



Chefens framgång: faktorer och kriterier

Förra gången skrev jag om kritiska framgångsfaktorer som ger svar på frågan ”vad krävs för att verksamheten ska nå framgång?”.

Här skriver jag om framgångskriterier som ger svar på frågorna ”hur vet du att du når framgång?” och ”hur motiverar du dina medarbetare med framgång?”.

Vad är framgångskriterier? Framgångskriterier är konkreta, mätbara (uppföljningsbara), tidsatta, graderade mål och delmål. Tidsatta innebär att du väljer när du ska följa upp dem. Graderade betyder att du väljer nivåer: vad är ett utmärkt resultat, vad är ett bra resultat, vad är ett ok resultat, vad är ett dåligt resultat, vad är ett uselt resultat.

Att bestämma framgångskriterier är riskfyllt – tänk om resultatet är dåligt eller t.o.m. uselt! På kort sikt är det jobbigt med framgångskriterier och med oron för ett dåligt resultat. På längre sikt är dåliga resultat lärorika och leder till framgång. Misslyckanden ger feedback till nästa gång. Tänk vad man kan lära sig av en konkurs eller ett projekt som gått snett!

Sätt dina egna framgångskriterier! Det är ett utmärkt sätt att bygga kompetens och erfarenhet. Det är också ett bra sätt att ge dig själv tillfälle till beröm. Fundera på vad som är bra beröm för dig och vem du tycker ska ge dig det. Stäm av dina framgångskriterier med din chef. Använd framgångskriterierna för att visa din chef att du är värd beröm!

Använd framgångskriterier för dina medarbetare för att ge tydliga mål och möjlighet till tydlig feedback. Preciser dem i samråd med dina medarbetare så att de är införstådda och överens med dig.

Delaktighet i framgångskriterier skapar motivation och engagemang. Använd sämre resultat till lärande och bättre resultat till positiv feedback och ännu bättre resultat. Sätt framgångskriterier för de projekt du startar.

Tycker du det är svårt att precisera framgångskriterier? Känner du ett motstånd mot att sätta tydliga mål? När du sätter dina egna framgångskriterier öppnar du för en bedömning av dig själv. Vi är alla rädda för att bli bedömda. Men: belöningen är djupare kompetens och större erfarenhet.

När du sätter dina medarbetares framgångskriterier tillsammans med dem, ger du ifrån dig en stor del av tolkningsföreträdet till att bedöma dina medarbetare. Men: belöningen är engagemang, motivation och högre effektivitet i din verksamhet.

Vilka är framgångskriterierna för dig? Vilka är framgångskriterierna för din verksamhet och dina medarbetare?