
Kommunikation i Byggeriet

F.A.Q.



BYG•DTU

CHRISTIN EGEBJERG
270406

Om dette hæfte og BygSOL

BygSOL initiativet har en vision om at styrke samarbejde gennem læring - og læring gennem samarbejde.

Dette notat er ét af flere formidlingsmaterialer, som omhandler nogle af tidens aktuelle ledelsesprincipper i byggebranchen. Hver for sig kredser hæfterne om kardinalpunktet for alt byggeri: Dét at kunne arbejde sammen med andre.

Hæfterne repræsenterer forskellige perspektiver på ledelse, som alle søger at styrke samarbejdet på byggepladsen – henholdsvis gennem "Partnering", "Kommunikation" samt ledelse af og med "Værdier".

Med henblik på læring er tanken med dette hæfte:

- at tage ved lære af de erfaringer, som allerede er gjort i BygSOL
- at lære fra sig igen ved at rejse og besvare de spørgsmål omkring disse temaer, som ligger tættest på byggepladsens organisation

Derfor er det i dette materiale forsøgt at opfylde flere ambitioner:

- at komme rundt om emnerne i en aktuel teoretisk tilgang
- at selekttere og vende den aktuelle teori til en relevans for byggepladsens praktikere
- at forenkle stoffet i tilgængelig sprog og form.

BYG•DTU 270406
Christin Egebjerg

Frequently Asked Questions (FAQ) - Ofte stillede spørgsmål om Kommunikation i Byggeriet



Hvad er det egentligt med byggeri og kommunikation, som åbenbart er så svært?

Kommunikation er på mange måder byggeriets akilleshæl... Det er i kommunikationen, at tingene kan gå rigtig galt og koste ekstra ressourcer for alle.

Byggeri er jo i sin essens et samarbejde mellem en serie af selvstændige operationer og en meget fint udbygget kommunikationskultur udviklet til netop det formål gennem mange generationer af dygtige byggefolk. Det har givet stolte byggefaglige traditioner, som desværre ikke altid fungerer lige hensigtsmæssigt for de nuværende generationer.

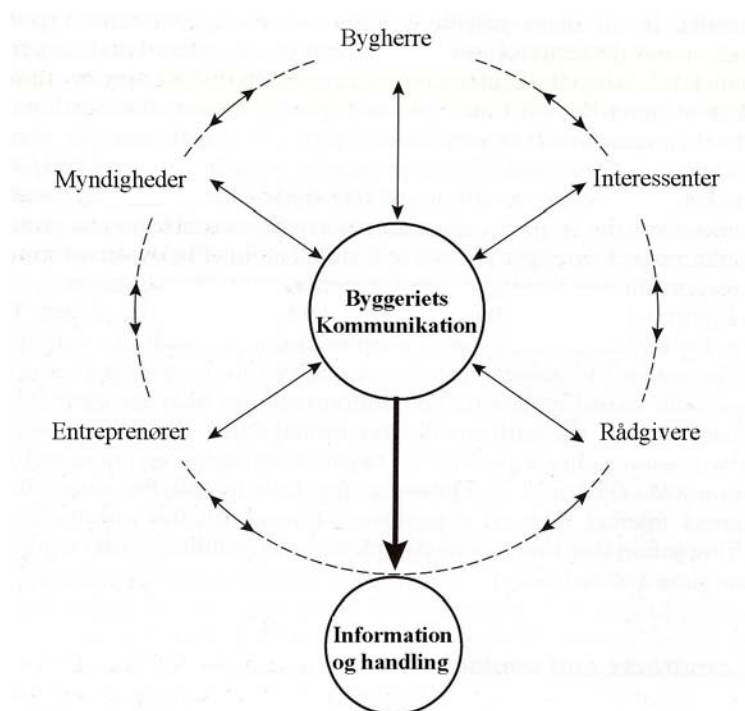
Senere års udvikling af nye metoder, nye produkter og samfundsudvikling generelt har lagt pres på de gamle kommunikationsformer, og det kan skabe misforståelser og sprækker i samarbejdet.

