

Personlige mål

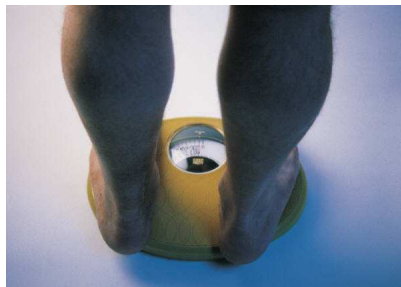
- Vil du tabe dig 8 kg?
- Vil du løbe en maraton?
- Vil du gerne have mere gennemslagskraft?
- Vil du gerne være projektleder?
- Vil du gerne gennemføre bedre møder?
- Vil du gerne have tydeligere succeskriterier på jobbet?
- Vil du gerne kunne opstille personlige mål sammen med dine medarbejdere?

Når vi taler om vægt og sportspræstationer føles det måske lettere at formulere målet end at nå selve målet.

På jobbet kan målene måske være lettere at nå, men til gengæld kan det måske føles sværere at formulere dem, dokumentere og måle fremdrift.

Nedenfor kan du læse om følgende emner:

Målformulering - kompetencer - værdier - overbevisninger – indsatser – resultater og målemetoder.



Sæt dig et mål og find en målemetode

Og du får svar på:

- Hvordan opstiller man et personligt mål?
- Hvordan opstiller man faglige mål?
- Hvad skal der til for at et mål føles forpligtende?
- Hvordan øger jeg sandsynligheden for at komme i mål?

1. Målformulering

Måske kender du checklisten SMARTØF, der kan hjælpe dig med at opstille gode brugbare mål. Hvis ikke får du den lige her:

S	Specifikt - så alle kan se præcist, hvad vi stræber efter. Konkret, præcist, detaljeret	Jeg vil tabe mig på lårene	Jeg vil forbedre min resultatskabelse som leder
M	Målbart - så der ikke er tvivl om fremdriften og dokumentationsmetoden	Mine lår skal reduceres fra 50 cm til 40 cm i omkreds	Antallet af sagsbehandlingstrin i min afdeling skal reduceres med 40%
A	Accepteret af alle - der kan påvirke fremdriften, så det er naturligt motiverende. Meningsfuldt og attraktivt	Min mand er enig	Mine chefer, kunderne og medarbejderne skal være enige
R	Realistisk - så det kan nås - men alligevel ambitiøst, så der er noget at stræbe efter. Rammer, ressourcer og deadline	Jeg får rådgivning af en instruktør på helseinstituttet	Vi indfører LEAN thinking – som afdelingskompetence
T	Tidsbestemt - så vi ved, hvornår vi har succes. Delmål bruges som glædesdepoter undervejs. Hvornår skal målet være nået?	Om 5 måneder	Om 4 måneder skal samtlige sagsprocesser være omlagt
Ø	Økologiske - helhedsorienterede og bæredygtige. Modstridende mål, negative effekter	Jeg vil ikke træne så meget, at jeg ikke har tid til mine børn	Kundetilfredshed og kvalitet må ikke lide under de nye effektive processer
F	Formuleret positivt - så de er attraktive. Det du ønsker - fokus og fremdrift	Jeg vil have flotte lår, der ser godt ud i et par cowboybukser	Jeg vil fremvise en afdeling med flotte processer i næste års forretningsplan

Indsatser, delmål og resultatmål

Når du formulerer dit mål skal det altså være et SMARTØF mål. Men du skal måske også overveje om dit mål både skal være langsigtet og kortsigtet. Altså om du både skal sætte resultatmål, delmål og indsatsmål.

Læg mærke til, at du ikke forveksler indsatser med resultater. Ønsker du at gennemføre en maraton eller vil du løbe 10 km om ugen? Har du et delmål om at kunne løbe 10 km på en bestemt tid for at kunne løbe en maraton eller er det selve målet? Vil du også sætte dig et mål om at lave 100 mavebøjninger hver morgen, vil det nok ikke direkte føre dig til dit mål – men måske være en udmærket indsats for nogle løbere. Det der er et resultatmål for én person kan

være en indsats for en anden person. Det der er den rigtige indsats for én person kan være spild af tid for en anden.

Som leder bør du være skarp til at sondre imellem resultatmål og indsatser. Hvis du har en erfaren medarbejder, der sagtens kan finde frem til de nødvendige metoder og indsatser – bør du naturligvis kun opstille resultatmål, eventuelle delmål og en målemetode. Mens du måske har brug for at have mere hånd i hanke med en mindre erfaren medarbejder – og derfor opstiller både resultatmål og indsatsmål.

