



Redningen er kommet

Den nye Bullshit spilleplade gør de administrative og tværfaglige fællesmøder spændende.

Bullshit er nok den sædvanlige måde at beskrive udtalelser fra personer, der er mere optaget af forsamlingens reaktion fremfor den underliggende sandhed og præcision.

I Danmark kan man nok lige så godt bruge det gamle danske udtryk, som også kommer fra anatomiens nedre regioner. 'Pis og papir'. Hvad man bruger i de øvrige nordiske lande er nok tilsvarende latrinært. Nu er udtrykket 'Bullshit' jo først og fremmest amerikansk, opstået efter 1945 som en reaktion på visse politikeres voldsomme lyst til altid at ville svare, hvis de bliver spurgt og tale 'non-sense' i stedet for blot at afstå.

Siden har dette nonsens-sprog

fundet vej til den offentlige administration i form af 'New Public Management', hvor selvfølgeligheder blæses op til den sidste nye ledelsesstil. Og straks herefter blev Bullshit Bingo introduceret i U.S. og videre eksporteret til Europa, som også har måttet tåle 'New Public management'. Administrationssystemet, som har forblændet administratorer – I DK lige fra Statens Museum for Kunst til Grønlands Arbejdstilsyn.

Men hvordan kommer jeg i gang?

Du kopierer 6x6 spillepladen til uddeling blandt nærtstående kolleger – du har sikkert også nogle andre hadeudtryk, som passer bedre i dit område. Pladen skal bare være klar til næste fællesmøde. Når du og dine kolleger erfarer, at I hurtigt vil blive

trætte af de ord, som er mødets standard, gør I tegn til hinanden med en fuckfinger, en pegefinger, tommelfinger, cirkel eller et andet diskret tegn, samtidig med at spillepladen tages frem. Efterhånden som foredragsholderen nævner et ord på pladen, 'individuel kompetence', 'evaluere' etc., afkrydses et felt, og når alle felter er fyldte, råber du:: "BULLSHIT BINGO".

Efter få dages brug af den nye Bullshitspilleplade er de første kommentarer allerede indløbet.

'Kun fem minutter inde i foredraget opdagede jeg, at jeg var gået forkert.'

'Min koncentration under heldagsmøder og seminarer er steget dramatisk.'

'Super fint spil. Jeg melder mig nu til alle møder, også det tværfaglige.'

'Ordstyreren var mælløs, da syv af os pludselig rejste os og råbte BULLSHIT!! Under et to timer langt oplklaringsmøde.'

'Det var enormt spændende ved sid-

Kompetence	Mission	Vision	Fremadrettet	Paradigme	Perspektiv
Rigtig vigtigt	Melde ud	IT problemer	Procesorienteret	På sigt	Evaluere
Implementere	Gentænke	Ventetid	Måltrettet	Kodeord	Innovativ
Kerneydelse	Byde ind	Her i Regionen	Kommunikere	Profil	Problemstilling
Samarbejde	Scenarie	Synlig	Strategi	Fokusere	Ressourcer
Signal	Strategi	Handleplan	Dialog	Resultater	Indtænke

Bullshit Bingo spilleplade. Frit efter W-E-Avisen o.a.



Af Per Nellemann

ste fællesmøde. Seks af os ventede bare på at sætte det sidste kryds.'

'Hvornår kommer 4x4 spillepladen til korte møder?'

Bullshit-fænomenet er åbenbart universelt, over landegrænser og i forskellige professioner.

Mikkel Wold, som er sognepæst i Marmorkirken (ved Amalienborg i København) og lektor ved Teologisk pædagogisk center i Løgumkloster, har følgende oplæg og beskrivelse, som er et uddrag fra Week-Avisen primo marts 2012:

'For nogle år siden skulle man således på det plejehjem, hvor jeg sidder med i bestyrelsen, indsende et værdigrundlag til kommunen.

Plejehjemet blev stiftet af tre kirker engang i 70'erne, og vi slog os i tøjret, for hvor svært kan det være: De gamle skal have en god og tryk alderdom, de skal forkæles, have god mad og kærlig og professionel pleje og behandles med værdighed og respekt. Men vi skulle stadig aflevere det fordømte værdigrundlag. Jeg foreslog i bestyrelsen, at vi skulle sende kommunen et eksemplar af Det Ny



Bullshit har flere tusinde år på bagen. Her gengivet i Lascaux.



Tre solide bullshit producenter.

Testamente, så kunne de ringe, hvis der var spørgsmål.

Det havde været en fin provokation, synes jeg, men det turde man alligevel ikke, så kommunen fik sit værdigrundlag, som rummer en række nydelige udsagn af den slags, man skal være sadist eller lystmorder for at være modstander af. En række selvfølgeligheder omskrevet til teknokratsprog, så var kommunen glad.

Problemet med sådan et ark med opstilling af værdier er, at det ikke er den slags, der virker. Værdier kan man ikke bare formidle ved at lave værdigrundlag, for værdier er ikke selvbevarende enheder. De kommer som følge af det menneskesyn, man har. Etik skal sidde på ryggraden.

