



Filnavn:

gif.01.04-01 felles\_visjonen ona fyr-v1411

Utdrag fra boken «Ona Fyr» av Ingebrigt Steen Jensen - Stabæk fotball og Dinamo AS

## Visjonen Ona fyr

---

«Alle bedrifter, kommuner, skoler og frivillige organisasjoner må ha noen sentrale byggesteiner på plass dersom de skal lykkes over noe tid. Den første og viktigste er Visjonen.

Det finnes nesten like mange definisjoner på hva en visjon er som det finnes organisasjoner - i hvert fall organisasjonskonsulenter. Denne definisjonen liker jeg best:

En Visjon er svaret på hvorfor vi går på arbeid - en kort, energigivende setning som forteller oss hvorfor vi finnes til, og hvor vi skal reise sammen.

En visjon er å sammenligne med et fyrtårn, et Ona fyr som blinker i det fjerne og hjelper oss å holde kursen. Som sender lysstråler mot oss når det er mørkt og kaldt og ingen riktig vet hva som skjer, før vi ser lyset: Dit var det, ja! Det er dit vi skal seile! Ikke til fyret, men langt forbi».

Å finne en sterk og god visjon handler ikke om å formulere ord, men om å velge retning, skape de rette holdningene, finne ut hva som er viktig og hva som gir arbeidet mening. Bedrifter må stille seg disse spørsmålene og finne svarene på dem, enda så voldsomme de kan virke. Kommuner må gjøre det. Skoler må gjøre det. Til og med idrettsforeninger og fotball-lag må gjøre det.

Det vil si, de må ikke. Flesteparten av dem har aldri brydd seg med det. Flesteparten nøyer seg med å ta én kamp av gangen og telle opp til slutt. Eller étt kvartal, én kommunedelsplan og ett semester av gangen. Men så går det sånn passe med de fleste også.

Hvorfor går du på arbeid? Visjonen skal i kortform gi svaret. Derfor må enhver bedrift og organisasjon drives av en Visjon. Ikke "ha" en visjon, men være drevet av den.

Når jeg blir bedt om å holde foredrag, spør jeg alltid den som ringer, enten det er sjefen eller bare en av sjefene:

"Har dere en visjon"?

"Å jada"

"Så fint da - hva er den"?

"Eeh, gi meg fem minutter" Så holder sjefen over mikrofonen. "Hansen, hvor er foilen med visjoner"?

Eller: "Stod ikke den i årsrapporten fra i fjor"?



Filnavn:

gif.01.04-01 felles\_visjonen ona fyr-v1411

Utdrag fra boken «Ona Fyr» av Ingebrigt Steen Jensen - Stabæk fotball og Dinamo AS

**Visjoner skal ikke stå på foiler eller i årsrapporter. De skal stå i panna på hver enkelt medarbeider.**

Når jeg holder foredrag og kommer til punktet om visjon, sprer det seg påfallende ofte uro i salen. Sjefene sitter pent, men medarbeiderne skraper med stolbena og må plutselig på toalettet. De hater visjoner. "Skal han begynne å snakke om visjoner, nå da? tenker de. "Visjoner er det absolutt verste jeg vet. Her har vi hatt så mange visjoner og det blir bare prosesser og babbel, så spar meg." Jeg fortenker dem ikke. Folk er med rette kritiske når de visjonære ambisjonene luftes høyt og flott. Men det er ikke fordi det er noe galt i å være visjonær. Det er fordi det er noe alvorlig galt med de fleste visjoner og ikke minst med de fleste visjonære prosesser. En visjon må ikke blandes med mål eller strategier.

### Hvordan lyder fine visjoner?

En visjon skal være kort, den skal gi energi og den skal peke ut en retning.

- Disney har en fin visjon: **"We shall make people happy"**.
- IKEA har også en fin visjon: **"att skapa en bättre vardag åt de många människorna"**.
- Norsk Tipping: **"Vi gir drømmen en sjanse"**.
- Tine: **"Vi skal være Norges viktigste verdiskaper"**.
- NIKE: **"If you have a body, you're an athlete"**.
- NOKIA: **"Å gi mennesker kontakt med hverandre og tilgang til informasjon, uavhengig av tid og sted"**. På engelsk: **"Connecting people"**.
- Dinamo: **"Vi går på arbeid for å forandre verden - litt"**  
Stabæk Fotball: **" Stabæk skal spille cupfinale på Ullevaal i 1995"**. (De klarte det ikke i 1995, men i 1998 spilte de cupfinale mot Rosenborg og vant 3-1. De ble forresten nr 3 i serien også dette året).

Du behøver ikke jobbe i en stor og flott bedrift for å være drevet av en visjon. Visjonen behøver ikke handle om de store tingene, om å forandre verden eller vinne cupfinalen. Et fotball-lag kan utmerket godt ha en visjon som sier at **"vi skal være bygdas viktigste samlingspunkt"**. En skole kan utmerket godt ha som visjon at **"Jar skal være en begeistret skole"**. Begeistring er et fint ord. Det rommer både jubel og ånd.