Branchen kritiseres ofte for at være fragmenteret, hvor hver faggruppe har deres eget "sprog". Gentagne undersøgelser bekræfter dette i forbindelse med en række beslægtede problemstillinger som manglende tillid, misforståelser, konflikter, fejl, forsinkelser, dårlig koordination mellem design og udførelse og ineffektivitet i forhold til andre brancher.

Derfor er der behov for at udvikle de gamle kommunikationsformer, så de bliver mere tidssvarende med de nye organisationsformer, metoder, ansvarsfordeling og kompetencer.

Ledelsesværktøjer som lean, partnering og BygSOL forsøger at udvikle nye, positive samarbejdsformer.

I sammenligning med andre brancher adskiller byggeriet sig ved, at kommunikationen omkring et byggeprojekt omfatter usædvanligt mange og skiftende aktører – eksempelvis:



Kommunikation mellem byggeriets mange parter (Kilde 1)

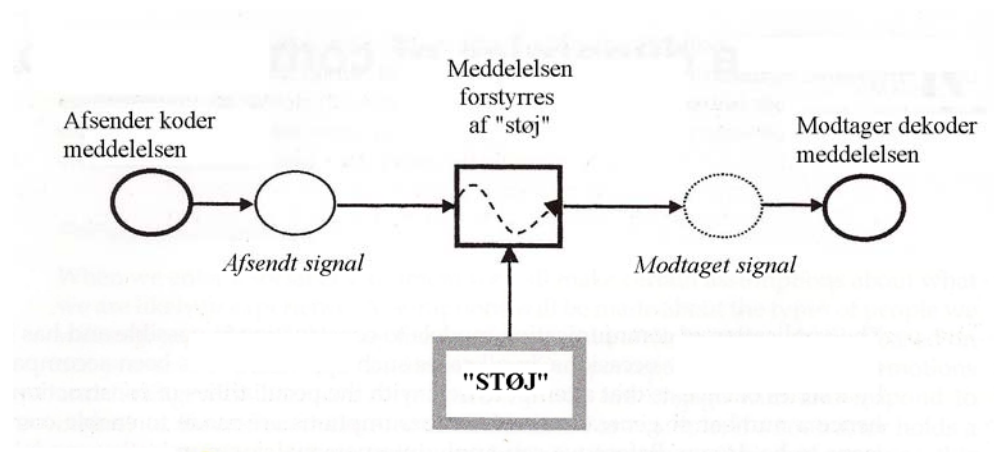


Hvad sker der, når kommunikationen ikke fungerer mellem byggepladsens folk?

Vi har alle hver vores forskellige personligheder, værdier og overbevisninger omkring forskellige måder at gøre tingene på – og derfor også forskellige måder at kommunikere på. Selv i et lille land som Danmark kan en jyde og en københavnere gå hovedrystende fra en samtale, som udviklede sig lige forunderligt for dem begge...

Der er selvfølgelig ikke noget, som er mere rigtigt eller forkert i den forbindelse. Men det er praktisk at kunne være fleksibel i sin egen kommunikationsform, så man har mulighed for at komme nogenlunde helskindet i mål med sit budskab.

Den klassiske, lineære kommunikationsmodel kan skitseres således:



En lineær kommunikationsmodel (Kilde 1)

Der skelnes mellem information og kommunikation, hvor kommunikation er en social aktivitet, som er meget mere kompleks end blot det at viderebringe informationer.