Hele tendensen med visioner, missioner og værdigrundlag er udtryk for en naiv antagelse af, at man skaffer bedre forhold ved at nedskrive de her nævnte begreber. Og tendensen hænger tæt sammen med formodningen om, at

det vil være gavnligt for et samfund, hvis regnearkene bliver et af de foretrukne styreledsager. Det er jo naturligvis ikke sådan, man formulerer det, men det er det, man får som en væsentlig del af den tænkemåde, som under navnet New Public Management har præget det offentlige i nogle år, og som har forsimplet det grundlag, vi driver offentlige institutioner eller private virksomheder på.

Tankegangen bag New Public Management har måske sin berettigelse inden for begrænsede områder, men når den bliver lagt ned over stort set alting, indebærer det en forsimpning af tingene. Det indebærer bl.a. troen på, at man kan målstyre alting ud fra 'kundernes' tilfredshed. Mange indsigtfulde debattører som f.eks. professor Tim Knudsen ved Institut for Statskundskab har gjort opmærksom på det problematiske i troen på målstyringens velsignelser. Med ham og flere andre vil jeg hævde, at man ikke får noget tilstrækkeligt blik for,



Masaierne bygger huse af det.

hvad der f.eks. kendetegner god sygepleje, god administration, god indlæring m.m. ved at indføre kvalitetsstyringssystemer og bruger-undersøgelser.

De har deres begrænsning, bl.a. ved at de medfører, at man, viser det sig, den ene gang efter den anden, forsømmer opmærksomheden på en række forhold, der ikke lige kan måles. Skal en læge overbringe en syg patient på et hospital en alvorlig besked om f.eks. en kræftdiagnose, er det vigtigt, at der er tid til at orientere patienten grundigt og omhyggeligt og med empati. . . .

Der er mange forhold, der ikke kan måles, og som dermed let i dag forsømmes, selv om de måske er af afgørende betydning.

'Det er ikke alt, der tæller, som kan tælles, og det er ikke alt, der kan tælles, som tæller', sagde Einstein. Dermed er det hele sådan set sagt. Vi ved det jo godt, men alligevel har vi på en lang række områder indrettet os med et skalérbarheds-tyranni og med skemaer og resultatmål, der blot medfører, at tingene gøres mindre effektive frem for forbedrende.

Jeg vil gerne efterlyse en klar oprørstendens mod den slags. Mod en administrationsform, som går ud fra, at folk nok ikke kan lide at gå på arbejde, så derfor må vi hellere lave nogle ordninger, der kontrollerer dem i hoved og hale og tvinger dem til at tælle og afrapportere i ét væk. En administrationsform, som ikke kan finde på noget bedre end at tale om 'missioner' og 'strategiske kompetencer' og andet af samme skuffe er åndsforladt og skaber åndsforladte og visionsløse medarbejdere, uanset om man så plastrer hele virksomhedens hjemmeside til med formuleringer af visioner og værdigrundlag.

Hvorfor skal det flertal, der rent faktisk går på arbejde, fordi de kan lide det og føler et ansvar for deres område, besværes, bremses og få deres arbejdsglæde og motivation ødelagt ved udfyldelse af endeløse rapporteringskemaer og evalueringer?

Ret beset er der jo ikke så meget nyt i 'New Public Management'. Metoden var oppe og vende, om end med lidt andre ordvalg, i 1950ernes rationaliseringsbølge. Og man kan finde tendensen gentaget gennem det meste af historien. En embedsmand beskrev det engang meget godt sådan her: 'Vi arbejdede hårdt, men hver gang det begyndte at fungere, blev nye planer om omorganisering

iværksat. Jeg lærte mig senere i livet, at vi er tilbøjelige til at møde hver ny situation gennem omorganisering, og jeg lærte også, hvilken vidunderlig metode dette er til at skabe illusion om fremgang, mens det i virkeligheden forårsager kaos, ineffektivitet og demoralisering'.

Citatet stammer fra den romerske embedsmand Cajus Petronius, som efter sigende nedskrev sine overvejelser omkring år 60. Også dengang var der behov for at gøre op med snæversynet og den tomme tilgang til effektivitet og forbedringer.

Med tak for lån.



Sakset fra Nuaraq, Grønlands Intranet Lavpraktisk eksempel på Bullshit

APV (Arbejdsplads Vurdering).

"Nedenstående er den mission og den vision for hjemmestyret, der har været ledestjerne for identifikation af områder i strategiplan 07-09. . . . alle offentlige administrationsenheder vil være omfattet Den koordinerende enhed for gennemførelsen af APV"

"I 2012 kan det konstateres, at det er besluttet, at APV kun skal omfatte landjorden."

"Ellers ville man som skrivebordsgeneral ikke kunnet at se begivenheder som hosstående hellefiskere i 20 graders frost gennem de dobbeltisolerede panoramaruder."