

BRYT INGA LÖFTEN

REDAN BRUTIT NYÅRSLÖFTET? GENOM ATT FOKUSERA PÅ VARFÖR DU SÄTTER MÅLEN, ISTÄLLET FÖR VAD MÅLEN INNEHÅLLER, ÖKAR DU CHANSERNA ATT NÅ DEM.

Enligt sägnen var det en klok ung man som en dag sökte upp Sokrates för att få reda på hemligheten bakom att bli framgångsrik. "Jag har letat länge och provat mycket, men jag har ännu inte hittat hemligheten bakom framgång eller vad det krävs för att bli framgångsrik. Kan du inte lära mig det?"

Då tittade Sokrates tankfullt på den unge mannen och sa "Min son, hemligheten finns inom oss, om vi verkligen vill nå den. Kom med mig till floden så ska jag visa dig".

Väl nere vid flodens strand sa Sokrates "Min son, böj dig ner och skåda det flödande vattnet.". Den unge mannen gjorde

AV MALIN TROSSING





som Sokrates sa men plötsligt känner han hur Sokrates tar tag i hans nacke och trycker ner honom under vattenytan. Han börjar kämpa för att komma loss och för att få luft. Efter en kort stund får han oanade krafter och lyckas komma loss. Mannen kippar efter andan och andas in den åtråvärda luften. "Varför gjorde du så?" skrek mannen.

"När du var under vattenytan, vad var det du ville allra mest?" frågade Sokrates. "Få luft." svarade mannen.

"Så enkel är hemligheten bakom framgång. Vi har alla den inom oss. När du önskar dig framgång tillräckligt mycket så kommer du att få det." svarade Sokrates klokt.

"FÅ SÄTTER UPP MÅL SOM LOCKAR TILL ANSTRÄNGNING"

MEN TROTS ATT HEMLIGHETEN bakom att lyckas med att nå sina mål inte är så komplicerad, är det få som sätter upp mål som lockar så mycket att man faktiskt kommer att anstränga sig för att nå dem.

Du känner säkert igen någon av dessa klassiska målformuleringar:

"Jag ska sluta röka."

"Jag ska sluta äta godis."

”Vi ska minska rörelsekapitalbindningen.”

”Vi ska öka omsättningen med 4 procent.”

Det här med mål är svårt oavsett om det gäller personliga nyårslöften, eller om du som chef ska sätta mål för din organisation.

Tänk om vi slutade lägga så mycket tid på vad målen ska innehålla och exakt hur de ska formuleras, utan istället lade tiden på att formulera mål som medarbetarna och vi själva faktiskt vill nå!

Hur man gör det? Här kommer några tips:

1 TA REDA PÅ VARFÖR MÅLET ÄR VIKTIGT FÖR DIG OCH DIN ORGANISATION

En av anledningarna till att vi inte når våra

första anblicken inte känns så lockande. Utgå då från de givna målen och fokusera istället på att ta reda på varför målet är viktigt för dina medarbetare. ”Vårt mål är att visa svarta siffror” är ett tydligt mål, men varför är vårt mål viktigt för oss att nå? Kanske handlar det om att få behålla jobbet. Varför är det då viktigt för dem att behålla jobbet – kanske för att de ska kunna försörja sina barn och samtidigt ha en kort resväg till jobbet varje dag? När något är viktigt så kavlar vi upp ärmarna och tar i det där lilla extra som krävs, för att vi ska lyckas.

Det kan låta enkelt, men handen på hjärtat, när hade du senast ett mål på jobbet som du verkligen, verkligen, ville nå?

”ATT MISSLYCKAS ÄR EN VIKTIG DEL AV PROCESSEN ATT NÅ SINA MÅL.”

mål är att de inte är viktiga för oss att nå. För mig är det inte längre viktigt att träna på gym, jag har lagt ner den ambitionen och fokuserar istället på andra saker som är viktiga.

För att ta reda på om och varför ett mål är viktigt för dig så skriver du ner ditt mål och ställer dig sedan frågan ”Varför är det viktigt för mig att nå detta mål?” Glöm inte att vara nyfiken på svaret. Varför är det viktigt att sluta röka? Varför är det viktigt att gå ner i vikt?