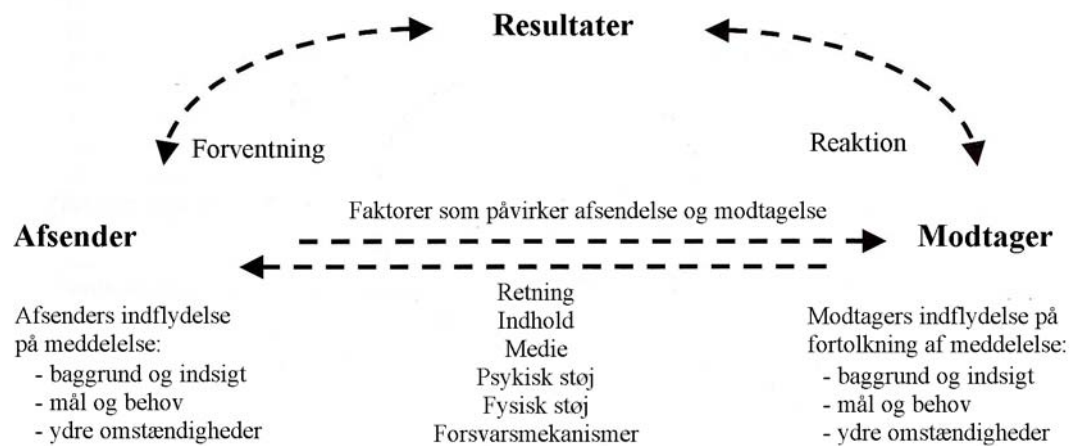
Først og fremmest involverer kommunikationen et sprog, som igen kan antage mange former f.eks.:

- tale
- skrive
- tegne
- kropssprog
- m.v.

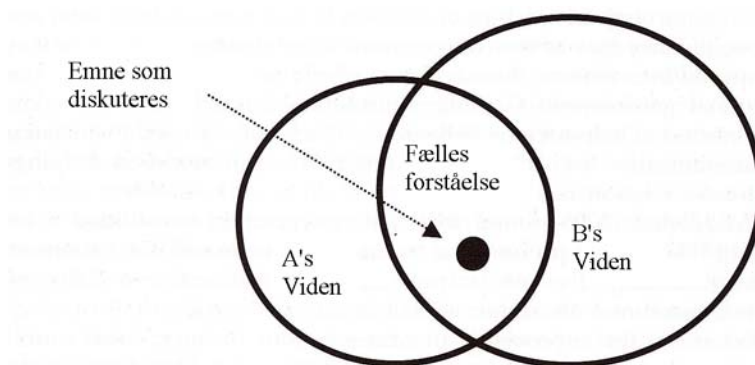
Sproget bruger vi til at forme det budskab, som vi ønsker, det skal blive forstået hos modtageren. Ideen om et præcist budskab eller en eksakt information er en myte.

"Oversættelsen" til vores modtager indbefatter en kompliceret og ubevidst proces, hvor vi omformer vores informationer, så vi mener, at de passer til den forståelse, vi har af modtagerens forudsætninger og baggrund. Dette kan illustreres som følger:

Feedback påvirker resultatet af kommunikationen (Kilde 1)

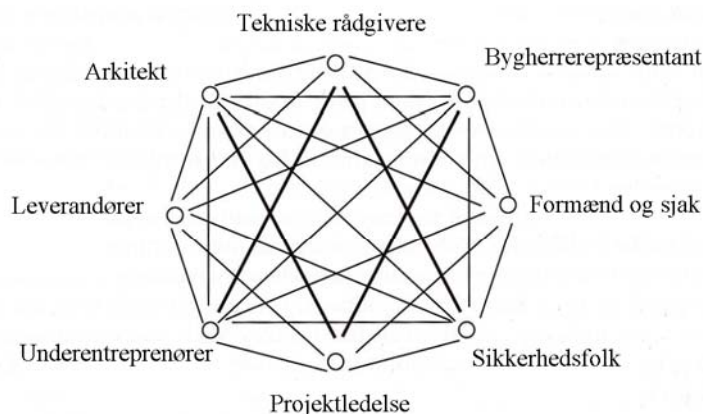


Dertil kan man sige, at kommunikationen udvider vores mulighed for at forstå hinanden, når vi lykkes med at overføre informationer mellem personer med forskellige erfaringer.



