



LEDELSESKURSUS

MODUL 4



Human Support



**Velkommen til vores online
ledelseskursus hos HumanSupport**

Modul 4 Målsætninger

I hjertet af effektivt lederskab ligger evnen til at sætte klare målsætninger og følge en stærk værdibaseret retning. Målsætninger er ikke blot personlige milepæle; de er afgørende for at drive både individuel og organisatorisk udvikling.

Denne artikel dykker ned i præcise målsætningsprincipper forankret i solide værdier og transformere lederens succes. Gennem praktiske tips og indsigter vil vi udforske, hvordan du som leder kan benytte disse principper til at forme en resultatorienteret organisation.

t

ker ned i, hvordan
nger, når de er
værdier, kan
llesstilen og føre til
raktiske eksempler
dforske, hvordan
ruge disse
rme en dynamisk og
kultur i din

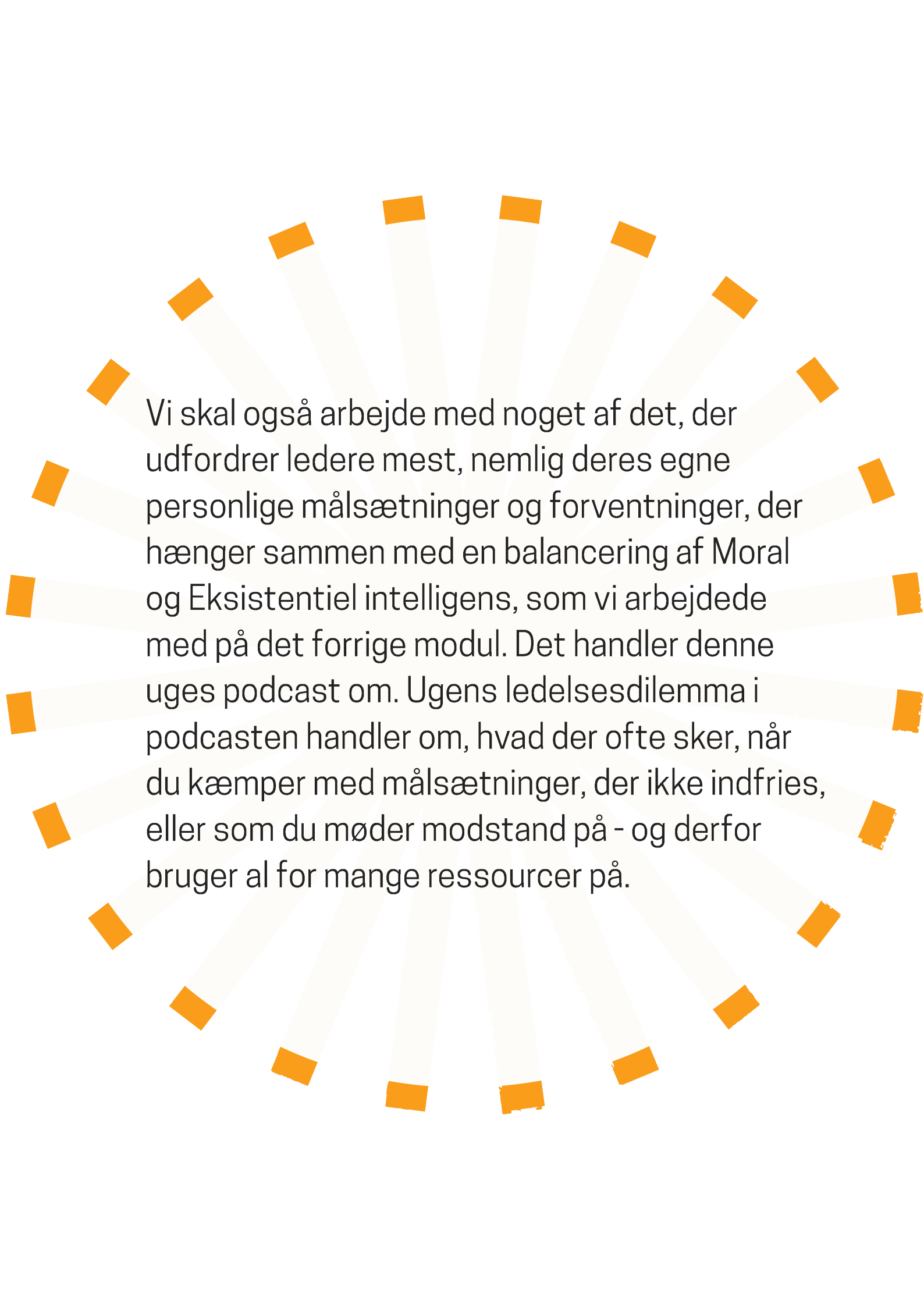


Vi skal arbejde med og definere personlige, private og professionelle målsætninger. Vi sætter lys på, hvad du skal være opmærksom på, når du laver målsætninger i dit (arbejds)liv for at skabe de bedste forudsætninger for at få succes og leve i overensstemmelse med dine værdier.





