

Personlig effektivitet på riktigt

Att gå från produktivitet till effektivitet.

Å ena sidan har jag skrivit om effektivitet så många gånger att jag nästan tröttnat på det. Å andra sidan är det kanske det viktigaste att ta tag i, både för individen och organisationen. Det som triggade mig till det här brevet var ett "visdomsord" på något socialt media som sa; *det som skiljer den effektive från den mediokra, är att den första ser möjligheter där den andra ser problem.* Och det här var inte första gången jag tog del av ett, som jag tycker, obegåvat råd. Vilka dumheter..!

Självklart springer vi in i problem mellan varven - låt oss kalla saker vid dess rätta namn. Sen finns det EN sak av flera som skiljer oss åt när det kommer till prestation; hur vi förhåller oss till och hanterar dom här utmaningarna. Men den stora skillnaden ligger på en högre abstraktionsnivå.

Hemligheten

En del människor lever med en konstant avsaknad av tid, medan andra verkar ha all tid i världen.. samtidigt som de får "allt" gjort – med andrum. Vad i ligger hemligheten hos de sista? Jag kan självklart inte svara för alla dessa, men en sak kan vi nog vara överens om, det ligger inte i obskyra app:ar eller undagömda funktioner i Outlook. Jag kan dock svara för mig själv och alla 100-tals högpresterande människor jag mött genom åren. Och det är verkligen ingen hemlighet, utan snarare en självklarhet; det handlar om att bli selektiv och dynamisk i var vi lägger vår energi.

Uppgiftsdrivet och resultatorienterat

Det är alldeles för lätt att, med ett uppskruvat tempo, agera uppgiftsdrivet. Vad innebär då det? T.ex. att antalet uppgifter som "betas av" får ett egenvärde. Att agera uppgiftsdrivet kommer ur, eller uppmuntrar till, ett resultatorienterat förhållningssätt.

Utmaningen som jag ser det, är att många s.k. effektiva människor (läs: produktiva) fungerar som glödlampor. Dom sprider sitt ljus i alla riktningar. Fixar det här, löser det där, och fångar den där på foten. Ambitiösa och lojala med många bollar i luften, dock med begränsad räckvidd. Baksidan av att arbeta resultatorienterat är bl.a. stress och misstag. Ett klassiskt misstag i det här sammanhanget är att göra resurseffektiva prioriteringar, där planen blir målet.

Så vad är alternativet? Att arbeta värdedrivet och prestationsorienterat, där målet är arbeta och stressa mindre, samtidigt som vi presterar bättre. T. ex. genom att göra flödeseffektiva prioriteringar och med det bli en laser = lång räckvidd!

Mentalt svängrum

En del beskriver hur tillfällena av flow kan få oss att prestera utöver det vanliga, inte sällan avhängt yttre omständigheter. Jag pratar ofta och hellre om "mentalt svängrum", som ett grundläggande läge att operera utifrån, som ger oss tillgång till mer av våra inre resurser. Det fiffiga med mentalt svängrum är att vi medvetet kan träna oss till att få ett större dito. För att sedan med smarta verktyg "krydda" detta grundläge och på kontinuerlig basis få uppleva flow.

Smarta verktyg

Min erfarenhet säger mig att du nu vill ha konkreta exempel. Så låt mig ge några utifrån när vi arbetar värdedrivet och prestationsorienterat.

Värdedrivet

Värdedrivet handlar om att arbeta utifrån ett reellt värde som vi skapar för något eller någon. Det pratas mycket om att veta sina mål, vilket är viktigt. Vad jag kan tycka är viktigare, är att veta sitt värde – vad jag tillför. T.ex. genom att kunna svara på frågan om varför jag gör det jag gör.. där svaret är ett syfte som har ett egenvärde i förlängning.

Prestationsorienterat

När vi förstår vilket värde vi skall leverera, är det dags att syna vårt tillvägagångsätt. Med fokus på vår prestation, skärskåda vad och hur vi gör. Det prestationsorienterade arbetssättet påbjuder och uppmuntrar oss att utifrån verkligheten gradvis planera så att vi hela tiden säkrar leveranser av värde.

Vi tar ett skolexempel. Låt säga att jag skall leverera tre värdefulla resultat den här veckan, som innefattar två åtaganden var. Jag har nu sex åtaganden med tillhörande arbetsuppgifter. Det första jag gör är att ge dom tre leveranserna en inbördes prioritering baserat på deras värde för organisationen; A, B och C, där A genererar högst värde. Jag gör nu samma sak med åtagandena, ger dem en inbördes rangordning baserat på utväxlingen till att färdigställa leveransen; A och B. A har högre utväxling än B. Jag har nu sex prioriterade åtaganden; AA, AB, BA, BB, CA och CB.

Misstaget nu, är att "bara" schemalägga uppgifterna baserat på åtagandets prioritet - det kommer göra marginell skillnad. Tricket är att dynamiskt disponera kraft och energi på uppgifterna baserat på åtagandets prioritet. T. ex. kommer jag anstränga mig lite mindre med åtagande AB än AA, och mer med AB än CB.

Sanningen

Känner du nu att; *det där låter säkert bra.. i teorin.* Eller; *men det är ju självklarheter, vad är nytt?* Så skall jag vara helt uppriktig. Jag har gett exempel på verktyg, det där som så många vill skall lösa deras problem. Samtidigt som vi alla vet.. innerst inne; verktygen blir aldrig bättre en den som använder dom. Innan dom här och många andra verktyg får effekt, måste individen (ibland också gruppen) mentalt prepareras.

Här skulle jag kunna vara "ful" och hänvisa till mina prestationsorienterade program på www.prestationsorienterat.se, men det gör jag inte. Istället bjuder jag in dig till en kostnadsfri kvällsföreläsning i Stockholm den 6 oktober 2015. [Här kan du läsa mer och anmäla dig>>](#)

Har du inte möjlighet att delta på kvällsföreläsningen, kan du läsa mer om "effektivitet på riktigt" i tidigare inspirationsbrev:

[Nummer 4,2013: Vilfredo Pareto, effektivitet och ko-stigar](#)

[Nummer 2,2010: Tiden bara flyger iväg..!](#)