Forskellige niveauer i viden om et emne (Kilde 1)

I byggeriet skal disse modeller med støj og forskelligheder sættes i perspektiv til det store antal parter, som er involveret i kommunikation og mødeaktiviteter på kryds og tværs.



Mulige interaktioner i byggeriets kommunikation

Hertil kommer, at kommunikationsnettet ofte ligger "dobbelt", fordi der både kommunikeres formelt og uformelt mellem de fleste parter.

Ikke sært, at det kan føles vanskeligt og gå galt ind i mellem - Og egentlig tilsvarende fantastisk, at det lykkes det meste af tiden! Måske kunne man vove den påstand, at byggeriets parter er "verdensmestre" i kommunikation, fordi det rent faktisk lykkes at få husene op af jorden hver eneste dag på trods af udfordringen med at transportere alle de små informationer, som dagligt skal få samarbejdet til at gå op i en højere enhed?

Endelig er der en række forskellige kommunikationsmiljøer, som gør sig gældende – her nogle af de mest almindelige listet efter graden af deres effektivitet:

1. uformelle møder med skriftlig bekræftelse
2. uformelle møder
3. formelle møder med skriftlig bekræftelse
4. telefonsamtale med skriftlig bekræftelse
5. skreven kommunikation (e-mail, brev, fax m.v.)
6. telefonsamtale
7. via en 3. person

Og i disse miljøer er der endelig forskellige kommunikationsformer som ofte er i spil samtidigt:

- kropssprog, mimik og sanseapparat (fagter, attituder, mimik, fornemmelser m.v.)
- mundtlig kommunikation (tale, udbrud m.v.)
- skriftlig kommunikation (breve, noter, e-mails, sms m.v.)
- visuel kommunikation (tegninger, skitser, fotos m.v.)



Skal man ikke altid undgå uenigheder?

Nej, tværtimod! - Ofte bliver uenigheder betragtet som noget negativt, som man helst skal undgå. Men undersøgelser viser, at grupper som undgår sårbarheden ved at formulere uenighed, kan risikere at få deres behov overset.

Derimod kan en vis mængde uenigheder bibringe ny udvikling og alternative løsninger til et fællesskab.

Endvidere viser undersøgelser, at et vredt udbrud ofte kan udløse ideer til nye, positive løsninger og endvidere oftere styrker end svækker fællesskabet.

Mennesker er forskellige – og uenigheder er uundgåelige... så vi kan ligeså godt lære at tackle dem så konstruktivt som muligt.

En simpel metode indenfor den uformelle kommunikation til at undgå for mange misforståelser, forglemmelser, fejl eller uheld er at **gentage** et vigtigt budskab for at være helt sikker på, at det når frem til rette modtager og i rette form. Måske lige vedhæftet en lille undskyldning for at gentage... men bare for at være på den sikre side.

Ved at gentage budskabet kan modtageren nå at reagere, hvis vedkommende registrerer en divergens til sin egen opfattelse af budskabet, når det bliver reformuleret.

En ekstra sikring af vigtige informationer er at **spørge**, hvordan modtageren har opfattet indholdet af budskabet. Således kan man ved genfortællingen selv høre, om der er fælles forståelse. En sådan dialog vil kan endda kunne bringe mulige alternativer frem i lyset, fordi den ofte afdækker en anden logik, et andet værdisæt eller ukendte informationer for den anden part.

Uanset hvor lille en konflikt er, vil den altid medføre følelsesudladninger, som kan være svære at håndtere.

