

Våra mål

INSTRUKTIONER TILL HANDLEDAREN

Syfte: Att sätta konkreta mål och förtydliga gruppens målmedvetenhet.

Tid: cirka 2,5 timmar

Det här behöver ni:

- Blädderblocksblad
- Tuschpennor
- Tejp
- A4-ark eller större postitlappar
- Ett rum med bekväma arbetsytor och väggar att hänga upp blädderblocksblad på.

Delar

🕒 5 minuter

Start – hälsa välkomna

Vad ska vi göra?

Alla verksamheter behöver en övergripande riktning och en uppsättning mål. Visionen är den inre bild som ska hjälpa alla, likt en ledstjärna, att se den önskade framtiden. Målen pekar ut vad som ska uppnås och med vilken hastighet man ska röra sig mot visionen.

De arbetsuppgifter vi utför dagligen är oftast inte mål i sig. Mål är något som ska presteras. En förändring, ett nytt läge eller ett nytt tillstånd som infinner sig när målet är nått. Ju tydligare och ju mer konkreta målen är desto bättre hjälp och styrmedel är de för att föra oss i riktning mot det önskade läget, visionen.

Hur ska vi göra? Varför?

Ramar för arbetet.

🕒 10 minuter

Våra mål – individuellt

Be gruppmedlemmarna fylla i formuläret »Är du målmedveten?«

🕒 120 minuter

Våra mål – gruppen

Läs noga igenom övningen 1–3 och handled gruppen när det behövs, men låt överlag gruppdeltagarna själva äga övningen och uppgiften.

Hjälp dem om de fastnar med gruppindelningar, summeringar och slutsatser.

🕒 15 minuter

Avrunda

Samla alla i en ring. Gå laget runt. Reflektera kort över frågeställningen: »Vad tar du med dig från den här övningen?«

VÅRA MÅL

Kännetecknade för alla framgångsrika företag är en hög grad av målmedvetenhet. Den tar sin utgångspunkt i tydliga bilder vad man är till för och vill uppnå. Det handlar om insikt kring syfte, vision, uppdrag såväl som tydliga avgränsade mål. Målmedvetenhet är ett förhållningssätt som kan bidra till både företaget och individens framgång på ett positivt sätt.

1 står för lågt
5 står för högt

Är du målmedveten?	1	2	3	4	5
Jag ser gruppens mål tydligt framför mig.					
Jag känner energi och vill uppnå målen av hela mitt hjärta.					
Jag tror att jag klarar av att nå målen.					
Jag vet varför jag ska nå målen?					
Jag vet hur målen mäts och när jag ska vara klar.					
Jag är medveten om vilka hinder som finns på vägen mot målen.					
Jag har en klar bild över hur jag ska ta mig till målen.					
Jag har en klar bild över hur jag ska fira när målen uppnåtts.					
Jag har det stöd jag behöver av andra för att nå målen.					
Jag tycker att vi är en målmedveten grupp.					

Minsta möjliga poäng: 10

Högsta möjliga poäng: 50

Min totala poäng: _____

VÅRA MÅL

1. Målmedvetenhet och gruppen?

A. Dela in er i mindre grupper om 3–4 gruppmedlemmar och diskutera följande frågor:

- Varför behöver vi mål?
- Hur påverkar en hög/låg grad av målmedvetenhet gruppens uppdrag?
- Är vi målmedvetna som gruppmedlemmar? Vad sa din självskattning?
- Är vi en målmedveten grupp?
- Är våra satta mål motiverande för oss, både som grupp och individer?
- Behöver vi se över våra mål?

2. Gruppens målprojekt

Starta ett målprojekt med syftet att ta fram bra och motiverande mål om det behövs. Men gör det inte för komplicerat. Det är lätt att gå bort sig i terminologin: strukturmål, effektmål, kvalitetsmål, resultatmål, produktionsmål, nytto-mål, kompetensmål och mitt i allt detta personliga mål.

Tänk: enkelt är kraftfullt.

Hellre några få bra mål än många krångliga. Utgå från gruppens uppdrag och de arbetsuppgifter det för med sig.

Är ni många i gruppen kan det vara bra att dela upp den och börja arbetet i mindre grupper. Men se till att samla hela gruppen när det är dags att välja områden och formulera mål.

A. Bestäm vad ni ska ha målen till och försök beskriva vilken typ av mål ni vill ta fram.

B. Skriv ner alla arbetsuppgifter ni har på längre sikt. Använd ett A4-ark eller större postitlappar och sätt upp dem på ena väggen.

C. Studera, diskutera och försök gruppera de lappar ni satt upp på väggen i mindre enheter.

D. Ta några lappar i taget och översätt uppgifterna till tydliga mål. Beskriv vad ni vill åstadkomma.

E. Bedöm målen kritiskt.

- Förväxla inte handling med mål. »Vi ska införa en ny struktur för kundfeedback« är inget mål. Det är en aktivitet för att nå målet som satts upp.
- Mål: »Förbättra systemet med kundfeedback så att före årets utgång 80 procent av all feedback hanteras inom 36 timmar.
- Använd aktiva verb: »växa«, »förbättra«, »minska«, »öka« och definiera vad som ska växa, förbättras, minskas, ökas.
- Tänk SMART, det är en vanlig teknik när man ska sätta mål:

Specifikt. Kan ni se målet framför er?

