



Hvordan ville det vært å ha en grunnantagelse og forutsetning om at du skal ha respekt for andres modell av verden? I det ligger at du skal akseptere og forstå at vi alle har ulike utgangspunkt for vurdering av enhver situasjon, og at det ikke finnes rett eller galt! Hos CoachTeam søker vi alltid etter "den positive intensjonen" – noe som etter min erfaring ikke alltid er like lett. Dog har jeg oppdaget at jeg ved å bli kjent med menneskets ubevisste programmer (metaprogrammer) mye lettere har kunnet leve ærlig og raust etter denne grunnantagelsen.

AHA OPPLEVELSEN

Metaprogrammer er ubevisste filtre og selve nøkkelen til å forstå hvordan en person bearbejder informasjon. De handler om hvordan mennesker fungerer i en gitt kontekst eller situasjon og ikke hvordan mennesker er. Metaprogrammer beskriver adferd – ikke identitet, hva mennesker gjør – ikke hvem de er.

Da jeg ble kjent med mine metaprogrammer var det som å få en stor aha opplevelse. For det første så jeg hvor lett det er å tolke andre ut fra en enkelt adferd, og gjennom det plassere dem i bås. I tillegg oppdaget jeg hvor mye lettere det er å ha tålmodighet for mennesker som er forskjellig fra meg. Det finnes en rekke metaprogrammer – jeg vil i denne artikkelen belyse noen av dem jeg oppfatter som viktigst, spesielt sett fra en leders perspektiv.

PÅ DEG SELV KJENNER DU INGEN ANDRE

Jeg leste engang et sitat jeg synes er meget godt «på deg selv kjenner du ingen andre». Hvor lett er det ikke å gi gode råd, motivere osv med utgangspunkt i hva du selv ville satt pris på? Som leder husker jeg godt hvordan jeg jobbet

Respekt for andres modell av verden!

Har du noen gang irritert deg over hvordan andre vurderer situasjoner annerledes enn deg selv? Eller tolket mennesker du har møtt og plassert dem i en eller annen stigmatisert bås? Hvor god er du til å huske på at vi alle er sammensatte mennesker som vurderer situasjoner ulikt?

opp gode motivasjonskampanjer som enkelte overhodet ikke fant motiverende. I dag er jeg heldigvis mer bevisst på at noen motiveres av «gulrøtter» mens andre trenger «pisken» for å nå sine mål.

Jeg har en coachee med en meget tøff bakgrunn. Gjennom våre samtaler har jeg blant annet funnet ut at den eneste måten han finner motivasjon på er ved å tenke på hvor fryktelig situasjonen kan bli om han ikke gjør noe med den. Jeg skulle sende ham en mail og tok meg

selv i å tegne deilige, lukrative verbale bilder for å gi ham motivasjon. I det jeg hadde skrevet dette ned så jeg hvor feil det var. I min verden ville det ha gitt motivasjon. For å motivere ham måtte jeg endre hele teksten og beskrive noen fryktelig bilder av hvordan ting ville bli om han ikke gjorde noe med situasjonen. Overfør mennesker som dette er det med andre ord viktigere å være bevisst på å stille spørsmålet «hva skjer om du ikke gjør det?», enn «hva skjer hvis du gjør det?».

DET HANDLER IKKE OM DEG!

Har du selv holdt foredrag eller sittet som deltager under et foredrag hvor en av tilhørerne har hatt et tilsynelatende stort markeringsbehov? – en deltager mange stempler som en kverulant som burde vært alle andre steder enn tilstede i salen?

Jeg har selv opplevd flere av denne typen på mine foredrag og kurs. Det er lett å dømme disse menneskene som negative, ikke sant? Realiteten er i mange tilfeller at de som sitt dominerende adferdsmønster først ser etter manglende sammenheng. Med andre ord leter de etter det som ikke henger sammen. Da jeg lette etter den positive intensjonen til kverulanten som brukte mye tid i mitt kurs, så jeg raskt at dette trolig var utgangspunktet for motstanden. Jeg opplevde at han ikke var særlig tilhenger av det jeg presenterte, men da jeg i etterkant av kurset ba om en evaluering ga han meg full score – en bekreftelse for meg på at han nettopp hadde et metaprogram som beskrevet over. Det handlet med andre ord ikke om meg!