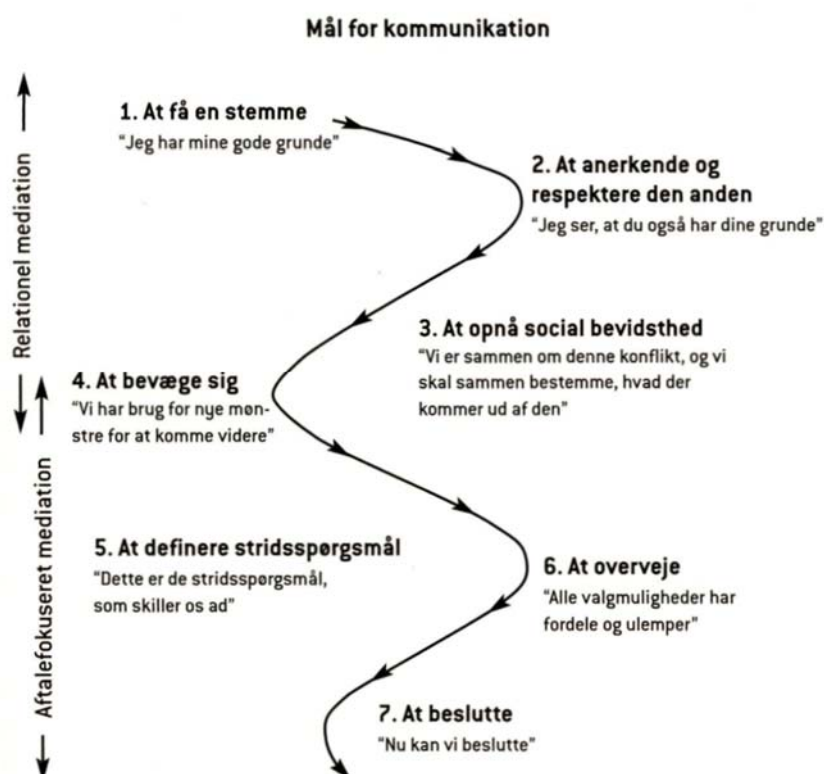
I stedet for at stikke hovedet i busken er det vigtigt, at især den nærmeste leder er parat til at lytte til de forskellige perspektiver og overveje nye aspekter af en konflikt, som måske har ligget latente, og som det kun kan være positivt at få bragt frem i lyset til en større løsning.

Man kan skelne groft mellem forskellige typer af konflikter:

- reel konflikt – hvor der virkelig er et modsætningsforhold mellem mål og adfærd, hvor løsningen er vanskelig
- tilsyneladende konflikt – parterne tror, de er i modsætningsforhold, men kan hjælpes til en løsning

- selvskabt konflikt - som er en del af et helt andet magtspil - kan virke meget skadelig for sammenholdet
- konflikt med overgreb – retoriske overgreb eller voldelige konflikter bør der sættes ind overfor øjeblikkeligt
- direkte konflikt – hvor parterne blot er i direkte diskussion ud fra forskellige værdisæt, og som en udefrakommende mediator vil kunne mægle

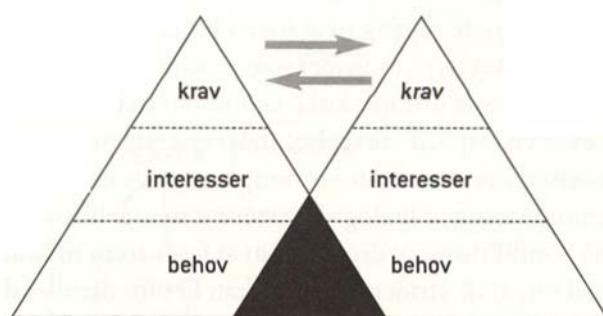
Mål for kommunikationen i en mediationsproces (Kilde 2)



Men når uenighederne alligevel er blevet til konflikt ... Hvad siger man så?

I konflikter er det vigtigt at skelne mellem de stridende parter krav, interesser og behov, som kræver forskellig indsats for en løsning. I en tilspidset konflikt vil der oftest være tale om, at kravene ligger langt fra hinanden og muligvis også udelukker hinanden.

