

## Blå Bog Birte Osholm

- cand. merc
- Organisationschef for den skandinaviske gruppe "Konsulenttjenester og Rådgivning" i Statoil Nordisk Energi
- Har en baggrund inden for informatik og marketing
- Medlem af Mandag Morgens Kompetenceråd
- Har netop startet sit eget konsulentfirma



Af Berit Hartung  
Foto: Henrik Frydkjær

**E**lsk dine medarbejdere, og led dem med kærlighed! Opfordringen er enkel og kommer fra cand. merc. Birte Osholm. Hun har netop udgivet bogen "Management by Love", hvori hun opfordrer ledere til at gøre kærlighed til en ny ledelsesfilosofi.

Selv har hun mange års erfaring med ledelse og lederudvikling fra Statoil, hvor hun indtil for nylig praktiserede kærlighedsledelse som organisationschef for den skandinaviske gruppe "Konsulenttjenester og Rådgivning".

Umiddelbart lyder kærlighedsbudskabet som et ekko fra tressernes flower power eller en vittig opfordring til at give medarbejderne et knus. Men Birte Osholm mener det alvorligt. Det handler ikke om at give chefen frit lejde til at give sekretæren et kærligt klap. At lede med kærlighed har intet med sexchikane og kæresteri i kopirummet at gøre.

Forfatteren gør sig til talskvinde for en ny og bredere forståelse af kærlighedsbegrebet og understreger, at kærlighed som ledelsesfilosofi betyder, at lederen orienterer sig mod sine medarbejdere og tager udgangspunkt i den enkeltes situation. Lederen skal kort og godt interessere sig for sine ansatte og bekymre sig for, hvordan de har det både på arbejdspladsen og i privatlivet.

- Jeg vil gerne have det hele menneske med på jobbet. En chef, der leder med kærlighed, siger ja til, at du gerne må

tage dine følelser med på arbejde, forklarer Birte Osholm.

### Grænseløs kærlighed

Men næstekærligheden mellem leder og medarbejder bør række videre end til rent arbejdsmæssige forhold, understreger forfatteren. Lederen skal efter hendes mening også interessere sig for, hvordan medarbejderne har det personligt og være parat til at lægge øre til private problemer.

- Hvis du sidder med en medarbejder og skal løse en vanskelig opgave og kan se, at vedkommende er et helt andet sted, så er det en god idé at starte med at tale om, hvad der er galt. Hvis lederen tør tage den personlige samtale, så kan han også få medarbejderen på banen igen, siger hun og tilføjer, at der naturligvis er forskel på, hvor meget de ansatte ønsker, at chefen skal blande sig i deres privatliv. I sidste ende bør det altid være op til den enkelte, hvor langt chefens omsorg skal strække sig. En medarbejder har til enhver tid ret til at holde sine private problemer for sig selv, pointerer hun, men fortsætter:

- Når jeg kan se på en medarbejder, at vedkommende har det dårligt, spørger jeg, om han har lyst til at tale om det. Måske siger han nej, og det respekterer jeg selvfølgelig. Men i ni ud af ti tilfælde går der ti minutter, og så kommer den pågældende ind på mit kontor og fortæller, hvad der er galt.

Hun medgiver, at den nye rolle stiller store krav til lederen. Han skal være i besiddelse af en vis portion modenhed og en meget større viden om den menneskelige psyke.

- Når du skal styre en maskine, begynder du jo også med at læse brugsanvisningen for at sætte dig ind i, hvordan den fungerer, siger hun, men slår samtidig fast, at lederen ikke skal være psykolog.

Birte Osholm er også godt klar over, at mange ledere vil være usikre og bange for, hvilke konsekvenser en større personlig åbenhed vil have. Derfor er det også vigtigt, at lederen er i stand til at sætte en grænse for, hvad han vil lægge øre til.

- Du skal hele tiden holde bolden på den andens banehalvdel. Det er stadig medarbejderens opgave at løse sine egne problemer, men det er vigtigt, at ledere giver rum for, at medarbejderen kan tale om sine problemer. Alene det at sætte ord på tingene vil ofte åbne vedkommendes øjne for, hvordan problemet kan løses, siger hun.

### Kærlighed en nødvendighed

En leder, som ikke kan lide mennesker, har efter Osholms mening intet at gøre i en moderne chefstol. I dag bliver lederen simpelthen nødt til at interessere sig for sine medarbejdere. Hans succes og virksomhedens overlevelse er afhængig af den viden, medarbejderne besidder. Vidensamfundet stiller derfor krav om en ny type ledere, der er i stand til at ud->

## Tillid og respekt

"Det bliver en vigtig opgave for fremtidens ledere at skabe et miljø, der får medarbejderne til at bruge deres evner og udvikle deres talenter bedst muligt. At kunne mestre dette stiller krav til en ny ledelsesform, ja det kræver faktisk en helt ny ledelsesfilosofi. Tilliden og respekten findes i medmenneskeligheden, i kærligheden, og engagementet er den dynamiske forudsætning for, at kærligheden udfolder sig og skaber udvikling. Derfor er kærlighed et bud på fremtidens ledelsesfilosofi som Management by Love."

(Citat fra bogen)