TILBAKEMELDINGER

Har du opplevd å gi en tilbakemelding til en person som tilsynelatende opplever tilbakemeldingen som helt overflødig? Noen av oss «bare

vet at vi har gjort en god jobb» og opplever derfor ikke enhver tilbakemelding som meningsfylt, mens andre trenger hyppig oppmuntring, støtte og evaluering for å vite om de har gjort noe bra. Dette kan endre seg fra situasjon til situasjon. Selv har jeg sett hvordan dette har endret seg for meg. Da jeg etter å ha jobbet som leder i mange år byttet jobb, oppdaget jeg et nytt behov for å få eksternt bekreftelse på at det jeg gjorde var ok. I lederrollen visste jeg nøyaktig når jeg kunne gi meg selv et klapp på skulderen, og når jeg tenkte at neste gang forbereder jeg meg mer så det blir enda bedre. I min nye arbeidssituasjon som coach og fasilitator merker jeg at jeg oftere ønsker eksternt tilbakemelding enn jeg gjorde i lederrollen.



NÅR ER DU OVERBEVIST?

Hvor mange ganger skal du ha bevis, hvor ofte og hvor lenge må du se, høre, føle eller lese det før du er overbevist om at noe/noen er bra?

Noen av oss blir automatisk overbevist ved å se en person gjøre en god jobb én gang. Andre av oss blir aldri overbevist og trenger å få demonstrert kompetanse i hver enkelt situasjon.

Da jeg jobbet som leder opplevde jeg ofte

forskjeller mellom meg og mine medledere. Mens jeg i noen situasjoner var overbevist om en medarbeiders evne til å lykkes, var enkelte av mine kollegaer langt mindre overbevist. Jeg husker jeg til tider undret meg over hvor forskjellig vi så på situasjonen. Det gode med våre forskjeller var at diskusjonene bidro til en rettferdig og grundig håndtering av den enkelte medarbeider. Hvordan sikre at du har respekt for andres modell av verden?

Jeg har her belyst metaprogrammene gjennom noen enkle eksempler. For meg har tilegning av denne kunnskapen virkelig vært en gave. Mine beste råd til deg for lettere å leve etter grunnantagelsen om å ha respekt for andres modell av verden er:

- Bli kjent med dine egne metaprogrammer og gjennom det forstå andres adferd
- Vær raus og åpen
- Se etter den positive intensjonen
- Husk at på deg selv kjenner du ingen andre



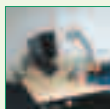
Av **Berit W. Andsem**. Hun er coach og kursleder i CoachTeam as og er utdannet Diplom markedsøkonom og Meta NLP Master Practitioner. Hun har 12 års erfaring fra forlagsbransjen hvor hun jobbet som selger, salgsleder og de siste årene som salgsdirektør før hun startet med coaching.



Elektrisk heiv/senk-pult med EK Vario-bue



BackUp-stol



Malmstol

Vond rygg? Avlast med riktig pultutforming

For best resultat: Dataarbeidsplass med mulighet for å jobbe stående, i aktiv rytterstilling og i avslappet, lett tilbaketilt stilling med full støtte for underarmene. Med denne løsningen får du mulighet til kontinuerlig bevegelse og variasjon mens du utfører jobben din. Ergonomikonsulentene er fristilt i valg av produkter og tilpasser dataarbeidsplasser ut fra ulike behov. Bildene til venstre viser elementene i arbeidsplassen som har gitt best resultat hos personer med ryggplager: Elektrisk heiv/senk-pult med EK Vario-bue, BackUp-stol og Malmstol.

Komplett ryggpakke (som vist på bildene): Kun kr 14.900,- eks. mva.

Prisen inkluderer besøk av ergonomikonsulent for individuell tilpassing, veiledning og opplæring.

Tlf: 4000 37 04 | post@ergonomikonsulentene.no | www.ergonomikonsulentene.no

ergonomikonsulentene as

selv i å tegne deilige, lukrative verbale bilder for å gi ham motivasjon. I det jeg hadde skrevet dette ned så jeg hvor feil det var. I min verden ville det ha gitt motivasjon. For å motivere ham måtte jeg endre hele teksten og beskrive noen fryktelig bilder av hvordan ting ville bli om han ikke gjorde noe med situasjonen. Overfør mennesker som dette er det med andre ord viktigere å være bevisst på å stille spørsmålet «hva skjer om du ikke gjør det?», enn «hva skjer hvis du gjør det?».

DET HANDLER IKKE OM DEG!

Har du selv holdt foredrag eller sittet som deltager under et foredrag hvor en av tilhørerne har hatt et tilsynelatende stort markeringsbehov? – en deltager mange stempler som en kverulant som burde vært alle andre steder enn tilstede i salen?

