

Målsettingsarbeid i virksomheter

Se for deg en virksomhet der det snakkes mye om samspill, kommunikasjon og at de ansatte er virksomhetens viktigste ressurs. Se for deg at de samme ansatte kun en eneste gang i året har en fortrolig samtale med sin nærmeste leder.

Hvis individet er bedriftens viktigste ressurs må ledere bry seg om denne ressursen. Individet kan og vil. Individet har behov for å realisere seg selv gjennom jobben og med godt lederskap og gode mekanismer for selvledelse vil virksomheten være godt rustet for å nå mål.

INVOLVERENDE LEDERSKAP

Vi tror på involverende lederskap med vekt på å forstå individets behov og ønsker. Dette kan ikke gjøres på en god måte uten interesse og innlevelse. Det er viktig at individer kan inspireres til å dele sine behov med sin leder og sine kolleger. Lederskap basert på medarbeiderskap betyr å

legge til rette for at virksomheten lykkes når medarbeiderne lykkes. Dette fordrer god kommunikasjon mellom ledelse og ansatte. Alternativet er lidelse.

Verktøyet businessmastering™ (se www.businessmastering.no) legger opp til en god og effektiv dialog mellom leder og medarbeider hva angår mål og utvikling. Å legge til rette for individet betyr også at individet ansvarliggjøres og mottar tillit og støtte for å gjøre egne valg.

Brukere av businessmastering.no og lifemastering.no fyller ut såkalte masterboards (mestringstavler) og definerer hva de ønsker å realisere mer av i livet. Selvledelse handler om å bli bevisst egne verdier og behov, andres verdier og behov og skape den rette balansen mellom disse.

Å jobbe med livshjulet er å jobbe med balanse. Spørsmål du kan stille deg selv er:

- Hva/hvem er det som inspirerer meg?
- Hva er jeg unik på? Hvilke spesielle evner og ressurser har jeg?
- Hva kan jeg tenke meg å gjøre mer av?
- Hva slags positiv feedback får jeg fra andre?
- Hvordan kan jeg bidra til en bedre og mer givende arbeidsplass?
- Hvordan kan jeg realisere mine drømmer og utnytte mitt fulle potensial?
- **Som leder:** hvordan kan jeg få innblikk i hva mine ansatte ønsker mer av?
- **Som leder:** hvordan kan jeg legge til rette for at mine ansatte når sine mål?

Hvis flere ledere blir flinkere til å forstå hele menneskets natur og legge til rette for individet (bl.a. gjennom innlevelse og stille gode spørsmål), vil vi alle jobbe mer effektivt sammen for å nå nye mål. Om du velger å benytte coach eller mentor i denne prosessen vil dette ofte akselerere din mestring. Ulke type verktøy som f.eks. personlighetstester og målsetningsverktøy som f.eks. businessmastering gir gode samtalegrunnlag mellom deg og din leder, coach eller mentor. Ved å sende fra deg dine masterboards får din leder økt innsikt i hvor du ønsker å gå (visjoner/mål) og hvordan du vil komme deg dit (aktiviteter).

«Hvis det i sandhet skal lykkes at føre et menneske hen til et bestemt sted, må man først og fremst passe på at finne ham der hvor han er og begynne der».

Søren Kierkegaard

FORTELL HVA DU VIL!

Leder og medarbeider er gjensidig avhengig av hverandres åpenhet og nærhet for å kunne nå mål i et fruktbart, tett samspill. Å sende drømmer, visjoner og mål - fremtidsbilder - til en leder innebærer at leder får større kjennskap til det medarbeideren ønsker, og dette er dessuten et godt og ikke minst svært sentralt grunnlag for samtaler og dialog rundt prestasjoner, ferdigheter og måloppnåelse. I tillegg vil det ligge en viss forpliktelse når en sender fra seg sine ønskede

mål og planlagte aktiviteter. Medarbeider vil stille bedre forberedt til denne type samtaler ved bruk av relevante verktøy - for å definere fremtiden - ved å gjøre slike bevissthetsøvelser, en slags hjemmelektse, i forkant.

