

alle gode byråkrater vet, implementeringspakke i tiltak. Som eneste enbladet fått tilgang til

etsmisjonen skal reise dsplasser og snakke i av å jobbe full dag, De banker på og kaster før du rekker å lukke. e fra pult til pult og rn Rattsø. Til slutt innbundet utgave etskommisjonens efalinger. etsvisjonen erstatter flix og Internett. Pv g før du har fullført

etsrasjonen erstatter restauranter, -kantiner . En ferdig kalori-etisert og automatisk i, gjør at familiene vil lls minutter hver eneste gså at det vil være mføre lunsjpauiser st fire minutter ute i

**vil spare  
s minutter hver  
orgen.**

nkvisisjonen dukker ist venter det og gsler dem som begår dssynder: røykepause, ødig langvarig trøsting, ten faglig utviklende ømming, sosiale medier ng. Det bør vurderes pisse hatter. tsssesjonen skal erstatte , særlig i tjenesteytende i begynner med en al test, før kandidatene ninderløype full av dilemmaer og -fris-esignet for å belønne rd. På en av postene n flytte papirer fra et t annet (høy produkti-; like ved, er en gammel r med å komme seg produktivitet). På en kandidaten prøvd på nutter overtid han at før han løper til et sykt barn som venter i neste post.

EGARD

t.no



lingsdirektør, skulle kjøres gjennom en lengre prosess for å få disse fire verdiene på plass: *Raushet, åpenhet, kvalitet og engasjement*. Til da hadde prinsippene vært demokrati, rettssikkerhet, faglighet og effektivitet – felles for alle departementene. Førstepunktet, «raushet» innebar blant annet «å gi ros». Hyggelig nok, og viktig for god skikk og bruk, tenkte Tesaker, men skulle det bli en selvstendig verdi i staten? Han kom frem til at raushet kunne være i strid med kravet til faglighet og effektivitet, og at et positivitetspåbud kunne hindre nødvendig faglig meningsbrytning. Han skrev om denne bekymringen til sin leder, departementsråden, men fikk aldri svar. I 2012 gjorde Tesaker byråkratisk varsler ut av seg – han beskrev tidssluket i forvaltningen i en kronikk i Aftenposten. Da ringte sjefene hans regjeringsadvokatene for å høre om muligheten for å få ham oppsagt.

**Nå har Tesaker** gitt ut boken *Departementet. Opptegnelser fra et byråkratkontor*. Boken er en ren gavepakke til regjeringen som denne uken lanserte Produktivitetskommisjonen. Budskapet i essens: Lav produktivitet oppstår lett i organisasjoner som hele tiden er i endring. På arbeidsplasser som alltid står oppe i en ny reform, skal innføre et nytt it-system, en ny omorganisering. Endring er blitt ideologi og karrierevei for ledere, også i staten. På toppen står lederen – endringsagenten – med usvikelig tro på sin egen reform. De ansatte, derimot, føler et tungt ansvar for kjerneoppgavene. For å få arbeidsro, må de gjemme seg bort eller bruke fritiden. Ja, lederen blir nesten en hindring for å få den viktigste jobben gjort.

**Som nyslått byråkrat** er Anita Krohn Traaseth Tesakers rake motsetning. Før var hun leder for IT-selskapet Hewlett-Packard, i dag leder hun det statlige selskapet Innovasjon Norge. De to kan ses som symboler på to ulike ledelsesfilosofier, ja, to ulike tider, nærmest. Traaseth fronter såkalt *ledelse i transformasjon* – change leadership. Hun er også en hyppig tilbakevendende figur i raushetsbevegelsen, som de kaller seg selv, en norsk trend som ble satt i system da tidligere finansjournalist Kathrine Aspaas ga ut bibelen *Raushetens tid* for noe år siden. Raushetsbevegelsen har i dag omkring 10 000 medlemmer på Facebook og utfoldet seg i all sin prakt da Anita Krohn Traaseth lanserte ny bok i Speilsalen på Grand Hotel ifjor. Sosiale medier eksploderte i vakre hyllester, smilefjes, *go girl!*, *fineste du*, *you rock* og hjerter. Plutselig så vi en ny form for lederdyrkelse, Norges nye Norges lederstjerne hadde en blogg som var lest av over 800 000



ILLUSTRASJON: MARVIN HALLERAKER, WWW.MARVIN.NO

og titusener av Twitter og Instagram-følgere. Kritikerne den gang lot seg forbause over tonen, som mange fant ganske infantil: Må kvinner snakke til hverandre som tenåringsdøtrene gjør?

**Raushet, synlighet** og endringsledelse. Dette ser ut til å være grunnstammen i Traaseths ledelsesfilosofi. «Jeg er så glad jeg fikk synlighetskompetanse i Hewlett-Packard», sa Traaseth på scenen på Styringskonferansen nylig, før hun gikk videre om temaene change leadership og raushet. Vi vet allerede at erkebyråkraten Tesaker ble distraheret vekk fra kjerneoppgavene på grunn av «raushet» og endringstempo. Jeg kan ikke forestille meg at

synlighet, i mediene altså høyt på hans liste over viktige per for en leder i staten.

**I Departementet** filosoferer over hva rausheten og det ny kumentet førte til. Han kom det hadde som mål å «flytte

oppmerksomh  
mot seg selv, s  
utover mot sam  
bunn og grunn  
«seg mer om j  
hetsutvikling e  
mokratiutvikli  
selvopptathet  
innover mot se  
Tesaker setter o

trekk ved moderne samfunnet. Analytikerne Christop og Richard Sennet har kalt

**Plutselig så  
vi en ny  
form for  
lederdyrkelse.**