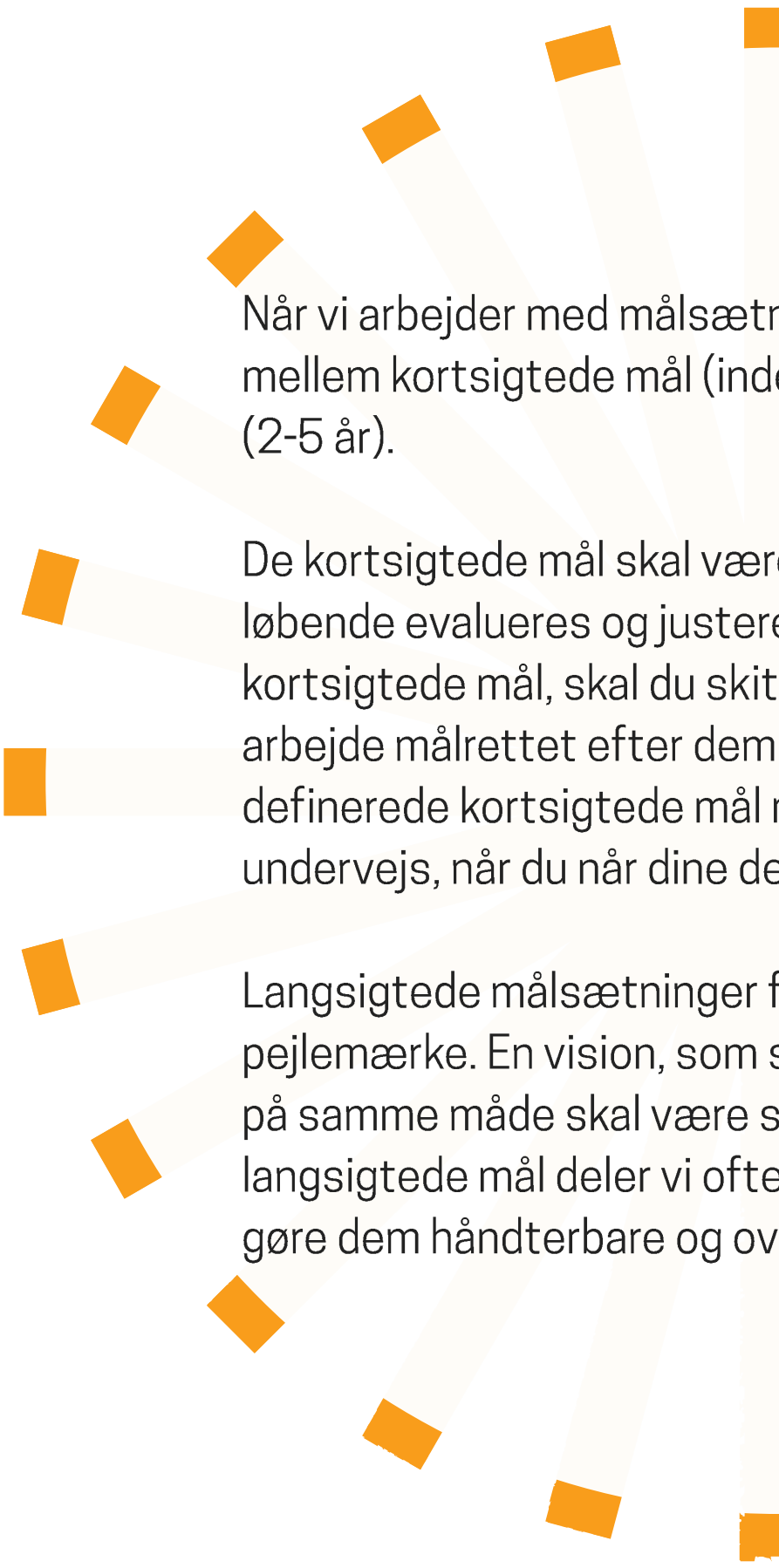
Målet med dette modul er, at du som leder får lavet konkrete personlige, private og professionelle målsætninger, som du kan omsætte i praksis i løbet af det næste år. Derudover sætter vi "det lange lys på" i forhold til mål, ønsker og drømme for fremtiden.



Vi skal også arbejde med noget af det, der udfordrer ledere mest, nemlig deres egne personlige målsætninger og forventninger, der hænger sammen med en balancering af Moral og Eksistentiel intelligens, som vi arbejdede med på det forrige modul. Det handler denne uges podcast om. Ugens ledelsesdilemma i podcasten handler om, hvad der ofte sker, når du kæmper med målsætninger, der ikke indfries, eller som du møder modstand på - og derfor bruger al for mange ressourcer på.



