

Målstyrning



Du kan antingen leda genom att visa hur saker och ting ska göras, eller visa vad som ska uppnås. Vilken metod du väljer, beror på medarbetarens kompetensnivå. På den lägsta nivån fungerar enbart att visa hur, men på den högsta nivån blir det definitivt fel om du börjar tala om hur arbetsuppgiften ska lösas. Där gäller följande: "Visa hur jag ska göra, och jag gör allt för att visa hur fel du har. Visa dina mål, och jag gör allt för att nå dem." Tänkvärt, eller hur? Det är således viktigt att du har kunskap om dina medarbetares kompetensnivåer.

Följande gäller för att mål ska fungera bra som styrmedel:

- Målen ska styra mot något som är väsentligt att uppnå.
- Målen ska vara realistiska och möjliga att påverka.
- Det är viktigt med en tidpunkt då målet ska vara infriat.
- Målet ska vara mätbart så att det är enkelt att avgöra hur nära målet man är.

Övergripande mål måste brytas ner så mycket att de kan delas ut till var och en som ska arbeta för att nå dem. Den som får ett mål, bör också ha klart för sig vilka personliga fördelar han/hon har av att målen infrias. Som ledare måste du därför känna till vilka behov som styr respektive medarbetare, är det anseende, utveckling, uppmärksamhet, trygghet,

gemenskap, respekt eller kanske god arbetsmiljö?