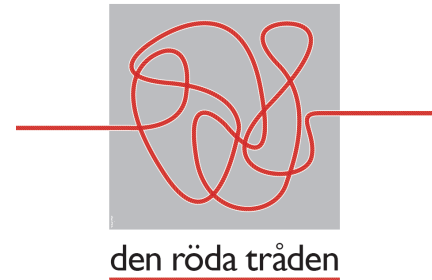


Målstyrning ger styrkraft i Lärjedalen

I Stadsdelen Lärjedalen pågår ett stort förändringsarbete. Målet är att bli bättre på att skapa maximal nytta för "de vi är till för". Det handlar kortfattat om att tillämpa en förändrad styrmodell som bygger på målstyrning och medarbetarnas delaktighet.

Stadsdelsnämnden Lärjedalen är en av Göteborgs Stads största stadsdelar med en årlig omsättning på drygt en miljard kronor. Befolkningen är ung, mångkulturell och växande och uppgår i nuläget till nära 25 000.

En god ekonomi till trots upplevde politikerna att de inte hade tillräcklig insikt i stadsdelens utveckling och vad brukaren får för pengarna. Krav ställdes således på en bättre kvalitet i den uppföljning och analys som rapporteras till nämnden.



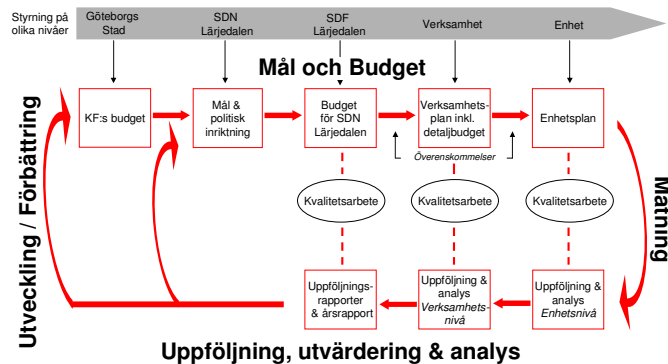
Ett arbete initierades därmed med att förbättra uppföljningsrapporterna. Det räckte en bit på vägen men efter en extern översyn insåg ledningen att behovet av förändring var större än så. Arbetet intensifierades således till att omfatta ett större förändringsarbete. Beslut fattades om att utveckla styrmodellen med tonvikt på målstyrning som styrform.

"Medarbetarna är verksamheten, om de inte känner till målen och vet hur de ska bidra, hur fungerar verksamheten då?"

Ulla-Carin Olsson, Stadsdelschef SDF Lärjedalen

Genomförandet har omfattat ett stort utvecklingsarbete över ett par års tid. Mycket tid lades initialt på att skapa insikt om de förändringar som måste till och för att staka ut riktningen.

En viktig del har varit att föra ut ansvaret för arbetet med målen till enhetsnivå. En handbok i målstyrning utformades med syfte att utgöra ett stöd till chefer och medarbetare i det dagliga arbetet.



Ett annat led i detta var formeringen av en grupp bestående av enhetschefer som ska ansvara för att stödja sina kollegor i tillämpningen av det nya arbetsättet och för förvaltning och fortsatt utveckling av handboken.

I och med framtagande av budgethandlingen för 2008 övergick de planerade förändringarna i skarpt läge. De stora effekterna återstår att förverkliga i takt med att den nya styrmodellen praktiseras i hela organisationen, men redan idag kan man se synbara resultat. Idag är 90 procent av verksamhetsmålen uppföljningsbara jämfört med 10 procent för bara ett år sedan. De utbildningsseminarier som genomförts med samtliga chefer har visat på ett stort engagemang och vilja till utveckling. Vissa verksamheter har kommit så långt att medarbetarna redan idag är delaktiga i utformandet av enhetsplaner med mål konkretiserade för den specifika enheten. Det har resulterat i ett ökat ansvarstagande hos den enskilde medarbetaren för de mål som satts upp och en större kontinuitet i uppföljning och analys av utvecklingen.

