

Vill du bli bäst på att bli bäst?

Under slutet av studietiden fick jag många tips på hur jag skulle göra för att bäst klara av en anställningsintervju. Bland annat borde jag förbereda mig på frågan "Var ser du dig själv om fem år?". För mig kändes frågan absurd. Vilken normal människa kan säga hur deras liv ser ut om fem år? Jag hittade på ett svar som jag hoppades skulle tilltala dem som intervjuade mig.

Långt senare har jag nu insett att frågans poäng gått mig helt förbi. Syftet var ju att bedöma om det aktuella jobbet passade mina drivkrafter och min bild av ett bra liv. Utan en personlig vision spelar det mindre roll vad jag arbetar med. Men om jag har en tydlig sådan och mitt arbete kan vara en del i att förverkliga den, får det jag gör på dagarna större mening och blir roligare. Jag har insett att målet ofta är en förutsättning för resan.

När jag kan koppla det jag gör till ett högre syfte får många aktiviteter större mening. Alla "måsten" har förvandlats till val som jag kan prioritera bland. Att skriva krönikor är till exempel inget jag brinner för som enskild aktivitet, men när jag ser det som ett steg mot ökad möjlighet att som konsult bidra till en positiv utveckling för individer och organisationer – en del av min personliga vision – blir det mer meningsfullt och något jag prioriterar med glädje. Efter att tidigare ha skytt kritik och låtit mitt humör avgöras av omvärldens bedömning av mina handlingar vill jag nu ta tillvara alla möjligheter att utvärdera det jag gör. Jag har nämligen kommit på att eftersom det kommer nya mål med tiden är den långsiktigt viktigaste investeringen jag kan göra att utveckla min förmåga att nå mål. Insikten har lett till att jag idag ofta sätter högre värde på det jag lär och förbättrar efter att ha utvärderat resultatet av en handling, än resultatet i sig själv.

Medarbetare som saknar kända syften och mål tvingas i många verksamheter att utvärdera sitt arbete endast baserat på en chefs till synes nyckfulla reaktioner. Resultatet blir osäkerhet och kortsiktigt handlande hos individer som inte ges möjlighet att ta ett eget ansvar. Motsatsen ser vi i de verksamheter som både har mål för de gemensamma prestationerna och för verksamhetens högst skattade förmåga – förmågan att lära och förbättra. Där utvecklas förbättringsarbetet mot en målbild av hur lärandet och det ständiga förbättringsarbetet fungerar perfekt. För att stimulera denna utveckling målsätts och mäts antalet förbättringar per person och år. Ett sådant mått möjliggör systematisk utveckling av verksamhetens viktigaste process och medför dessutom att små förbättringar, vilka är enklare att genomföra och lära av, prioriteras framför resurs- och tidkrävande projekt.

Om du vill bli bäst ska du börja med att definiera vad bäst betyder för just dig. Om du vill bli bäst på att bli bäst ska du dessutom sätta mål för och ständigt utveckla din förmåga att lära och förbättra på vägen.

/Joakim Ahlström, C2-Konsult och författare till boken "Bäst i världen – En enkel bok om framgångsrikt förbättringsarbete"