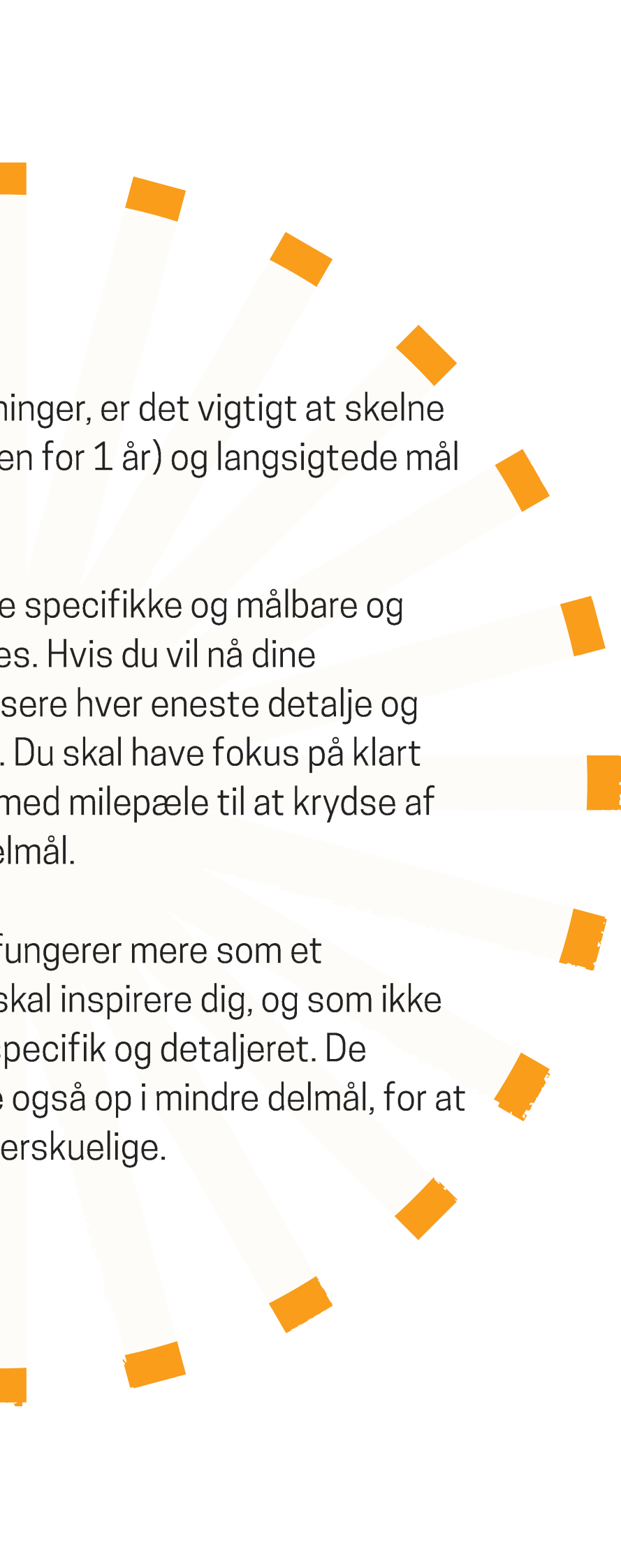
Målsætninger spiller en central rolle i ledelse. De fungerer som fyrtårne, der ikke kun definerer, hvad succes betyder, men også giver en klar retning for både lederen og teamet. I et erhvervsmiljø, hvor forandring er konstant, giver målsætninger nødvendig struktur og fokus. De hjælper med at prioritere opgaver, måle fremskridt og holde teamet motiveret mod fælles mål. Uanset om det drejer sig om at øge markedsandelen, forbedre kundetilfredsheden, eller fremme innovation, er veldefinerede målsætninger nøglen til at omsætte vision til virkelighed.



Når vi arbejder med målsætning, arbejder vi
mellem kortsigtede mål (indtægter)
(2-5 år).

De kortsigtede mål skal være
løbende evalueres og justeres.
kortsigtede mål, skal du skifte
arbejde målrettet efter dem.
definerede kortsigtede mål
undervejs, når du når dine de

Langsigtede målsætninger for
pejlemærke. En vision, som
på samme måde skal være
langsigtede mål deler vi ofte
gøre dem håndterbare og ov



ninger, er det vigtigt at skelne
en for 1 år) og langsigtede mål

e specifikke og målbare og
es. Hvis du vil nå dine
sere hver eneste detalje og
. Du skal have fokus på klart
med milepæle til at krydse af
delmål.

fungerer mere som et
skal inspirere dig, og som ikke
specifik og detaljeret. De
også op i mindre delmål, for at
erskuelige.

MÅL OG STRATEGI

I en virksomhedskontekst refererer "mål" og "strategi" til to forskellige, men tæt relaterede begreber:



Mål er de specifikke resultater eller resultater, som en virksomhed stræber efter at opnå. Mål er ofte kvantificerbare og har definerede tidslinjer. De tjener som benchmarks for at måle succes og fremskridt.

