



Det går att vara tvåa, kanske även trea och fyra, i goda tider men om kurvan vänder gäller det att ligga i topp.

En bra förutsättning för goda resultat är att alla på företaget drar åt samma håll. Att alla vet vart vi ska, hur vi ska ta oss dit och varför vi ska göra just det.

"Om jag inte vet vart målet står spelar det ingen roll hur hårt jag sparkar"

Att jobba med tydliga mål är dessutom nära nog en arbetsmiljöfråga. Det är en förutsättning för att vi ska veta när vi har lyckats och har anledning "att fira".

## Ingående moment

### ✚ **Analys**

Vad i vår omgivning påverkar oss som företag?

Vilka är våra styrkor och svagheter? (SWOT)

Har vi samma bild av företagets framtid?

### ✚ **Mål**

Skillnaden mellan mål och vision.

Hur formulerar vi tydliga mål?

Nedbrytbara mål.

### ✚ **Metod**

Vilka möjliga vägar finns det för att nå målet?

Vilken väg väljer vi?

## **Rollfördelning**

Vem gör vad?

Skillnaden mellan ansvarig och utförare.

## **Kompetensutveckling**

Har de ansvariga för respektive område rätt kompetens för uppdraget?

Om inte, hur löser vi det?

## **Verksamhet**

När vi kommer till denna punkt vet alla berörda Vad som ska göras. De vet När, Var och Hur det ska det ska göras, Vem som ansvarar samt Varför det görs.

## **Utvärdering**

För vem gör vi utvärderingar?

Hur hanterar vi resultatet av utvärderingen?


När planerar vi för utvärderingen?


## **Ny analys**

Om vi inte kom ända fram vad gör vi då? Ändrar metod, rollfördelning eller helt enkelt reviderar målen.

Står omvärlden still eller måste vi kontinuerligt göra nya analyser?

## **Vilka blir effekterna?**

 Ni får tydliga, funktionella handlingsplaner med "kaffefläckar" på dvs. användbart material som inte bara tar plats i bokhyllan.

 Ni får ett gemensamt språk kring målen så ni vet att ni är överens om samma sak.

- + Ni får en bättre arbetsmiljö genom att ni vet när ni har lyckats.
- + Ni får tydliga, men enkla processplaner som inte bara säger när målet ska vara uppfyllt utan även när de olika momenten ska starta och när delmålen ska vara klara.

## Varför Arena 2000?

- + Vi har ett utarbetat och väl beprövat koncept.
- + Vi producerar inte "hyllvärmare" utan tydliga, funktionella planer.
- + Vi kan driva processen rakt igenom företaget så att den inte blir ett isolerat moment för t.ex. ledningsgruppen.
- + Vi baserar även denna process på UBL (Agera – Reflektera – Lära) vilket skapar en bättre förståelse och även gör den mer lustfylld.
- + Vi hjälper er att tydliggöra er uppgift.