

Johan Dahl.

Inspirerande insikter • Riktiga resultat

4 skäl till varför mål inte nås...och vad du kan göra åt det!



”Om du inte vet vart du ska spelar det ingen roll vilken väg du tar.”

*Lewis Carroll, 1832-1898
författare till "Alice i Underlandet"*

I en undersökning gjord av managementgurun Stephen Covey med 11 000 svaranden i olika organisationer konstaterades följande:
Endast 15% kände till målen! Hela 85% kunde inte återge organisationens viktigaste mål!
Hur är det i din organisation?

Vidare berättade undersökningen att:

19% kände **för** målen (emotionally connected). Ofta saknades ägarskap, delaktighet och möjlighet att påverka vilket gör att engagemanget försvinner. Intressant att jämföra med Gallups undersökning "State of the Global Workplace Report" som pekar på att endast 16% av medarbetarna i svenska organisationer uppger sig vara engagerade på jobbet!

Vad tror du skulle hända om dessa siffror ökade?

49% av arbetstiden ägnades åt uppgifter som inte upplevdes ha påverkan på målen, ofta bråttom med brandsläckningar för mindre viktiga uppgifter – igenkänning på det?
51% visste inte vad de själva skulle göra för att organisationen skulle nå målen!

Johan Dahl

Inspirerande insikter • Riktiga resultat

Mål, vision och värderingar på fyra olika nivåer

Det här är en modell jag använder mig av för att snabbt och enkelt stämma av hur medarbetarna i en organisation förhåller sig till målen, visionen och värderingarna.



Nivå 0 – finns i pärmen
Målen, visionen och värderingarna saknas eller finns nedskrivna någonstans fast ingen känner till dem.

Nivå 1 – känner till
Medarbetarna kan "svara rätt" fast det har ingen betydelse på hur de genomför sitt arbete i vardagen.

Nivå 2 – känner för
Här gillar medarbetarna visionen, målen eller värderingarna fast det

påverkar inte deras beteende i någon egentlig mening.

Nivå 3 – lever, andas och gör, observerbart i beteende

Först på denna nivå blir det riktigt värdefullt med mål, vision och värderingar och nu har vi en kultur som präglas av att "alla går i takt åt samma håll". Vi vet vart vi är på väg och vi vet varför.

Det borde vara självklart för vilken organisation som helst att sträva efter att alla medarbetare är på nivå 3 fast så ser det sällan ut.

"Culture eats strategy for breakfast" som Peter Drucker så träffsäkert sa.

Måltid. Tid för mål.

Mål är sedan länge en central del i allt jag gör både på jobbet och privat. Jag blir glad, fascinerad och inspirerad över de resultat som uppstår när mina kunder sätter mål, arbetar mot mål och når mål som de tidigare inte trodde var möjliga att nå. Ja, det gäller ju även mig själv och mina egna mål. Vilken kraft, glädje och energi det ger. Och vilka resultat!

Så vad är det då som gör att många inte når sina mål?

Här följer fyra av de vanligaste skälen till varför mål inte nås. Jag påstår att det i lika hög grad gäller var och ens personliga mål som företags och andra organisationers mål.

Johan Dahl

Inspirerande insikter • Riktiga resultat

1. Det saknas mål.

När jag föreläser brukar jag fråga hur många i publiken som skrivit ner sina livsmål. Ibland är det ingen alls, oftast några få och aldrig fler än 5 % av deltagarna! Jag gissar att det största skälet till varför inte fler har skrivit ner sina mål är att de inte vet hur kraftfullt det är – de saknar helt enkelt insikten om skillnaden mellan att ha nedskrivna mål och att inte ha det.

En del har tankar kring sina mål och det är bättre än att inte ha några alls. Men innan du skrivit ner dina mål påstår jag att du inte gett dina mål en rimlig chans. Genom att skriva ner dina mål ökar du chansen att nå dem med 1 000 procent, menar författaren och föreläsaren Brian Tracy.

Tänk om det stämmer? Tänk om papper, penna och ett öppet sinne är allt vad som krävs för att starta processen?