Niveauer i en konflikt (Kilde 2)

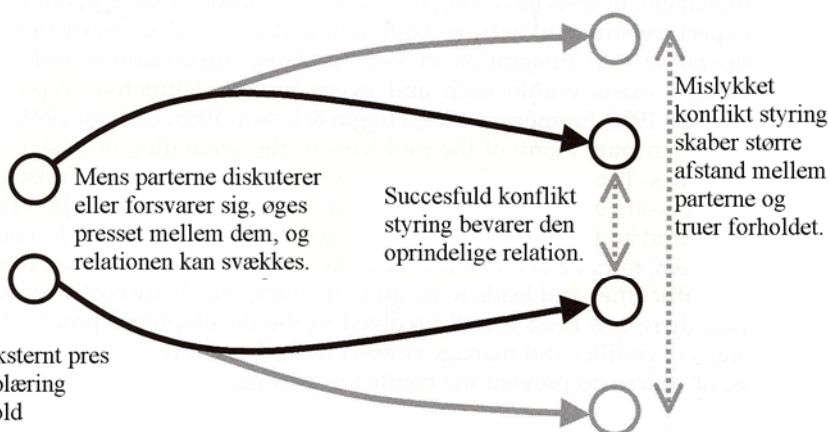


Konflikter må aldrig ignoreres eller undervurderes... så vokser de og popper op et helt andet og meget ubelejligt sted! De forstyrrer arbejdsrytmen, slider på den enkeltes arbejdsglæde og på sammenholdet, og de tager lang tid at komme helt over – om nogensinde. Derfor skal de stoppes - jo før des bedre!

Konflikter er en fastlåst uenighed, hvor mindst én af parterne har en tendens til kun at kunne/ville se problemsættet fra egen banehalvdel (- aldrig modpartens, selvfølgelig...)

Forskellige:

- problemer
- perspektiver
- forståelser
- meninger
- værdier
- mål



På grund af:

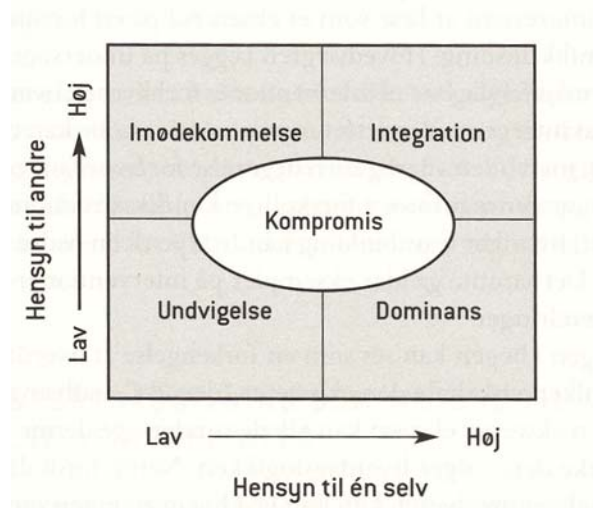
- internt eller eksternt pres
- uddannelse/oplæring
- kontrakt forhold
- forventninger
- kulturforskelle
- personlige præferencer
- o.s.v.

Konfliktudvikling (Kilde 1)

Derfor er en uvildig mediators hjælp altid en god idé. Den uvildige mediators rolle skal være at kunne "oversætte" problemet mellem parternes forskellige synspunkter. Hvis dette er suppleret med en kompetence til at se nye synsvinkler med flere løsningsmuligheder, kan man komme langt.

En professionel konfliktløser kan f.eks. skelne mellem saglige argumenter kontra personlige angreb uden selv at have en aktie i problemstillingen.

17: Model for konflikthåndteringsstile (Kilde 2)