Resultatmål: Indtjeningsgrad på 15% og en omsætning pr. år på 2,5 mio. kr.

Indsatsmål: 12 kundebesøg om ugen. 3 kundebesøg pr. uge skal føre til en ordre.

2. Kom i mål - forøg sandsynligheden.

Hvis du mangler viden, evner eller færdigheder – kan det måske svært at nå i mål. Hvis du ikke ved nok om løbeteknikker – kan det måske være svært for dig. Eller hvis du f.eks. går rundt og har mange negative tanker ...”jeg ved ikke nok om løbeteknikker” – selvom du i realiteten ved nok, men blot forstørrer denne forhindring inden i dit eget hoved.

Hvis du tror du kan – eller du tror du ikke kan. Har du ret.

Citat Henry Ford

Henry Ford har så evig ret. Selvfølgelig er der situationer, hvor vi mangler konkrete viden, evner eller færdigheder – og dermed ikke kan nå vores mål. Men der er også situationer, hvor vi primært bilder os selv disse begrænsninger ind.

”Jeg har aldrig været god til at lære sprog”, ”Jeg kan ikke forstå matematik” etc.

Der findes faktisk en mental checkliste du kan bruge til at finde ud af om der er høj eller lav sandsynlighed for at du når dit mål.

		Støtter/støtter ikke mit mål	Støttende aktiviteter og tanker, der skal til for, at jeg når mit mål....
1	Check de fysiske forhold – er der lokaler, tøj, ting eller lignende du skal have på plads for at nå dit mål?		
2	Find frem til den konkrete adfærd, der vil virke - ved du, hvordan du præcist skal gøre?		
3	Undersøg om du skal have lært nogle nye kompetencer		

	- er der viden, evner, færdigheder, kompetencer du skal opdyrke?		
4	Find frem til, hvad der især er vigtigt for dig – hvorfor er målet vigtigt for dig, hvilke af dine personlige værdier er i spil, hvilke personlige holdninger og overbevisninger skal være i overensstemmelse med dit mål?		
5	Overvej om en opnåelse af målet vil påvirke din selvopfattelse - hvis din målopfyldelse vil give dig et ændret selvbillede, skal din nye identitet gerne være attraktiv for dig selv.		
6	Gå dybt ind i dig selv – og find frem til, hvorfor det for dig og andre er meningsfuldt, at nå målet – er der en dybere mission eller idé, der ligger gemt bag dit ønske om at nå dit mål?		

Målemetoder

Målemetoden er ofte hemmeligheden bag et godt mål.

Nogle mål er lette at måle i tid, antal, meter, karaktergennemsnit eller kr./øre. Andre mål kan synes næsten umulige at finde en målemetode til. Min erfaring er, at det kan lade sig gøre at opfinde en metode, hvis man er indstillet på at nøjes med en metode, der giver en fornuftig indikation, men ikke en eksakt faktisk præcision.

Dine succeskriterier – dine faglige mål

Hvis jeg var leder kunne følgende A-F områder være mine succeskriterier. Hvis jeg scorede lavt på et område ville mit mål være at blive bedre på en skala fra 5-1 (hvor 5 er meget godt).

	5	4	3	2	1
A. Skaber flotte forretningsresultater					

B. Sikrer at afdelingen har et godt image					
C. Skaber høj kundetilfredshed					
D. Sikrer effektiv drift					
E. Sikrer høj medarbejder trivsel					
F. Sikrer nytænkning					

Hvis jeg havde en medarbejder, der arbejdede med sagsbehandling ville jeg måske lægge vægt på følgende:

	5	4	3	2	1
A. Er kreativt problemløsende					
B. Serviceminded					
C. Skaber høj kundetilfredshed					
D. Sikrer effektiv sagsbehandling					
E. Formidler samarbejder					
F. Sikrer nytænkning					
G. Har høj faglighed					
H. Let forståelig					

Her kunne medarbejderen enten evaluere sig selv, jeg kunne evaluere medarbejderen og eventuelle kunder/samarbejdspartnere kunne evaluere samarbejdet.

Jeg har jo ikke nogen faglig censor, der kan vurdere om fagligheden er høj. Men i og for sig er det jo også ligegyldigt, da jeg primært er interesseret i om fagligheden bliver anvendt på en sådan måde, at medarbejderen føler sig kompetent og jeg føler mig tryk.

Det er jo sjovere, at nå sine mål

– hvis man kan dokumentere overfor sig selv og andre, at de blev nået!