

Styrning med struktur

Att använda sig av styrmodeller i företaget är ett bra hjälpmedel för att konkretisera visionen med olika mål som sedan kvantifieras och följas upp med efterföljande handlingsplaner.

Många modeller bygger på en metod som kallas för Balanserade Styrkort. Grundtanken är att det finns ett orsaks- och verkanssamband mellan lärande, intern effektivitet, affärsprocesser, kunder, medarbetare och ekonomiska resultat. Rätt använt får du en struktur och en gemensam plattform som alla i organisationen kan förstå. Sannolikt resulterar det i en bättre måluppfyllelse, ökad delaktighet och motiverade medarbetare som kommer att prestera, trivas och inte minst stannar kvar på företaget.

Fokusområden

Kortfattat bygger metoden på att man tittar på företaget ur olika fokusområden och sammankopplar dem.

- Finansiella perspektivet. Här finns allt ifrån omsättning till kassaflöde att titta på och som visar hur verksamhetens resultat står i relation till de förväntade vinsterna. Självklart är budgeten med i bilden.
- Kundperspektivet. Genom att utvärdera verksamheten från ett kundperspektiv får vi en förståelse för hur de ser på verksamhetens förmåga att leva upp till vad vi lovar.
- Lärande- och utvecklingsperspektivet. Det är viktigt att ständigt höja kunskap och kompetens inom verksamheten. Allt ifrån förutsättningarna för innovation till medarbetares möjlighet att växa i sina roller. Inte sällan råder det obalans mellan interna krav och de faktiska förutsättningarna för de anställda att leva upp till dem.
- Interna processer och inre effektivitet. Att synliggöra eventuella brister i allt ifrån administration till produktion. Syftet är att få kunskap om hur väl företaget lever upp till egna förväntningar på effektivitet och omvärldens krav. Rätt förutsättningar måste finnas för att bedriva en konkurrenskraftig verksamhet.
- Medarbetarperspektivet. Hur våra medarbetare uppfattar oss som arbetsgivare. Säkerställa att vi kan attrahera och behålla rätt kompetens. Noteras kan att inkluderandet av medarbetar-perspektivet blir alltmer vanligt och viktigt.

Viktiga nyckelkomponenter i ett styrkort är företagets vision och strategiska mål – alltså hur framtiden ska se ut. Nästa steg är att lista vilka aktiviteter, framgångsfaktorer och vad som måste infrias för att målen ska uppnås. Prioritera hårt och börja med det som är mest angeläget att få på plats. Slutligen gäller det att för varje framgångsfaktor besluta om vem som är ansvarig, vilka tidsramar som gäller och vilket måttal (KPI) som ska användas. Vi på VD-stödet har hjälpt många företag med att skraddarsy styrkortet och inte minst, driva hela projektet i mål!

jan.marcusson-stahl@vdstodet.se