Strategi henviser til den plan eller metode, som en virksomhed anvender for at nå sine mål. Strategien fokuserer på virksomhedens samlede retning og langsigtet succes. En strategi involverer at identificere de nødvendige skridt, ressourcer og handlinger, der skal tages for at nå målene. Det kan omfatte beslutninger om markedsføring, produktudvikling, investeringer og andre operationelle og taktiske tilgange. En strategi handler derfor mere om "hvordan" vi når målene, mens målene fokuserer på "hvad" der skal opnås.



I praksis er det vigtigt for virksomheder at have både klart definerede mål og veludformede strategier. Målene fastsætter retningen og konkretiserer det, virksomheden ønsker at opnå, mens strategierne er vejen til at navigere mod disse mål. De to skal være tæt afstemt for at sikre, at virksomheden bevæger sig i den ønskede retning og kan måle sin succes effektivt.

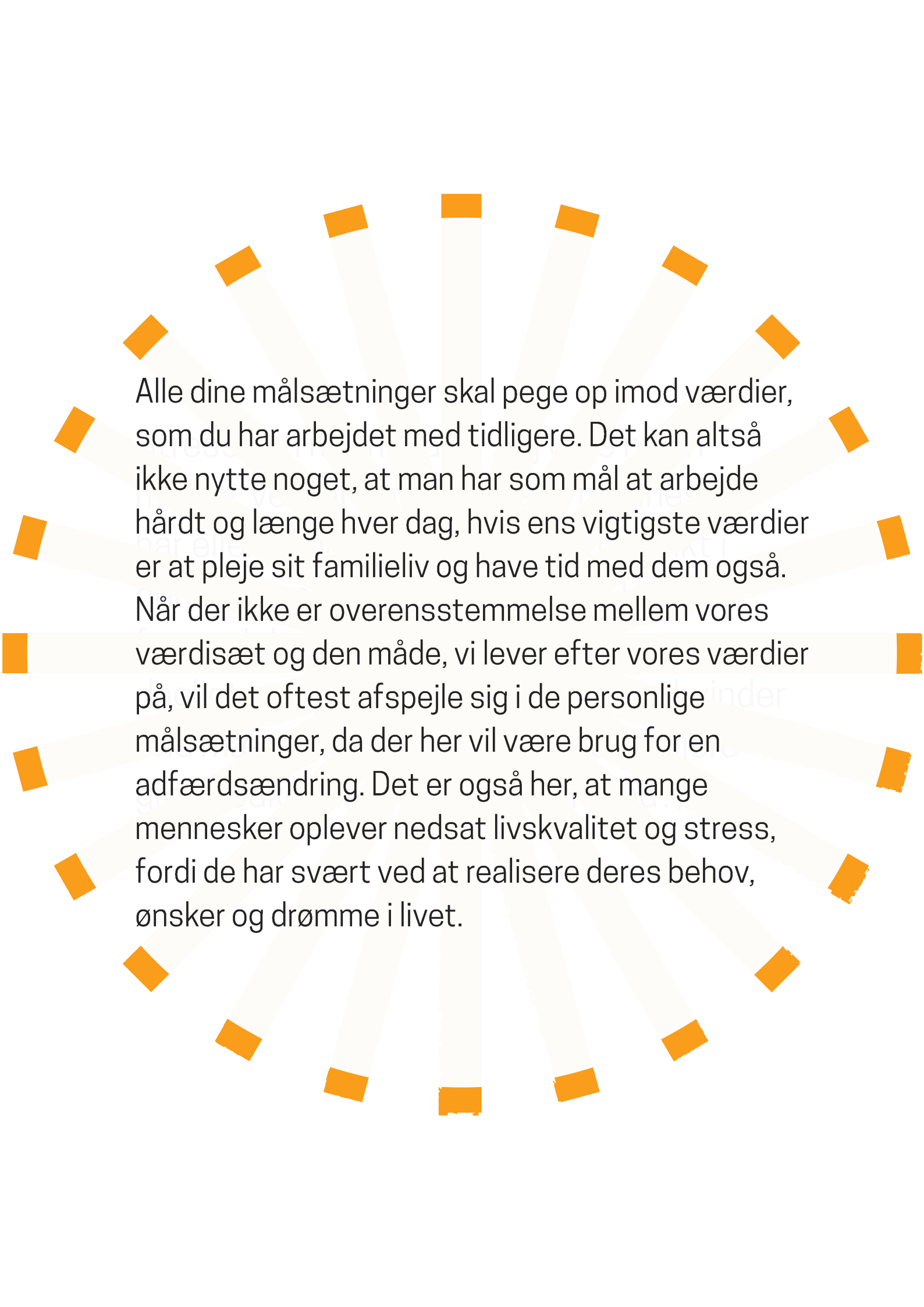
Forskellen mellem individuelle målsætninger som leder og virksomhedens strategi er primært et spørgsmål om fokus og anvendelsesområde.





