

FÖRBUNDS- OCH FÖRENINGSGRUPPENS UTVECKLING

Forma mål och att följa upp

”Om man inte vet var man ska är det inte någon idé att skynda sig, man vet ändå inte när man kommer fram”

Mål talar om vad som ska åstadkommas och uppnås med det arbete som görs. Det vill säga de effekter som du vill se och uppleva. Arbetet med att sätta mål är viktigt för att kunna styra inriktningen istället för att bli styrd av slumpen.

Det är också viktigt för att uppnå effektivitet, för att ha överblick över tillvaron, för att känna trygghet och för att kunna utvärdera eller mäta hur man lyckas.

Det kan handla om mål för en individs, gruppens eller organisationens utveckling.

När man formulerar mål bör man säkerställa att de kopplas till visionen, värdegrunden, verksamhetsidén samt de strategiska områdena.

Följande frågeställningar kan användas:

- Leder målen till att visionen förverkligas?
- Harmoniserar målen med värdegrunden?
- Överensstämmer målen med verksamhetsidén?
- Är målen kopplade till era identifierade strategiska områden?
- Vilken indikator eller mät punkt är relevanta och meningsfulla att kopplas till målen?
- Hur ser vi till att följa upp målen under vägen?

För att få ett engagemang och drivkraft i arbetet mot målen bör de utformas så att de känns attraktiva och meningsfulla för organisationens eller gruppens medlemmar och för den eller de som bör ta en aktiv del i arbetet.

För att målen ska bli attraktiva och meningsfulla behöver de berörda förstå varför arbetet är viktigt och få en känsla och vilja av att vara en del av det framtida arbetet.

Målen bör vara tydligt beskrivna med indikatorer som synliggör vilka effekter man vill uppnå. Dessa indikatorer kan vara såväl kvantitativa (det vill säga antal, omfattning, mängd eller procent) som kvalitativa (det vill säga som synliggör dina, gruppens eller organisationens upplevelser, tillfredsställelse och känslor). Dessa indikatorer kan användas som övergripande slutmål, men även som delmål som följs upp efter vägen.

Mål hjälper dig och din organisation att följa upp att ni är på rätt väg. Det gäller dock att vara självkritisk och fundera över vad du eller din organisation verkligen behöver följa upp och eventuellt mäta. Vad är det för resultat som eftersträvas? Vad är relevant och meningsfullt att följa upp? Eller sätter vi specifika mål för målets skull?

Se till att göra en långsiktig tidplan där det tydligt framgår var, när och hur ni ska följa upp era mål. Involvera och skapa delaktighet i uppföljnings- och utvärderingsarbetet. Ju fler som får möjlighet att tycka till och vara en del av arbetet desto fler tar ansvar. Avsätt tid och identifiera tydligt vem som ansvarar för arbetet. Uppföljningen kan ske på en mängd olika sätt. Till exempel genom uppföljningsmöten, enkäter, nöjdhetsindex eller skattningar. Identifiera på vilka sätt ni ska dra nytta av den uppföljning som görs. Till exempel för att få möjlighet att utveckla och eventuellt styra om arbetet.

Uppföljningsarbetet hjälper även din organisation att synliggöra de framsteg som görs för att ge kraft till fortsatt arbete. Med andra ord, arbeta med att konkretisera tydliga övergripande mål som med fördel kan brytas ner till delmål. Se till att målen styr mot er vision och bygger på er värdegrund och verksamhetsidé. Se till att målen blir meningsfulla och attraktiva för de som ni vill ska vara en del av arbetet. Identifiera indikatorer som är relevanta och styr mot målen, för att använda dem i uppföljnings- och utvärderingsarbetet.

Gör en tydlig tidplan där det framgår när, var och hur ni ska göra uppföljningen.

Våga följa upp och ompröva era mål och vägval.

Synliggör framsteg – det ger kraft till fortsatt arbete.

”Small progress is also a progress”

Glöm inte att ta på dig dina normmedvetna glasögon för att granska dig själv och din omgivning. Med hjälp av dessa glasögon kommer du att göra fler medvetna val mot en mer inkluderande organisation och verksamhet.