

Mål och handlingsplan

Hur är det då med alla chefer som inte kan begripa varför medarbetarna inte gör just som han eller hon tänkt? Ja, blir det inte tillräckligt bra så kan det ju bero på chefen. Är visioner, mål och handlingsplaner inte kända bland medarbetarna kan man heller inte förvänta sig en optimal prestation. Det är värt en stunds reflektion över det faktum att den främsta orsaken till kvalitetsbrister ofta är bristande engagemang. Engagemang bygger på delaktighet, dvs att var och en förstår hur den egna rollen och insatsen bidrar till att uppfylla målet. Det är inte farligt att engagera medarbetarna i verksamheten.

En vanlig invändning mot tydliga handlingsplaner är att det blir stelt och att flexibiliteten minskar. Ja, visst ligger det något i det kortsiktigt, men det är ju de långsiktiga målen som är styrande. Handlingsplanen blir ju då ett sätt att veta att vi håller rätt kurs. Jämför med en segling över ett hav. Utan mål och kompasskurs vet du inte var du hamnar, och varför skulle någon vilja åka med?