VÆRDIER OG MÅL

Værdier i ledelse repræsenterer de grundlæggende overbevisninger og principper, som en leder står for. De er afgørende for at opbygge tillid, integritet og autenticitet i ledelsespraksis. Når ledere handler i overensstemmelse med deres værdier, skaber de en stærk moral- og etikramme for deres team. Dette inspirerer ikke kun tillid og respekt blandt medarbejdere, men styrker også virksomhedens kultur og omdømme. Værdier som innovation, ansvarlighed og samarbejde kan for eksempel være katalysatorer for at forme adfærd, træffe beslutninger og drive forandringer.

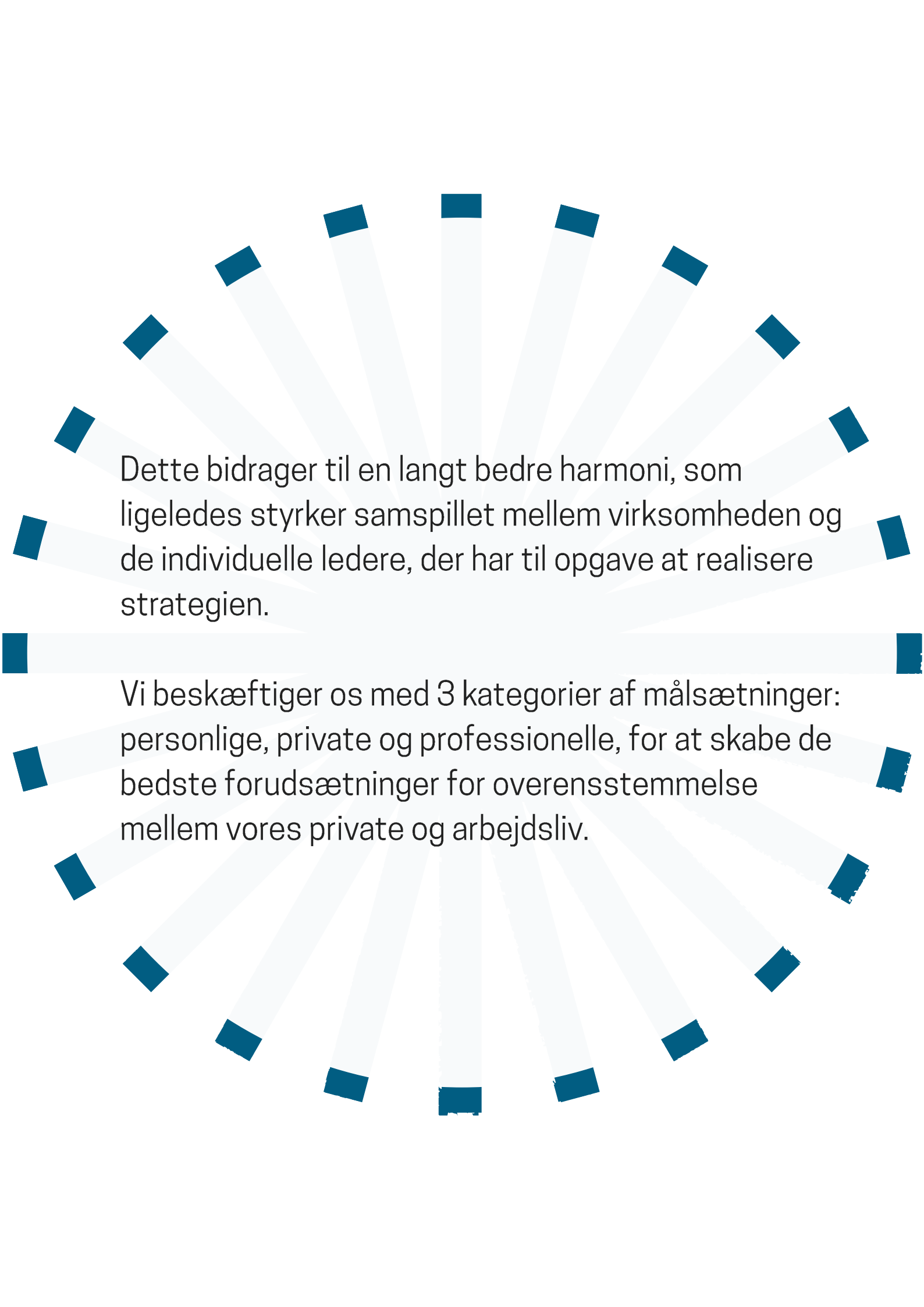


Alle dine målsætninger skal pege op imod værdier, som du har arbejdet med tidligere. Det kan altså ikke nytte noget, at man har som mål at arbejde hårdt og længe hver dag, hvis ens vigtigste værdier er at pleje sit familieliv og have tid med dem også. Når der ikke er overensstemmelse mellem vores værdisæt og den måde, vi lever efter vores værdier på, vil det oftest afspejle sig i de personlige målsætninger, da der her vil være brug for en adfærdsændring. Det er også her, at mange mennesker oplever nedsat livskvalitet og stress, fordi de har svært ved at realisere deres behov, ønsker og drømme i livet.

