osholm arbejder med, bruges kort fortalt til at kortlægge forskellige typer af mennesker. Type Indicator'en fokuserer blandt andet på den introverte type og den ekstroverte type, og på tænketypen og føletypen. De to sidstnævnte typer forholder sig henholdsvis logisk analyserende eller følelsesmæssigt i en beslutningsproces.

– Min undersøgelse viser, at IT-folk typisk er tænketypen og arbejder meget systematisk. Det følelsesmæssige eksisterer selvfølgelig, for alle mennesker består af det hele. Men det følelsesmæssige bliver i en logisk arbejds-

situation i nogen grad undertrykt. Undertrykte følelser forsvinder ikke. De ligger der ubevidst, og derfor kan man i stressede eller uvante situationer reagere helt vildt og måske endda gå amok eller begynde at græde. Man har simpelthen brug for at afreagere, forklarer Birte Osholm.

Det skal man lige tage med i overvejelserne, inden man stempler IT-afdelingen som rene tosser ved næste firmafest, når de opfører dansenumre, som kan formilde enhver regngud.

I seng med stress

Det er vigtigt, at chefen kender disse mekanismer og erkender, at mennesker er forskellige. At de opfører sig forskelligt og måske har svært ved at håndtere uventede problemer, når de opstår.

– En kvindelig ansat fortalte, at hendes chef simpelthen var gået i seng i en meget stresset situation opstået på et kursus, hvor alt gik galt. Så måtte hun klare problemerne selv, fortæller Birte Osholm.

Hun peger på, at det ikke kun er IT-branchen, der har typer med undertrykte følelser.

– Desværre lægger vores ledelsessystem – endnu – megen vægt på det systematiske. Men flere af de nye IT-firmaer er klar over problemstillingen, så de ansætter en kærlighedskonsulent eller en hønemor. Det er også fint, men det ville være bedre, hvis det var chefen, som påtog sig den rolle. Det er også fint, at flere topledere siger, at de lægger vægt på bløde værdier, familie og fritid. Men det ændrer ikke på, at der stadig sidder en flok mellemledere nedenunder, som er spændt hårdt for, for at opnå de ønskede resultater, der oftest er af økonomisk art. Der er masser af gammel lederstil tilbage i danske virksomheder. De unge griber det anderledes an og har også nogle forventninger om, at de kan tage "det hele menneske" med på arbejde. Det må virksomhederne forholde sig til, ellers mister de en masse unge talenter, mener Birte Osholm.