«If you don't design your own life plan, chances are you'll fall into someone else's plan. And guess what they have planned for you? Not much».

Jim Rohn

Ved å fortelle hva en selv ønsker vil det være lettere for kolleger å hjelpe/oppmuntre den enkelte til å utvikle seg og gjennomføre positive endringer. Vi anbefaler at medarbeider sender sine definerte visjoner, mål og aktiviteter til sin leder. Og i tett samspill jobbe sammen for å mestre og utvikle seg mot motiverende og spesifikke mål. Fortell hva du vil og folk rundt deg vil kunne hjelpe deg, sparre med deg og bidra til at du når dine mål. Med fokus på medarbeiderskap, klare mål, god kommunikasjon og selvledelse skapes den beste virksomhet - en sunn, verdibasert og lønnsom virksomhet med fokus på det som inspirerer og skaper bedre prestasjoner og mer glød. Lykke til på reisen! ✨

WWW.LIFEMASTERING.NO
WWW.BUSINESSMASTERING.NO

TEKST: RUNE SEMUNDSETH

Hvordan sette mål?

SETT MÅL DU KAN STREKKE DEG ETTER!

Det er svært viktig at du velger mål som du vet er realistiske og som fører deg i retning av din visjon. NB: Det kan være fornuftig å starte med relativt små mål - realisere dem og deretter sette seg større mål. En vanlig tilnærming til hvordan et mål minimum bør defineres finnes i akronymet SMART:

Spesifikt, **M**ålbart, **A**ktiviserende, **R**ealistisk og **T**idsbestemt/håndgripelig.

SETT SPESIFIKKE MÅL!

Målsetting og måloppnåelse er en ferdighet du vil lære å beherske gjennom praktisk erfaring. Bruk SMART-modellen for å sikre at et mål minimum blir:

Spesifikt; en god start er at det skal være skrevet. Forsøk så å være så spesifikk som mulig. Eksempel: Et typisk visjonært mål er å «være i god form», mens et mer spesifikt mål er å «anskaffe og benytte en tredemølle». Hvor ofte og hvor lange økter den skal benyttes hører til aktivitetsplanen.

Målbart; hvordan vet du når du har nådd målet? Etabler kriterier, eksempelvis ved å stille spørsmålene HVOR MYE? og HVOR MANGE? - for senere å kunne måle progresjon i forhold til målet.

Aktiviserende/attraktivt/oppnåelig; et hvert mål må være attraktivt. Målet må kunne resultere i en konkret aktivitetsplan og være oppnåelig gjennom å realisere denne.

Realistisk; et mål kan være enkelt eller veldig ambisiøst, men det kan ikke være urealistisk. Bare du kan bestemme hva som er riktig ambisjonsnivå for hvert mål.

Tidsbestemt/håndgripelig; er ditt mål så håndgripelig at du kan sanse realiseringen av det med en av dine fem sanser (smake, føle, lukte, se eller høre)? Og NÅR kan du sanse det? Hva er frist for måloppnåelse? Hvordan vet du at du har nådd målet? Selv om noen mål er rulle-ende (eksempelvis «være en nær og støttende venn») bør du ha et så konkret tidsperspektiv som overhodet mulig.



Sett mål du kan strekke deg etter!

Rune Semundseth er forretningsutvikler og co-grunder i lifemastering AS.



FORNYELSE AV LOGISTIKKSYSTEMET?

Logistikkintensive kunder har vi mange av, og vi vil gjerne bringe vår kompetanse videre til nye kunder.

Vitari har over 40 erfarne konsulenter som gjerne gir råd og hjelper deg med fornyelser av forretningsystemet.

Ta kontakt for en uforpliktende samtale.
Tlf 66 85 51 50
salg@vitari.no

vitari
til jobben er gjort

VISMA
SOFTWARE SOLUTION PARTNER

ASKER • SARPSBORG • LARVIK • KRISTIANSAND • BERGEN • KAPP
Vitari AS, Nye Vakåsvei 64 • 1395 Hvalstad • Tel 66 85 51 50 • Fax 66 85 09 56
www.vitari.no • salg@vitari.no