The background features a series of light beige lines radiating from the center towards the edges of the page. At the end of each line is a small, solid orange square. There are 16 such lines and squares arranged in a circular pattern around the central text.

Private, personlige og professionelle målsætninger

Mens individuelle målsætninger for ledere ofte er en del af og kan understøtte virksomhedens strategi, er de imidlertid mere personlige og fokuserer på den enkelte leders udvikling og bidrag. For at opnå optimal effektivitet og succes er det vigtigt, at lederens individuelle mål stemmer overens med virksomhedens overordnede strategi og understøtter denne.



Dette bidrager til en langt bedre harmoni, som ligeledes styrker samspillet mellem virksomheden og de individuelle ledere, der har til opgave at realisere strategien.

Vi beskæftiger os med 3 kategorier af målsætninger: personlige, private og professionelle, for at skabe de bedste forudsætninger for overensstemmelse mellem vores private og arbejdsliv.

Private målsætninger

Private målsætninger handler om familieliv, venner, fritidsliv, interesser, motion, livsstil m.m. Eksempler på private mål kan være, at du beslutter dig for at motionere 2-3 gange ugentligt af minimum 30-45 minutters varighed. Det er et godt konkret mål, som du kan evaluere på om 3 måneders tid for at se, om dine målsætninger er nået, eller om de skal reguleres lidt.

Professionelle målsætninger

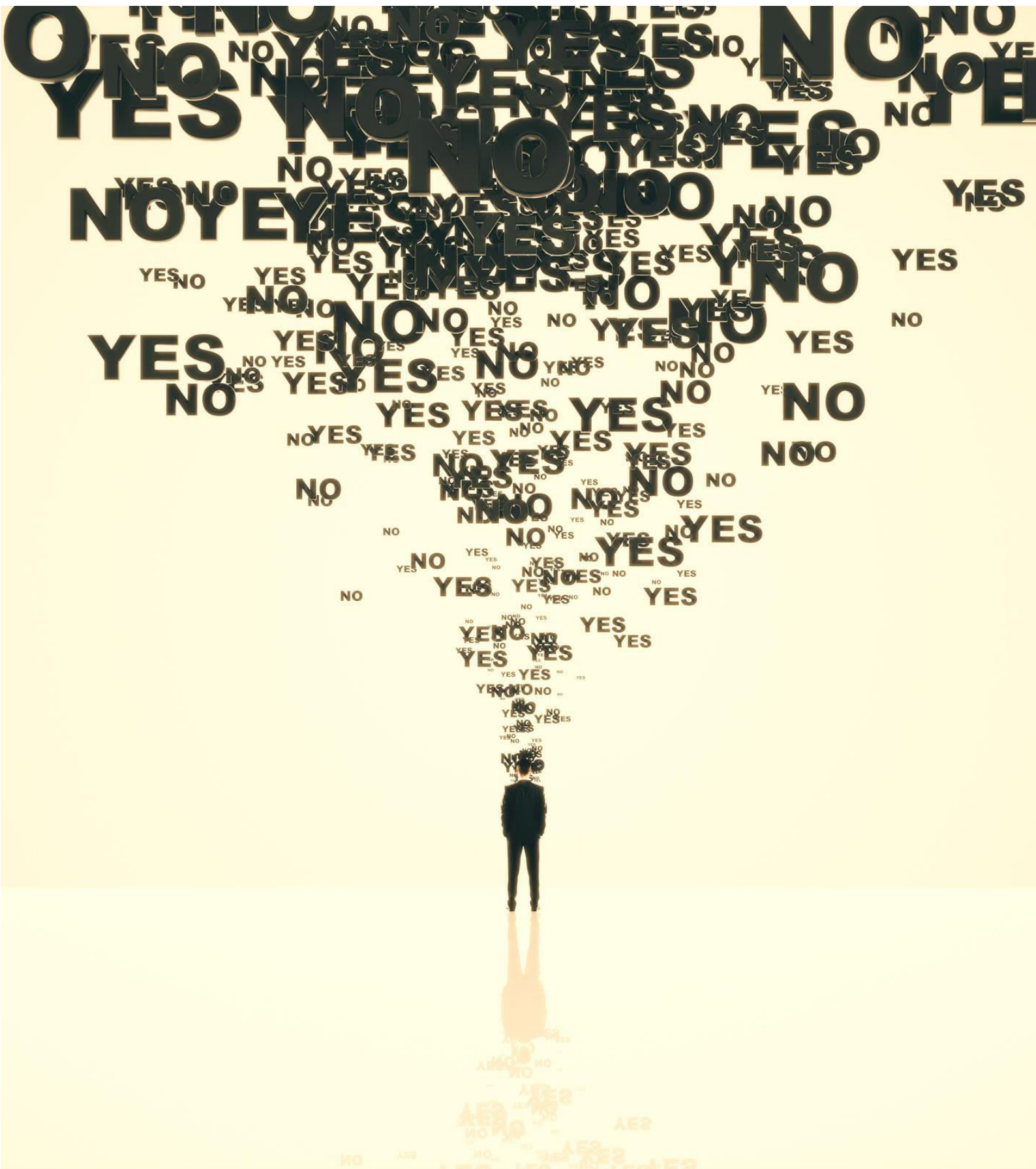
Professionelle målsætninger handler om dit arbejde, uddannelse m.m. Eksempler på professionelle målsætninger kan være, at du har besluttet dig for at afslutte arbejdsdagen på et bestemt tidspunkt og stoppe med at tænke på arbejdet om aftenen. Det er et meget konkret mål, som du kan evaluere på efter

