

Hvorfor målstyrt ledelse?

Vi tror på de positive effekter av målstyrt ledelse:

- Medarbeidere får klarhet i hva som forventes av dem/hvilke krav som stilles
- Medarbeidere er aktivt med og påvirker målene
- Medarbeidere beslutter selv hvordan målene skal nåes, reell delegering
- Medarbeidere får ansvar som også forplikter
- Medarbeidere får tilbakemelding gjennom evaluering av resultatene

Når medarbeidere selv er med å bestemme sine egne aktiviteter og målene for disse, blir de mer motivert for jobben.

Medarbeidere vil jobbe hardere for å nå mål som de selv er med på å sette, enn mål som kommer som direktiv fra ledelsen. Er forholdene lagt godt til rette, med et utfordrende og inspirerende arbeidsklima, vil medarbeidere ikke bare prøve å nå målene, men også prøve å overgå dem.

Gjennom samtalene får lederen en god forståelse av hvordan medarbeidere opplever sin jobbsituasjon og de utfordringer de står overfor. Dette kan gi lederen et bedre utgangspunkt for å hjelpe medarbeiderne, faglig så vel som personlig. Ikke minst kan lederen legge forholdene slik til rette at hver enkelt har mulighet til å lykkes, til beste for seg selv og bedriften.

Å få ansvar og å jobbe mot konkrete mål virker utviklende, både faglig og personlig. Det kan medføre større grad av uavhengighet, selvtillit og tro på egne evner.

Grunnleggende elementer i målstyrt ledelse

Se også en skjematisk oversikt over de ulike deler eller elementer i målstyrt ledelse under "Modell målstyrt ledelse". Disse elementene må sees i sammenheng med hverandre - det er altså tale om *helheten og aktiv bruk av alle elementene* for å praktisere målstyrt ledelse.

Vedlegg 7: Engrosvirksomhetens målstyringsprinsipper

Elementene vil vi kommentere hver for seg i de etterfølgende avsnitt:

Forretningsidé

Ambisjon

Ambisjonene er noe vi skal hige etter og tilstrebe å nå. Noe som er veldig viktig for oss på lang sikt.

Veivalg

Veivalg er valg på et overordnet nivå for å realisere vår forretningside og våre ambisjoner.

Overordnet mål

Eller "målbilde» er en beskrivelse av de målene vi vil prioritere i kommende periode (1 - 3 år) for å realisere viktige sider av vår forretningside og våre ambisjoner. Vi skal ha en "en-siders" rapportering av resultatene av våre overordnede mål.

Mål

Målene skal være konkrete (tall- og tidfestet) og uttrykkes i form av resultattyper. De må være så konkrete at vi vet når vi skal ha oppnådd hva og at vi til enhver tid kan dokumentere hvor langt vi har kommet i forhold til målet som er satt.

Tiltak

Tiltakene (noen kaller det handlingsplanen) skal si konkret hva vi skal gjøre for å gjennomføre/nå målet. De må være handlingsorienterte og tydelige. Det skal fremgå hva som skal gjøres innen klare frister og hvem som er ansvarlige. Det er viktig at vi konsentrerer oss om (dvs. prioriterer) noen få og virkningsfulle tiltak, fremfor mange.

Oppfølging

Vi skal ha "en-siders" oppsummering av hvert overordnet mål og de prioriterte tiltakene. Det skal også fremkomme hvilke resultattyper som skal brukes.