Mätbart. Kan ni avgöra när målet är nått?

Accepterat. Har alla varit delaktiga och förstår målet och skälet till varför det är viktigt att nå målet?

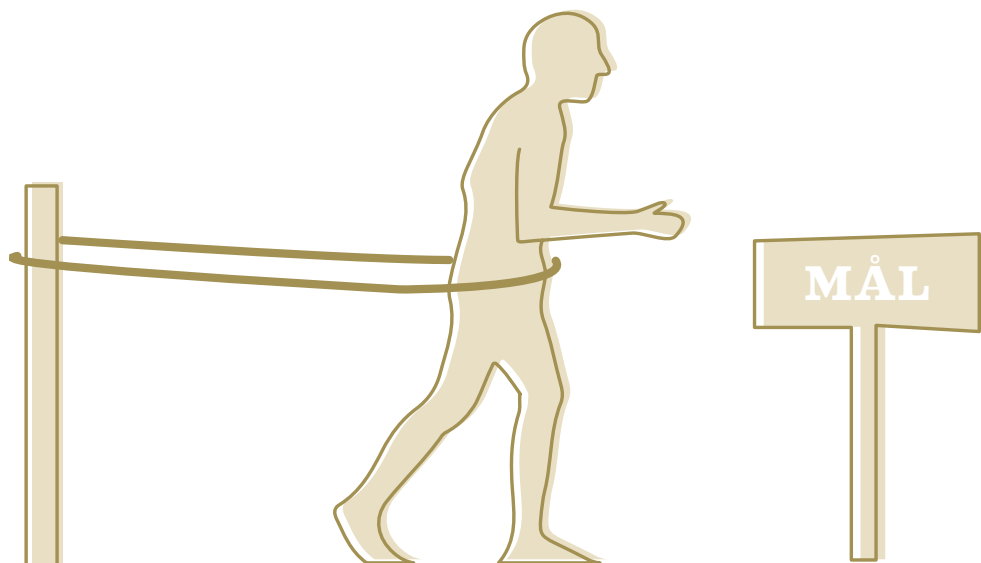
Realistiskt. Kan ni nå målet under den tid som anges och med de resurser ni har?

Tillräckligt. Är målet tillräckligt utmanande och inspirerande för att locka fram det bästa inom var och en av er?

Kontrollera att målet är kopplat till verksamhetens övergripande mål?

3. Motverka målflykt

Att formulera mål innebär att välja ut delar av helheten som mer viktiga än andra. Ett val, i sig själv, är alltid förenat med en viss inneboende spänning som skapar ångest, mycket hos vissa och mindre hos andra. Spänningen kommer dels av själva valet, dels av att målen inte bara tydliggör vart vi ska utan också hur vi har det i dag. Vi blir så att säga medvetna om avståndet mellan vår verklighet och det tillstånd vi önskar uppnå. Ju mer utmanade målen är, desto mer spänning och ångest uppstår. Det är som att spänna en



Ju mer utmanande målen är, desto mer spänning uppstår.

gummisnodd kring midjan. Drar du ökar spänningen. Att leva med en inbyggd spänning i gruppen är jobbigt och det finns bara två sätt att minska spänningen:

- Sänka ambitionsnivån och dra ner på målen.
- Förändra verkligheten och gå i riktning mot målen.

Tyvärr finns det något inom de flesta av oss som kan beskrivas som »Minsta motståndets lag«. När spänningen blir för stark drar gummisnodden oss tillbaka. Det är i grunden lättare att sänka ambitionsnivån än att spänna gummisnodden tills den brister. Många forskare och författare, bland annat Peter Senge och Robert Fritz menar att gruppmedlemmarnas förmåga att hantera den spänning som uppstår mellan nuläge och mål är avgörande för att nå uppsatta mål.

A. Diskutera följande frågor i gruppen:

- Finns det en spänning/ångest kring satta mål och det avstånd som uppstår mellan verklighet och önskat läge?
- Hur ser internkulturen ut i gruppen? Är vi målmedvetna? Vana att sätta mål? Vana att uppnå målen? Vana att kämpa för att uppnå målen?
- Behöver vi hantera »Minsta motståndets lag« i gruppen?

Och i så fall:

- Det här tänker vi göra i gruppen för att överbrygga den spänning/ångest som alltid, mer eller mindre, uppstår när människor arbetar i riktning mot satta mål.
- Skriv ner några punkter på ett blädderblocksblad: Så här motvrkar vi målflykt i vår grupp. Påminn varandra om dessa när gummisnodden vill sänka ambitionsnivån och dra er tillbaka mot nuläget.