

Målstyrning har förfelats

14:59 | 14-06-30

Skriv ut

[Share on email](#) [Share on facebook](#) [Share on twitter](#) [Share on google_plusone_share](#) [More Sharing Services](#)



DEBATT Begreppet målstyrning har förfelats och blivit en förklädd aktivitetsstyrning, skriver Hans G Karlsson i en replik.

Det som beskrivs i debattartikeln Ny styrform för Uppsala, UNT 18/6, är det man brukar kalla att svansen viftar hunden. Organisationer som i alltför hög grad förlitar sig på tvingande system och en aktivitetsstyrning som hämmar möjligheten att åstadkomma det kärnverksamheten står för, hamnar till slut i en byråkrati som bara kan försvaras av dem som tror att det är viktigare att ha ordning och reda än att skapa resultat.

Begreppet målstyrning har förfelats och blivit en förklädd aktivitetsstyrning, där dokumentationskrav och mätthysteri har blivit viktigare än att verkligen uppnå det verksamheten är till för. Företag och organisationer är i dag komplexa och det är självklart att det måste finnas ramar, regler och strukturer. Viktigast är dock att verksamhetens syfte och mål är förstådda, accepterade och nedbrutna i varje led och så att varje individ förstår sin roll i sammanhanget. Det handlar i hög grad om målacceptans som bygger på överenskomna mål, nödvändiga befogenheter, och en gemensam strävan efter bra chef- och medarbetarskap.

I realiteten handlar det till syvende och sist om att uppnå de resultat verksamheten har. Ledarskap handlar om att kommunicera mål och förväntningar och skapa förutsättningar att nå framgång och kontinuerlig utveckling.

Företag och organisationer är i de flesta fallen inte en demokrati. Framgång bygger på duktiga chefer och medarbetare som skapar attraktiva arbetsplatser och tillsammans når goda resultat. Inte minst den offentliga sektorn är i stort behov av att attrahera välutbildade, engagerade och kompetenta individer.

Då måste vi gå från aktivitetsstyrning, mätthysteri, en övertro på metoder och system till organisationer som drivs av ambitionen att uppnå förväntade resultat med ett minimum av byråkrati och processtyrning. Framtidens organisationer behöver styrning och ledning där chefer och medarbetare känner delaktighet och en möjlighet att kunna påverka. Det är den ideala arbetsplatsen.

Hans G Karlsson

FörändringsAkademin AB