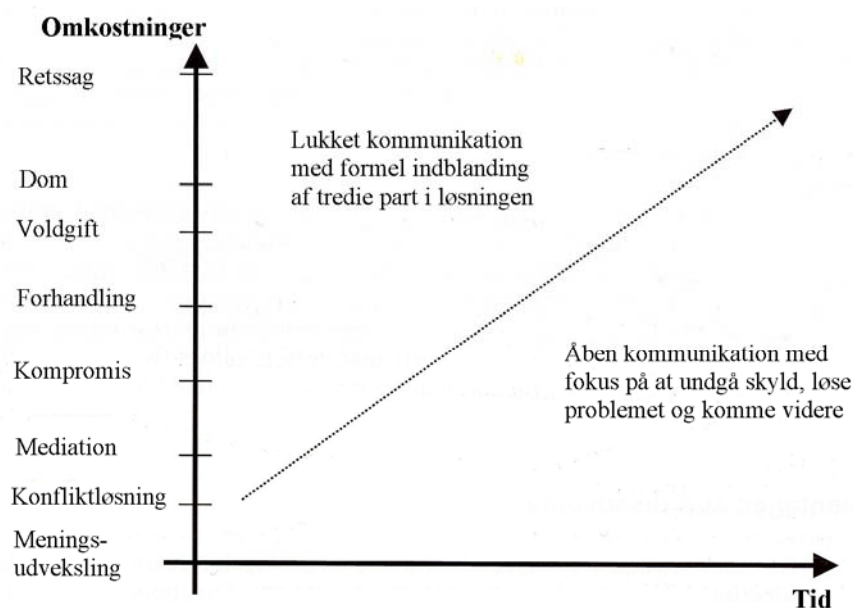
Hvis man ikke lige har en mediator ved hånden, må man som nærmeste ansvarlige give konflikten virkelig god tid, plads og rum. Erkend, at det kan betale sig at investere lidt tid nu for at spare meget mere på længere sigt.

Find et fredeligt sted, hvor ingen andre kan se eller lytte med, og sæt på forhånd god tid af til virkelig at komme til bunds i sagen. Tag gerne et par suppleanter med til duellen... det lægger altid lidt anstændighed til diskussionen, når indviede får lov til at lytte med som tavse vidner. Kaffe og kage kan gøre underværker ved sure maver.

Problemet er altid større, end det lige så ud på overfladen – det er en naturlov. Til gengæld er løsningen også altid meget simplere, end nogen havde turdet forestillet sig, når den endelig dukker ud som et skib af røg og damp.

Indled med at aftale, at man under alle omstændigheder skal mødes om problemet igen næste dag eller snarest - f.eks. for at sikre, at alle parter føler sig hørt og forstået, og at man lige får vendt en glemt detalje, efter alle har sovet på løsningen.

I enkelte svære tilfælde må seancen gentages et par gange. Giv aldrig op – Gevinsten for at nå helt i mål udbetales altid i "guld".

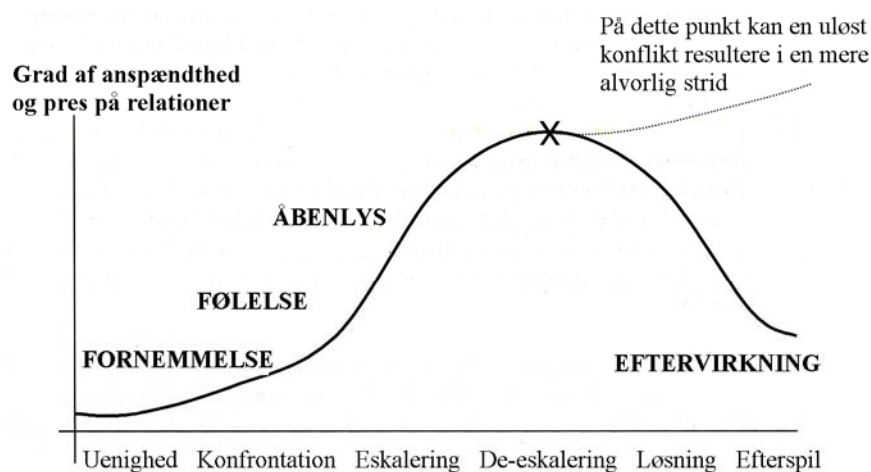


Konfliktløsnings strategier tid/omkostninger (Kilde 1)

Efter konflikten er løst, lurder en ny fjende: Berøringsangst og tavse spekulationer. Så kommunikation må der til igen:

Den gode leder sørger for, at der i passende dosseringer bliver talt ud og lavet jokes om det passerede, indtil alle har fået luft for de sidste frustrationer og kan slappe af igen.

