

Breddefokusert

Fra Forsvarektorens verdigrunnlag:

«En vidsynt organisasjon makter å unngå sneverhet og innadvendthet (altså må man være breddefokusert), og erkjenner at den er del av noe større. Det regionale, nasjonale og globale perspektivet er med. Det er romslighet hva angår mangfoldet og ulikhetene i organisasjonen. Fokuset er på fremtiden - på å rekruttere, utvikle og beholde bred og relevant kompetanse, og på å skape og bidra til sektorens utvikling. Det vidsynte perspektivet gir en forståelse for at ressursene er begrenset. Derfor tenkes det nytt for å gjøre det beste ut av eksisterende ressurser og for å rekruttere for fremtiden.»

«Det hersker stor fleksibilitet – evne til rask endring og tilpasning.»

Etisk refleksjonstema:

- Verdien å være en vidsynt organisasjon peker på organisasjonen, men man kan reflektere over hvordan ledere og ansatte kan bidra til at denne verdien fremheves. Bidrar det at ledere og ansatte er breddefokuserte til at Forsvarektoren blir mer vidsynt?
- Er det noe i din yrkeskarriere som har bidratt til å gjøre deg mer breddefokusert?
- Sammenlign begrepene «detaljfokusert» og «breddefokusert» og vurder om det er noe motsetningsforhold?
- Kan man være både detaljfokusert og breddefokusert?
- I Forsvaret opererer man med nivåene «taktisk», «operasjonelt» og «strategisk». Hvordan relaterer begrepet «breddefokusert» seg til disse ulike nivåene?