Tips: Sätt dig ner och ägna en stund åt att skriva ner allt vad du vill ha ut av livet – stort som smått. I mina större målworkshops får deltagarna skriva ner minst 50 mål. Hur många kommer du på?

2. Målen känns inte.

När *varför* är starkt blir *hur* enkelt, menar jag. I företag och organisationer är det alltför vanligt att det finns mål som medarbetarna egentligen inte bryr sig om. Ibland tenderar vi att vara lite för faktaorienterade och rationella – inte minst vad gäller arbetet. Att förstå är inte detsamma som att verkligen vilja. Vilka är dina varför? Vad är det som får dig att känna dig motiverad, inspirerad och fylld av energi?

- Hur gör jag då om målen inte känns stimulerande, kanske du undrar?

Tips: Ett sätt är att fylla redan satta mål med mening. På vilket sätt gynnar det dig att du bidrar till att nå målen i ditt arbete (om någon annan satt målen där) och privat? Ett annat sätt är att formulera egna, individuella mål som du själv känner positivt inför och som harmonierar med organisationens (företagets, lagets eller familjens) övergripande mål. Går det inte att göra den matchningen är det förmodligen dags att välja en annan miljö... Samåkning funkar bäst när alla ska åt samma håll.

3. Det saknas handling

Nej, det är inte tanken som räknas, och nej, det räcker inte med affirmationer, att hoppas eller att tro på högvinst på Triss för att nå sina drömmars mål. Ibland saknas kunskap men desto oftare saknas helt enkelt handling. -"Ja, jag vet att jag borde, att jag skulle ha, att jag kunde ha...men..." hör jag titt som tätt.

Det kan vara bra att fundera på vad som gör att vi inte gör fast vi vet det vi vet. Eller vad vi gör istället. Att "inte ha tid" är en vanlig ursäkt som sällan är sann. Medelvensson lägger mellan tre och fyra timmar per dag på TV-tittande och sociala media men tycks inte ha tid att jobba på sina drömmar, träna eller umgås med de människor som betyder mest...

Johan Dahl

Inspirerande insikter • Riktiga resultat

Tips: Vad kan du göra idag för att komma ett steg närmare ditt allra viktigaste mål? Varje tusenmilamarsch börjar med ett första steg. Vilket steg tar du idag?

4. Det saknas uthållighet.

Många ger upp. En del innan de ens har börjat. Några säger att de ska "försöka" vilket i praktiken innebär en halvhjärtad ansträngning som redan in-tecknats för att inte ge önskat resultat. Ibland kanske rädslan att misslyckas håller oss tillbaka från att fortsätta, att resa oss när vi fallit, att samla ny kraft och ta nya tag.

Jag orkar inte... Det fungerar inte för mig... Jag har provat men det blev inte som jag ville... - ursäkterna är många.

Det sägs att vi provar ungefär 200 gånger innan vi som små barn tar våra första steg på egen hand. Och skulle det fordras 300 gånger så gör vi det. Hur många gånger har du själv provat något nytt, förändrat, korrigerat och testat igen för att komma närmare dina mål?

Tips: Skriv ner 20 åtgärder som kan föra dig närmare ditt mål och sluta inte skriva förrän du nått minst 20 punkter. Välj sedan ut en av punkterna och sätt fart med den direkt. När du är klar med den punkten tar du nästa. När du tagit dig igenom alla punkterna kommer du garanterat att ha fått upp fart och kraft på väg mot just det mål som gör skillnad för dig.

Sätt fart nu - För din framgång

"Do not wait; the time will never be 'just right.' Start where you stand, and work with whatever tools you may have at your command, and better tools will be found as you go along."

Napoleon Hill, 1883-1970

Vill du verkligen nå nya resultat?

Ensam är stark... eller? Känner du till några framgångsrika idrottare, företagsledare, politiker eller artister som inte omger sig med tränare, coacher, mentorer etc.? Vill du veta mer om hur jag som coach eller föreläsare kan hjälpa dig och din organisation till nya resultat, både professionellt och privat, så kontaktar du mig för ett första, sonderande samtal utan kostnad.

För din framgång,
Johan Dahl Utveckling

Johan Dahl
Tel 0709-10 43 00
E-post johan@jdu.se
Webb www.jdu.se

