



SINTEF Teknologiledelse
Produktivitet og prosjektledelse

Postadresse: 7465 Trondheim
Besøksadresse: S P Andersens veg 5
7031 Trondheim
Telefon: 73 59 03 00
Telefaks: 73 55 13 26

Foretaksregisteret: NO 948 007 029 MVA

NOTAT

GJELDER

Kort om prestasjonsmåling

- Hva er prestasjonsmåling? Hvorfor måle prestasjoner?
- Koblinger til målsetting, strategi og ledelse

BEHANDLING

UTTALELSE

ORIENTERING

ETTER AVTALE

GÅR TIL

Alle interesserte

X

ARKIVKODE

GRADERING

Åpen

ELEKTRONISK ARKIVKODE

prestasjonsmåling introduksjon.doc

PROSJEKTNR.

DATO

2004-03-30

SAKSBEARBEIDER/FORFATTER

Bjørn Andersen, Tlf: 73 59 03 00
E-mail: bjorn.andersen@sintef.no

ANTALL SIDER

2

PRESTASJONSMÅLING

- 1) Hva er prestasjonsmåling? Hvorfor måle prestasjoner?
- 2) Koblinger til målsetting, strategi og ledelse

1. Hva er prestasjonsmåling? Hvorfor måle prestasjoner?

Prestasjon kommer historisk fra produktivitet og produktivitetmåling, som var relevante begreper i den industrielle revolusjonen. Rundt midten av 80-tallet ble imidlertid begrepet produktivitet byttet ut med prestasjon.

Den tradisjonelle formen for prestasjonsmåling er basert på økonomisk resultat ved avslutning av regnskapsperioder. Dette er et "bakspeil"-mål som gir for sen tilbakemelding til at det kan tas aksjon. Derfor trenger man også mer operasjonell og sanntids prestasjonsmåling.

Prestasjonsmålesystemet kan bli instrumentpanelet eller cockpiten som er nødvendig for å erstatte metoden hvor man kjører etter bakspeilet. Dette instrumentpanelet kan brukes for strategiske beslutninger, daglig drift og når man planlegger forbedringer/endringer.

Instrumentpanelet gir dessuten direkte tilbakemelding på utviklingen, slik at man kan foreta de nødvendige tilpasninger. Det er dermed et system for tidlig varsling og en måte å implementere strategier ved at man definerer nøkkelindikatorer som man bryter ned til prestasjonsmål for hver prosess.

Organisasjoner måler prestasjon i hovedsak for å forbedre seg. Dette kan for eksempel være forbedringer for å

- 1 Øke organisasjonens evne til innovasjon
- 2 Øke attraktivitet i forhold til nye ansatte
- 3 Bli bedre på miljø-, etiske- og arbeidsmessige forhold
- 4 Bedriftsledelsen får relevant tidlig-varsel på hvor kursen går, og kan endre denne
- 5 Endre på holdninger i organisasjonen
- 6 Implementere mål og strategier
- 7 Måle trender
- 8 Prioritere hva som skal gjøres og forbedres
- 9 Forbedre prosjektgjennomføring og evaluering
- 10 Få et bedre markedsinstrument
- 11 Få input i et belønningssystem
- 12 Få basis for benchmarking
- 13 Øke motivasjon blant ansatte ved å gi tilbakemelding på jobben som er gjort

2. Koblinger til målsetting, strategi og ledelse

Prestasjonsmåling har evnen til å endre på holdninger hos individ, grupper og organisasjoner, og kan derfor brukes til å få på plass ønskete endringer.

Gjennom evnen til å endre holdninger og dermed måten å gjøre ting på, brukes prestasjonsmåling ofte for å implementere strategier og målsettinger i en organisasjon. For hvert enkelt punkt i en strategi-plan, kan Key Performance Indicators (KPI) defineres og måles.

Ulike interessenter setter krav til hva som er viktig for at organisasjonen skal nå sine mål. Den strategiske planen er det mest verdifulle verktøyet for at langsiktige målsettinger skal oppnås. Den strategiske planen brukes i den daglige ledelsen av organisasjonen.

Ved å definere et sett med forretningsprosesser som må til for at interessentenes krav og ønsker skal nås, oppnås målsettingene i planen.

Referanse:

Andersen Bjørn and Fagerhaug, Tom ”Performance measurement explained”