Jeg har selv opplevd flere av denne typen på mine foredrag og kurs. Det er lett å dømme disse menneskene som negative, ikke sant? Realiteten er i mange tilfeller at de som sitt dominerende adferdsmønster først ser etter manglende sammenheng. Med andre ord leter de etter det som ikke henger sammen. Da jeg lette etter den positive intensjonen til kverulanten som brukte mye tid i mitt kurs, så jeg raskt at dette trolig var utgangspunktet for motstanden. Jeg opplevde at han ikke var særlig tilhenger av det jeg presenterte, men da jeg i etterkant av kurset ba om en evaluering ga han meg full score – en bekrefteelse for meg på at han nettopp hadde et metaprogram som beskrevet over. Det handlet med andre ord ikke om meg!

TILBAKEMELDINGER

Har du opplevd å gi en tilbakemelding til en person som tilsynelatende opplever tilbakemeldingen som helt overflødig? Noen av oss «bare

vet at vi har gjort en god jobb» og opplever derfor ikke enhver tilbakemelding som meningsfylt, mens andre trenger hyppig oppmuntring, støtte og evaluering for å vite om de har gjort noe bra. Dette kan endre seg fra situasjon til situasjon. Selv har jeg sett hvordan dette har endret seg for meg. Da jeg etter å ha jobbet som leder i mange år byttet jobb, oppdaget jeg et nytt behov for å få eksternt bekreftelse på at det jeg gjorde var ok. I lederrollen visste jeg nøyaktig når jeg kunne gi meg selv et klapp på skulderen, og når jeg tenkte at neste gang forbereder jeg meg mer så det blir enda bedre. I min nye arbeidssituasjon som coach og fasilitator merker jeg at jeg oftere ønsker eksternt tilbakemelding enn jeg gjorde i lederrollen.



NÅR ER DU OVERBEVIST?

Hvor mange ganger skal du ha bevis, hvor ofte og hvor lenge må du se, høre, føle eller lese det før du er overbevist om at noe/noen er bra?

Noen av oss blir automatisk overbevist ved å se en person gjøre en god jobb én gang. Andre av oss blir aldri overbevist og trenger å få demonstrert kompetanse i hver enkelt situasjon.

Da jeg jobbet som leder opplevde jeg ofte

forskjeller mellom meg og mine medledere. Mens jeg i noen situasjoner var overbevist om en medarbeiders evne til å lykkes, var enkelte av mine kollegaer langt mindre overbevist. Jeg husker jeg til tider undret meg over hvor forskjellig vi så på situasjonen. Det gode med våre forskjeller var at diskusjonene bidro til en rettferdig og grundig håndtering av den enkelte medarbeider. Hvordan sikre at du har respekt for andres modell av verden?

Jeg har her belyst metaprogrammene gjennom noen enkle eksempler. For meg har tilegning av denne kunnskapen virkelig vært en gave. Mine beste råd til deg for lettere å leve etter grunnantagelsen om å ha respekt for andres modell av verden er:

- Bli kjent med dine egne metaprogrammer og gjennom det forstå andres adferd
- Vær raus og åpen
- Se etter den positive intensjonen
- Husk at på deg selv kjenner du ingen andre



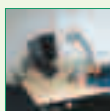
Av **Berit W. Andsem**. Hun er coach og kursleder i CoachTeam as og er utdannet Diplom markedsøkonom og Meta NLP Master Practitioner. Hun har 12 års erfaring fra forlagsbransjen hvor hun jobbet som selger, salgsleder og de siste årene som salgsdirektør før hun startet med coaching.



Elektrisk hev/senk-pult med EK Vario-bue



BackUp-stol



Malmstol

Vond rygg? Avlast med riktig pultutforming

For best resultat: Dataarbeidsplass med mulighet for å jobbe stående, i aktiv rytterstilling og i avslappet, lett tilbaketilt stilling med full støtte for underarmene. Med denne løsningen får du mulighet til kontinuerlig bevegelse og variasjon mens du utfører jobben din. Ergonomikonsulentene er fristilt i valg av produkter og tilpasser dataarbeidsplasser ut fra ulike behov. Bildene til venstre viser elementene i arbeidsplassen som har gitt best resultat hos personer med ryggplager: Elektrisk hev/senk-pult med EK Vario-bue, BackUp-stol og Malmstol.

Komplett ryggpakke (som vist på bildene): Kun kr 14.900,- eks. mva.

Prisen inkluderer besøk av ergonomikonsulent for individuell tilpassning, veiledning og opplæring.

Tlf: 4000 37 04 | post@ergonomikonsulentene.no | www.ergonomikonsulentene.no

ergonomikonsulentene as