



🕒 2 min. 👁️ 📌 13-05-2015

Målstyring der motiverer

Den gode målstyring skal udvikles, for at organisationerne kan udløse deres potentiale. Her kan du læse om hvordan du kommer i gang med den gode målstyring sammen med dine ledelseskolleger og dine medarbejdere.

Skribentinfo



[Søren Barlebo Rasmussen](#)

Selvstændig Konsulent

Barlebo Konsulentvirksomhed

Målstyring kræver involvering af de ledere og medarbejdere, der efterfølgende får ansvaret for at implementere dem. Hvis målene skal være realistiske at indfri skal medarbejderne have mål som motiverer dem.

Derfor er målstyring vigtig

Målsætninger i dag handler mest om drift og økonomi. Det er vigtige emner, men ikke mål, der giver motiverede medarbejdere, som brænder for at indløse dem. Derudover foregår målopfølgningen i dag på en måde, så medarbejderne føler, at arbejdet bliver kontrolleret gennem målene. Med den gode målstyring bliver medarbejderne inddraget i målsætningen, og det skaber realistiske mål og motivation for arbejdet.

Målstyring, på den rette måde, kan fungere som et godt redskab. Her er nogle af de vigtigste grunde til hvorfor:

- Meningsfulde og ambitiøse mål motiverer medarbejderne.
- Organisationerne skal opretholde en kvalitet, der kan måle sig med kvalitetsstandarder for andre offentlige organisationer. Borgerne forventer kvalitet, der kan måle sig med private virksomheder, og hvis de ikke får det, kan de flytte sig. Det at blive behandlet på privathospital er ikke længere kun for de få. For at nå denne kvalitetsstandard er lederen nødt til at fokusere og prioritere. Mål er gode redskaber til dette.

- Det er det fælles fremtidige potentiale, som kan løfte organisationen til et højere niveau, men det kræver at lederne arbejder sammen i de faglige miljøer. Mål kan udtrykke det, der skal samarbejdes om i hverdagen.
- Organisationernes centrale mål skal hænge bedre sammen med de lokale mål. God målstyring får de centrale og lokale mål til at hænge sammen, ved at afstemme dem, så de understøtter hinanden.
- Organisationerne skal stå til regnskab for, hvad de laver. Det, at opstille klare, realistiske og relevante mål, som der arbejdes for at opnå, er en god måde at skabe erfaringsbaseret tillid på. Så ved borgerne og de politiske ledelser, hvad organisationerne og deres medarbejdere står på mål for.

Sådan kommer du i gang med den gode målstyring

Først og fremmest skal du arbejde med at lave de rigtige mål. De lokale mål skal give mening for dem, som skal arbejde på at opfylde dem. Derfor skal medarbejderne helst selv være med til at opstille dem. Målene skal være tæt på det, som medarbejderne brænder for og samtidig et udtryk for det, som organisationen skal levere til sin omverden. Målene må ikke kun handle om drift og økonomi. Faglighed, udvikling og samfundsopgaven er vigtige kriterier at få med i målstyringen.

Dine opgaver som leder:

- Du skal lede processer, hvor du får alle med på at opstille ambitiøse og realistiske mål, som er udtryk for det bedst mulige fælles potentiale i organisationen.
- Du skal sikre at målene på de forskellige niveauer af organisationen, er afstemt. Det kræver en mere koordinerende og faciliterende lederrolle.
- Du skal sikre en kultur, hvor alle sammen stræber efter at nå målene.
- Du skal arbejde med dig selv. Det kræver mod at have tillid til, at medarbejderne af sig selv brænder for at arbejde for fælles mål.

Udfordringen for mange er, at det kræver en ny ledelsesrolle. En lederrolle, som er strategisk koordinerende, som hjælper medarbejdere og organisation med at få afstemt mål på alle niveauer i organisationen. En leder, der mere trækker på autoriteten som fællesskabets tjener end på en autoritet, der stammer fra teknisk ekspertise eller hierarkisk magt. Netop denne ledertype kan få det bedst mulige potentiale forløst i organisationen.

Søren Barlebo Rasmussen er aktuell med bogen: [Potentialeledelse - om strategisk ledelse i fagprofessionelle organisationer](http://barlebokon.dk/ny-bog-potentialeledelse) (<http://barlebokon.dk/ny-bog-potentialeledelse>)

Læs mere

[Målstyring - Er det umagen værd?](http://www.lederweb.dk/strategi/maling-og-evaluering/artikel/79544/malstyring---er-det-umagen-ward) (<http://www.lederweb.dk/strategi/maling-og-evaluering/artikel/79544/malstyring---er-det-umagen-ward>)

[Systemisk tænkning - at forstå systemet, mønsteret og sammenhængene](http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/79543/systemisk-tankning---at-forsta-systemet-monsteret-og-sammenhangene) (<http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/79543/systemisk-tankning---at-forsta-systemet-monsteret-og-sammenhangene>)

