

I toppen af MOTIV-huset findes Vision. Den symboliserer virksomhedens retning som skal være ensartet og vandtæt. Den er forhøjet så alle kan se den. Jo mere en virksomhed vækster, jo vigtigere er det at få Visionen på plads. Altså retningen på hvor båden sejler hen. Sejler vi nord, syd, øst eller vest? Ikke for ejerens skyld, men for alle omkring.

Alle skal være i stand til at se op på taget i MOTIV-huset og forstå hvor de er på vej hen. Den enkle version af Visionen består af en sætning og understøttes af et håndgribeligt Resultat-mål.

Den endelige Vision bør ikke nødvendigvis være branchespecifik. Følgende nøglepunkter kan bruges til at komme med den bedste udgave:

- Det er muligt at angive i en kort sætning.
- Det skal være simpelt.
- Det er tydeligt og kan ikke misforstås.
- Det skal gælde for alle afdelinger.

Resultat-mål

Når I har defineret en Vision kan I også tage det næste skridt og gøre den praktisk og noget som kan bruges i hverdagen. Vi har brug for et mål for at lede de ansatte mere specifikt. Det skal give alle i virksomheden en langsigtet retning. Det er ikke særlig detaljeret og skal stadig foregå på overskriftbasis.



Eksempel på Vision:

Vi vil være et stærkt brand på markedet med topkvalitet og hurtig levering.

Husk at gøre det så simpelt som muligt - målet er at have en sætning, der guider medarbejderne. Sejler de nord, syd, vest eller øst? De har brug for at vide det.

Resultat-mål:

Om 1 år, ønsker vi at nå: 8 mil. i omsætning, 1 mil. i fortjeneste og 10 ansatte.

Hvis virksomheden i dag er 8 ansatte, fortæller det at ejeren ønsker at vækste langsomt. Derved bibeholdes kvaliteten og det stærke brand. Det skaber ro hos medarbejderne fremfor at være i tvivl om de skal være 20 ansatte inden for 1 år.

Opgave

Sørg for at afsætte nogle timer sammen med kerne teamet. Alle skal deltage aktivt og kunne forklare hvordan de forholder sig til retningen i virksomheden.

Step 1:

Start med at skrive nogle ord ned på Visionen. Hvad er drømmen i virksomheden? Hvad er det alle medarbejdere går på arbejde for? Hvad er retningen for båden? Få skabt en simpel sætning.

Opstilling af et mål skal ske inden for ledelsesteamet. Det vil være et operationelt mål med tal der er lette at forholde sig til.

Step 2:

Saml holdet til en session og spørg rundt om bordet hvor langt et perspektiv på resultater I skal sætte op. Nogle vil sandsynligvis sige 1-års-mål, andre foretrækker 10-års-mål. Afstem jeres forventninger omkring en periode. Et godt råd er at lade det være mindst 2 år og max 5 år. Når I har defineret perioden, skal I opsætte tal som man kan forholde sig det. Det kan være indtægter og profit, eller fx antal medarbejdere.

Step 3:

Spørg hvordan hvert medlem forholder sig til perioden og hvor de tror at virksomheden vil være i slutningen af den. Sørg for at I beslutter jer for et mål som alle har det godt med. Denne tidsramme kan være langt fremme, men det understøtter retningen og hjælper med at tilpasse forventningerne. Det skal skabe passion og energi i virksomheden. Ikke det modsatte.

Det er vigtigt at pointere at målet er at forenkle beslutningstagningen i en travl hverdag. Så når I er i tvivl, skal medarbejderne huske Visionen som skal guide dem til at vælge mellem de muligheder de står over for.

Vision

Resultat-mål (når perioden slutter)

| | |
|--------------------------------------|--|
| Antal år (perioden) | |
| Indtægter (KR) | |
| Profit (% eller KR) | |
| Antal ansatte (headcounts) | |
| Andet (valgfrie mål) | |