Målsætninger:

Målsætninger
arbejdsliv, kurser,
Eksempler på
Mål kan være, at du
for fremover at
sagen med at
op på
et givent fast
ope med at
en. Det er to
mål, der er lette at
3 måneders tid.

Personlige målsætninger:

Personlige målsætninger handler
om vores adfærdsmønstre,
personlige udfordringer,
ressourceområder, potentialer
samt udviklingspunkter og kan
både hænge sammen med
private og professionelle
målsætninger. Ofte kan de også
være en forudsætning for at opnå
de private eller professionelle mål.
Det kan også være en særlig
adfærd eller mønster hos dig,
som du synes begrænser dig på
forskellig vis.





Eksempler på personlige mål kan være, at du vil blive bedre til at sige til og fra ift. dit overskud og det, der giver mening for dig. Du vil måle, hvorvidt du er lykkes med at opnå målet ved at tage en snak med din chef, din partner og selvfølgelig tage et tjek med dig selv. Derigennem kan du med støtte fra din omgangskreds vurdere, om du er blevet bedre til at sige ja tak til de ting, du gerne vil og har overskud til, og nej tak, når du ikke vil eller har overskud.





MÅLSÆTNINGER: HVORDAN GØR JEG?

- Start med de langsigtede mål (3-5 år). Definer 3-5 målsætninger professionelt.
 - Definer de kortsigtede mål ved at sætte konkrete målsætninger og vurder, hvor langt du vil gå.
 - Gør hver enkelt målsætning kort, præcis og målbart.
 - Hvad er målet?
 - Hvordan vil du arbejde med det?
 - Hvordan kan du se en udvikling?
 - Hvornår og med hvem vil du evaluere?
- 



5 år), der viser de langsigtede
tninger, privat, personligt og

t tage hver enkelt af de langsigtede
gt du kan nå på 1 år.

specifik og målbar.

et?

ng? (målbarhed)

evaluere målsætningen?





For at arbejde målre
dine individuelle må
flere vigtige skridt o
kan overveje at ben
side finder du en list
forhold, du kan over
arbejder med dine n





ettet mod at indfri
lsætninger, er der
og strategier, du
ytte. På næste
te over andre
veje, når du
nål:





Skriv en to-do-liste

Noget af det vigtigste ved målsætninger er at de skal have energi at gå i gang med dem. Hvis ikke de gør det, er målsætninger for dig.

Mål skal være i gribe- og øjenhøjde

Dernæst er det vigtigt at målene ikke må være så høje, at de samler på nederlagsoplevelser og det vil for højtrækket i gribe- og øjenhøjde. Ofte er det bedre at sætte dem lavere.

Motivation

Find motivationen ind til de enkelte mål. Det skal hjælpe dig din hverdag og prioriter dem og skriv dem ind i din kalender. Når det bliver en rutine, så bliver det også nemmere for dig at vedligeholde den. Det er som at betræde en sti. Den bliver bredere og bredere, jo mere du går på den. Den bliver som en motorvej, når den er automatiseret. Det vil altså sige, at du vil ved at gentage den.





skal være ambitiøse, udfordrende og det skal give dig
er der stor sandsynlighed for at det ikke er de rette

ambitiøse at det er urealistisk at nå dem. Ingen af os
ekkekende mål gøre. Vi plejer at sige at mål skal være både i
m lavere for at justere dem opad på et senere tidspunkt.

ndre, at du "glemmer" målet og integrer målsætningen i
kalender. Når du først har fået etableret en vane eller
eholde den. Mål og adfærd er billedligt talt som at
ere du går på den, og vi får nærmest gjort den til en
ge, at jo oftere du tager løbeturen, desto nemmere har du





Lav en handlingsplan

Opdel hvert mål i mindre, håndterbare opgaver eller milepæle, så du kan holde dig motiveret. Planlæg, hvornår og hvordan du vil gøre det, og tag selv ansvarlig.

Prioriter og organiser

Prioriter dine mål baseret på deres vigtighed og de ressourcer, du har til rådighed. Vælg de vigtigste. Brug tidshåndteringsværktøjer, risikoanalyse og andre metoder, du afsætter tid til at arbejde på dine mål.

