

Utvider coaching-konseptet

NLP-grunnlegger Richard Bandler's personlige elev bruker nevrolingvistisk programmering (NLP) i bedriftsutvikling.

AV ANITA MYKLEMYR
am@ukeavisen.no

En mye brukt metode i coaching, er NLP (nevrolingvistisk programmering), et verktøy som brukes for å endre fastlåste tanke-mønstre og adferd. Den London-baserte konsulenten Mahboob Momem har som elev av en av NLP-grunnleggerne, Richard Bandler, jobbet mye med NLP. Hans sier til Ukeavisen Ledelse at hans erfaring ikke er at personlig utvikling gjennom NLP fører til at folk skifter jobb. Han mener imidlertid at dette kan være positivt, også for bedriften, hvis så skulle skje.

– Å miste noen som ikke vil være der, er en kortsiktig smerte, som på lang sikt kan frigjøre energi hos dem som virkelig vil være der. Min erfaring er imidlertid at når folk klarer å kommunisere hvem de er, så oppnår de bedre personlige resultater, noe som igjen gir bedre resultater for bedriften, sier Mahboob Momem

i New Ambition Seminars International til Ukeavisen Ledelse.

Coaching og innovasjon

Momen har selv vært leder i næringslivet i mange år – blant annet i reklameselskapet Ogilvy & Mather. Han har gått et steg videre med den tradisjonelle NLP-metoden, og kombinerer nå personlig utvikling med forretningsutvikling i et eget program som også skal introduseres i Norge. Programmet tar for seg coaching og motivasjon, men også temaer som kommunikasjon, forretningsmodeller, innovasjon, implementering og karismatiske presentasjoner.

– Hva er det aller viktigste en god leder gjør? Det er å tenne ambisjonene i folk. Har folk personlige ambisjoner i bedriften, har de også motivasjon. Dette påvirker igjen kvaliteten, marked og økonomi, fastslår Momen, som sier at han i det nye programmet kombinerer NLP med det beste fra ledelsesteorien.

Når han jobber ute i bedrifter, starter han med å danne seg et helhetlig bilde gjennom intervjuer med toppledere, medarbeidere, kunder og leverandører. Dette avgjør så hvordan problemene bør angripes.



Momen har gått fra å være leder i næringslivet til coaching. Nå tar han den tradisjonelle NLP-metoden et steg videre.

– Lytt

I en stor bank han jobbet i, lå de bak skjemaet med et stort program. Folk leverte ikke, og banken mistet kunder. Momen observerte her to team som skulle samarbeide, men som ikke lyttet til hverandre. De mistet masse tid på diskusjoner, og fikk ikke gjennomført det de skulle fordi de ulike avdelingene var mer opptatt av å forsvare sine posisjoner enn av å lytte til hverandre. I dette

tilfellet var ikke forutsetningene klare nok, og teknikerne fryktet risikoen ved prosjektet.

– Lytt til folk, forstå hva folk egentlig sier. Finner du ut hva det er som bekymrer dem, vil du ofte være mye nærmere en løsning, sier Momen, som sier at NLP i stor grad kan brukes til å lytte seg frem til viktig informasjon i organisasjonen.

– En medarbeider i et team sa at han «koblet seg ut» i møtene,

hvorpå direktøren mente at vedkommende var umotivert. Hadde direktøren lyttet til det medarbeideren faktisk sa, hadde han hørt at de medarbeideren faktisk sa, var a han koblet ut noe som tidligere hadde vært koblet på. Noe hadde skjedd som hadde gjort han demotivert. I dette tilfellet var de et ungt team som ikke var interesserte i å høre om den erfaringen den erfarne medarbeideren sat inne med.