Personliga mål är enklare att anpassa så att de blir viktiga för en själv. Men som chef är ju förutsättningarna ofta givna från ledningen och det är vårt ansvar att sträva efter att uppnå dessa mål även om de vid

2 KOM IHÅG ATT DU GÖR ETT RÄTT BRA JOBB REDAN I DAG

Varför letar vi alltid fel på oss själva eller våra organisationer? Varför fokuserar vi på att sätta mål som ska fixa till våra fel? Vi röker, vi äter för mycket godis, vår omsättning är för låg eller vi har för få kunder.

Att tänka tankar som ”hu vad jag är dålig som röker” är varken konstruktivt eller ökar dina chanser att lyckas. Det ökar istället risken för att du ger upp när du stöter på motgång. Vi borde istället utgå från att vi faktiskt är duktiga och gör ett riktigt bra jobb i dag. ”Vi har en fantastisk produkt, tänk om vi kunde få ännu fler att inse det”. ”Tänk om jag som är så duktig på att träna kunde lära mig att laga nyttigare mat”.

Vad är du duktig på och hur kan du använda det för att motivera dig när du sätter upp dina nyårslöften?

3 GLÖM INTE ATT MISSLYCKANDE ÄR EN DEL AV ATT LYCKAS

Två steg fram och ett steg bak. Så funkar förändringsarbete. Att misslyckas är en viktig del av processen att nå sina mål. Visst hade det varit roligare om det inte var så, men vi ska inte vara naiva och tro att allt alltid går felfritt.

Låt dig inspireras av ledare som Pigge Werkelin. Han berättade i en intervju i min senaste bok om hur han budgeterar för fel i sina företag. Det finns pengar och tid avsatt för att medarbetare och chefer ska kunna göra misstag. Piggas resomang utgår från att för att man ska kunna få modiga organisationer, som vågar prova nya sätt att nå sina mål, så måste man också räkna med att det ibland blir fel. Det viktiga är istället att alltid lära av sina misstag.

Vilket var ditt senaste misstag och vad lärde du dig av det?

4 UPPNÅ ELLER UNDVIKA

Det finns två olika typer av människor. De som motiveras av att uppnå saker och de som motiveras av att undvika problem. När vi sätter mål, både i organisationer och för oss själva, är det vanligaste att vi fokuserar på saker vi vill uppnå.

Men då tappar vi hälften av alla människor, eftersom de istället motiveras av att undvika saker. Prova att istället för att säga ”Vad vill du uppnå med att börja träna” formulera dig så här ”Jag vill börja träna för att uppnå en vältränad kropp och för att undvika att få kulmage” eller ”Vi ska omorganisera verksamheten för att

uppnå effektivare processflöde och för att undvika suboptimering”. Då motiverar du båda sorterna.

Hur är du som person, drivs du av att uppnå eller att undvika?

5 MEN GÖR SAKERNA FÖR DIN EGEN SKULL, INTE ANDRAS

Avslutningsvis vill jag uppmuntra dig att inte ha mål för andras skull, för att andra förväntar sig att du/ni ska göra det. Man borde inte äta socker, man borde inte ha så här stökigt hemma.

Det är mycket man inte borde, men det är ingen bra utgångspunkt när man sätter upp mål som man vill nå. Sätt alltid upp målen för din egen skull. Och är det ledningens mål du ska uppnå, så gör dem till dina egna. Ta reda på varför de är viktiga för dig och använd den kunskapen för att göra målen till dina.

SÅ TÄNK ANNORLUNDA nästa gång du ska sätta upp mål, men gör det för din egen skull och inte bara för att jag tycker att det är viktigt och har skrivit om det i den här krönikan. Gör det för att du själv tycker att mina tankar låter vettiga och att det kanske ligger något i mina tips. Då ökar dina chanser radikalt för att du ska få till riktigt bra och motiverande mål!

Och som Sokrates sa ”När du önskar dig framgång tillräckligt mycket så kommer du att få det.” Dare to set goals!

FLER TIPS PÅ
CFOW.SE/LEDAR

