

Framsteg i framtid

Framtiden tillhör den som väljer att göra något åt den

..tänker du vara en av dessa?

Det här är från förordet till min bok "Handbok i framgång" som jag skrev 2002. Det är dags att damma av den gamla dängan..

Inte för att den skulle vara viktigare nu än då, men helt klart är det här något som allt fler efterfrågar. *Vaddå?* Jo, att våga sluta stirra i kristallkulan och bli en del av den istället. *Hur då?* Läs vidare!

Analysis paralysis

Analys är ett annat ord för att med historik försöka förutse framtiden. Handlingsplanen av en sådan analys kan skrivas om till best practise, vilket egentligen bara är; vad som brukade fungera förr.

Om vi nu är så sugna på framtiden. Varför inte istället bli en del av, och vara med och forma den?

En del får saker att hända

..medan andra ser på när det händer, och en tredje undrar vad f-n som händer. *Jaha, så du menar att vinnaren är den första?* För mig är livet ingen tävling.. för jag menar, vad skulle vinsten i så fall vara? För mig är livet att skapa framgång; att gå framåt. Och ska vi gå framåt måste vi gradvis släppa det gamla och trygga, och omfamna det nya och okända.

Ambition x (Prestation + Innovation) = Framgång

Att se över och ta tillvara på potentialen för prestation är alltid en god investering. Människors potential byggs upp av deras personlighet, kunskap, erfarenhet, kontext och motivation. Det finns en given väg för att kanalisera den här potentialen. Det är att anamma ett ramverk där man i tur och ordning utvecklar; 1. Förhållningssätt 2. Arbetsätt 3. Metodik 4. Verktyg.

Det här är ett avgörande steg som innefattar medarbetare, grupper och ledare. Men det räcker inte..

Vi måste också ha en ambition med organisatorisk innovation. Jag skriver inte "innovationsförmåga", för förmågan finns redan där. Åter igen handlar det om att som beslutsfattare vilja/våga skapa förutsättningar för alla att kanalisera sin förmåga.. så även med innovation.

Som tröst är innovation något enklare att hantera än prestation. Och det trots att jag tänker på det reguljära initiativen. Alltså inte de storskaliga initiativen i form av nya lösningar, produkter eller tjänster. Nej jag tänker på något viktigare och mer långsiktigt; att tänka "brett" och kontinuerligt utveckla det ramverk vi arbetar inom.

Mod och mentalt svängrum

Vad krävs då för det? Mod hos beslutsfattare och mentalt svängrum hos medarbetare. Om katalysatorn för att kanalisera potential i prestation, är ramverket ovan. Så är katalysatorn för att kanalisera potentialen för innovation, kultur och "management".

Japp, du läste rätt - här är det ledare och chefer som sätter tonen. En ton som uppmuntrar, uppmärksammar och underlättar initiativ som vill utveckla de ramverk organisationen arbetar inom.

Jamen det är väl inget svårt, alla chefer gillar väl utveckling? Nja, vill en medarbetare utveckla en befintlig del av ramverket, så innebär det implicit att den samma ifrågasätter det.. och där fallerar allt för många chefer och ledare – helt i onödan. Det är därför det krävs mod från "management", modet att släppa prestige och "trådar".

Okej, hur går det till då?

Det ska jag dedicera ett helt inspirationsbrev i framtiden. Ids du inte vänta.. kontakta undertecknad. :-)