Mål skal være klare og specifikke:

Sørg for, at dine mål er specifikke, målbare, opnåelige, relevante og tidsbegrænsede. Dette giver dig en klar retning og muliggør måling af fremskridt. Overvej spørgsmål, hvilke hindringer der kan være i vejen for at nå dine mål.

Hold dig selv ansvarlig

Hold regelmæssigt styr på dine fremskridt og vurder, om du er på vej mod dine mål. Ikke bange for at justere dine planer, hvis noget ikke fungerer.





r skridt. Dette gør det lettere at følge din fremskridt og
du vil udføre hvert skridt. Sæt deadlines for at holde dig

adline. Dette hjælper dig med at fokusere på det, der er
yser og teknikker til at organisere din tidsplan og sikre, at

ige, relevante og tidsbundne (SMART-kriterierne). Dette
skridt. Når du har været specifik og målbar, er det næste
or, at du når dine mål.

ér, om dine handlinger flytter dig nærmere dine mål. Vær
ke fungerer, eller hvis dine mål ændrer sig.





Mål skal justeres før, under og efter

Hvilket bringer os til et andet essentielt punkt, nemlig processen. Så sæt nogle månedlige eller kvartalsmål, så du ikke bruger meget mere end en time på i kvartalet opleve, at der er forhold, som ændrer sig, og at der skal give op, hvis processen ikke går som planlagt. Reflekter årsager hertil samt dit næste skridt. Accepter det selvfølgelig være, at du eller dine medarbejdere får tilfælde er det vigtigt at kigge på, hvilken modstand yde en indsats for at justere målene, så de passer til tilfælde, at det ikke er nok, kan det være nødvendigt negativ energi på det. Det er her, at det nogle gange udføre opgaven. Får vi for mange af disse opgaver,

Søg støtte og feedback

Del dine målsætninger med andre. Når du har sagt mål til andre. Del dine mål med pålidelige kolleger, mentorer konstruktiv feedback, og vær åben overfor den feedback andre, der har lignende mål, for gensidig støtte og





En vigtig ting er, at målsætninger altid skal justeres undervejs i processen. Du skal sætte milepælmøder op med det formål alene. Det behøver ikke at være et problem. Vejen til målet følger sjældent den lige vej, men du vil sandsynligvis støde på bump på vejen mod målet. Det er vigtigt ikke at give op, men at fortsætte med at identificere de mulige problemer over processen og forsøg at identificere de mulige løsninger og tilpas din plan efter de nye forhold. Det kan være, at du har udstedt nogle mål, der ikke passer dig eller jer. I dette tilfælde kan det være en fordel at sætte dem på et personligt niveau, og nogle gange kan det være bedre. Ofte er det mindre justeringer, der skal til, men i langt de fleste tilfælde er det nok at arbejde mod og indfri målet, uden at bruge kræfter på at ændre målet. Det kan være en fordel at slå tanker og følelser fra og til, og så kan du måske miste motivationen i vores arbejde.

Det er vigtigt, at du forpligter dig i højere grad over for dig selv og dine kolleger eller en coach, der kan give dig støtte, rådgivning og feedback, du modtager. Overvej at arbejde sammen med andre mennesker med ansvarlighed.





Udfordringer og tilbageslag

Vær forberedt på udfordringer og tilbageslag. Læg en positiv tilgang, når det er nødvendigt. Bevar en positiv indstilling.

Husk af fejre succeserne - både de små og de store

Anerkend og fejr dine fremskridt og mindre bedrifter. Hold motivationen høj og anerkender det hårde arbejde.





er at se dem som læringsmuligheder og juster din
dstilling, selv når tingene bliver svære.

e store og de små

fter undervejs. Dette hjælper med at holde
e, du har lagt i dine bestræbelser.





Ved at følge disse tre
målrettet og effektivt
dine individuelle mål
samtidig med at du
færdigheder og viden
godt i din karriere og
udvikling.





trin kan du arbejde
aktivt mod at indfri
målsætninger,
udvikler
er, der vil tjene dig
og personlige





Denne artikel har belyst vigtigheden af veldefinerede værdier. I en verden, der konstant er i forandring, er det derfor vigtigt, at kun for den enkelte leder, men for hele organisationen, autentiske værdier, skabes en vej mod mening og formål. Vores ansvar at definere disse målsætninger præger vores fremtid. Dette skaber et stærkt fundament for vækst og succes. Vi håber, at du kan bruge vores råd, og at processen er enkel og overskuelig, også selvom målene synes store.

Med de ord vil vi ønske dig god succes.

HumanS



ede målsætninger og stærke værdier i lederskab.
isse elementer, der giver klarhed og retning, ikke
sationen. Ved at sætte mål, der er rodfæstet i
sfuld og bæredygtig succes. Som ledere er det
æcist og at leve dem ud i vores daglige ledelse.
st, innovation og positiv virksomhedskultur.
sen henimod dine målsætninger på din vej bliver
sjældent bliver opfyldt uden bump på vejen.

dig rigtig god fornøjelse!

Support