Å jobbe ut en visjon krever verken akademisk akrobatikk eller kompliserte teorier. Du behøver ikke ha gått på NTNU eller BI for å være med. Alminnelig folkevett holder lenge.

Poenget er å velge - og ta konsekvensene av valget.

### Verdigrunnlaget

Det første valget handlet om Visjonen. Det andre skal handle om Verdigrunnlaget.

Mennesker som vil lykkes sammen, enten det er i arbeidsliv, organisasjonsliv eller samfunnsliv må velge et felles verdisett for virksomheten. Verdier har vi av tre grunner:



## Filnavn:

gif.01.04-01 felles\_visjonen ona fyr-v1411

Utdrag fra boken «Ona Fyr» av Ingebrigt Steen Jensen - Stabæk fotball og Dinamo AS

- de skal drive oss frem mot visjonen
- de skal gjøre oss tydelige
- de skal hjelpe oss å ta beslutninger i fremtiden

Hvordan definerer man så verdier?

Verdier er personlighetstrekk - de få, sterke begrepene som skal kjennetegne bedriften, organisasjonen eller foreningen vår i ett og alt.

For å finne våre personlighetstrekk må vi først stille oss noen spørsmål:

- Hva er det som kjennetegner organisasjonen vår?
- Hvilke karaktertrekk vil vi at den skal preges av i årene som kommer?

Et verdigrunnlag er ikke noe vi pynter oss med når vi skal ta oss virkelig godt ut. Det er en nødvendig forutsetning for beslutninger og adferd, rekruttering og belønning.

Når visjon og verdier er på plass, vet vi hvor vi skal og hvordan vi skal styre skuta. Babord eller styrbord, eller stø kurs for den del, bare vi har valgt det selv. Da går jeg gjerne om bord. Da vet jeg hva som forventes av meg. Men jeg blir ikke lenge om bord på en skute der kapteinen først ønsker meg velkommen om bord og deretter fastslår at "vi skal seile en kilometer av gangen og se hvor vi havner". Da går jeg i land.

Det er kamp om dyktige mennesker i dag og tøffere blir det. Derfor gjelder det å ha gode argumenter klare når du vil friste de dyktigste om bord i nettopp din skute, og dette er neppe et sånt: "Bruk de beste årene av ditt liv her hos oss, da vel. Vi har ikke peiling på hvor vi skal hen, vi."

Visjonen og verdigrunnlaget skal hjelpe oss som mannskap å borde riktig skute, og kapteinene våre å få det rette mannskap om bord. Hvis målet er å utfordre skjebnen for å vise at kloden er rund er det dumt å fylle opp skuta med folk som vil plaske omkring i middagsbukta.

### Eksempler på verdibegreper

På Dinamo skal vi være Engasjerte, Generøse, Inkluderende og Modige. Derfor ansetter vi bare mennesker som er sånn. Du kan være så faglig flink du bare vil, men hvis du ikke liker å dele med andre får du ikke jobb hos oss. Engasjerer du deg ikke i arbeidsplassen, oppdragsgiverne eller samfunnet rundt deg, må du søke lykken andre steder.

Virkelige verdier er slike som det blir mer av når vi deler dem, og ikke mindre. Blir jeg mindre modig hvis du er modig? Nei, jeg blir mer modig. Akkurat som jeg blir mer generøs hvis du også er det og engasjementet mitt vokser når menneskene rundt meg er engasjerte.



## Filnavn:

gif.01.04-01 felles\_visjonen ona fyr-v1411

Utdrag fra boken «Ona Fyr» av Ingebrigt Steen Jensen - Stabæk fotball og Dinamo AS

Et firmas identitet - og et fotball-lags også - skapes av fire ting:

- produktene og tjenesten vi tilbyr
- omgivelsene vi tilbyr dem i
- måten vi opptrer på
- måten vi kommuniserer på

Viktigst av alt er helheten. Å velge verdigrunnlag er å velge bort staffasjen og stå igjen med kjernen. Hva gir du deg ikke på, hvor graver du hælene i bakken og står bom fast? Kjerneverdiene er dem vi ikke klarer oss uten, dvs menneskeverdier.

Eksempler på dette kan være: Nyskapende, raus, leken, forsiktig, tradisjonell, traust, trygg, omsorg, glede og engasjement.

### Valg av visjon og verdibegreper

Arbeidet med å velge hvilken visjon og hvilke verdibegreper som skal brukes i din organisasjon er en altfor viktig jobb til bare å bli overlatt til sjefer og styremedlemmer.

Det er en jobb for hele organisasjonen.

---

*Dette var bare et lite utdrag fra boka "Ona fyr" av Ingebrigt Steen Jensen. Det er en god bok som vi anbefaler alle som er interessert i Gresvik IF å lese.*

Hovedstyret Gresvik IF