Men den bedste leder forebygger fremtidige konflikter med langsigtede initiativer, teambuilding, åben kommunikation, respekt og konsensusføgende samarbejde.



Anspændthed mellem parterne gennem konfliktforløbet (Kilde 1)



Hvordan kan alle MØDERNE komme til at fungere mere effektivt?

”Det må vi holde et møde om...” bliver ofte nævnt som løsningen på et hvilket som helst problem. Og det er jo også sandt – men derfor også utroligt vigtigt, at møderne fungerer effektivt og hensigtsmæssigt som enhver anden arbejdsopgave, så hele dagen ikke går med møder og afledte frustrationer.

Det er selvfølgelig vigtigt med en god ledelse af mødet – og at mødelederen holder alle klart, hvad formålet er med netop dette møde. Der bør på forhånd være givet en ordentlig brief og faste rammer for:

- formål og dagsorden – kort og præcist
- tidsramme - start og sluttidspunkt, som skal respekteres
- deltagere – som måske skal have en reminder dagen forinden

Der findes en tommelfingerregel for al information:

Max. 3 informationer ad gangen!

Tre informationer er, hvad et normalt menneske kan overskue, tage ind og huske ad gangen. Hvis man har flere budskaber på hjerte, må man fordele dem over flere møder eller finde andre metoder til at sikre sig, at de bliver husket og forstået.

For mødelederen er det en afgørende egenskab for resultatet at kunne kontrollere en forsamling:

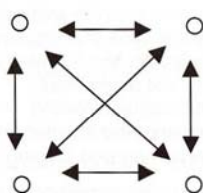
- evt. at have uddelt mindre opgaver inden mødet sammen med en reminder, så alle er klar over, at deres tilstedeværelse og engagement er ønsket og at de kommer med en forventning om at skulle deltage aktivt
- at styre gennem programmet til fastlagt tidsramme
- at fokusere opmærksomheden på målsætningen uden at kvæle de mere turbulente dialoger, som kan være vigtig grobund for nye tanker og initiativer
- at forstå og genkende de forslag, som måtte komme
- at sørge for, at alle kommer til orde ved at dæmpe de sædvanlige højtråbende samt opmuntre de mere stille til at tage ordet
- at modtage og håndtere de følelsesmæssige spændinger, som måtte ligge under budskaber, så mødet kan gennemføres i en positiv ånd

- personligt at være 100% nærværende under hele mødet med krop, blik og stemme som center for samlingens fokus
- afsluttende at samle op på resultaterne, uddelegere arbejdsopgaver og runde positivt af
- at følge op med evt. referat eller en brief af de ikke tilstedeværende ved mødet

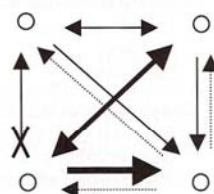
I kontrast til dette er der en række forhold, som karakteriserer "det dårlige møde", og som selvfølgelig bør undgås:

- tidskrævende, passificerende ligegyldigheder og repetitioner af gammelt stof
- at undervurdere og overse gruppens egen viden, initiativ og idéer
- at falde i en grøft med at bruge for meget tid på et enkelt emne, synspunkt eller agenda
- tidskrævende diskussioner af irrelevante bagateller
- glemme at give plads til det sociale aspekt, hygge, humor og teambuilding
- at overse sårbare relationer i diskussionen af problemer, så der efterfølgende bliver behov for socialt oprydningsarbejde i gruppen

Et møde bør repræsentere et netværk af frit flydende kommunikation, hvor alle parter har lige muligheder for at ytre sig.



Menneskelig adfærd medfører, at informationerne i netværket varierer i styrke afhængigt af parterne.



Nogle parter er meget dominerende og kan blokere for andre - mens andre parter er usikre eller tilbageholdende.

Interaktion ved møder (Kilde 1)

Ofte finder vigtig kommunikation sted umiddelbart før eller efter et møde eller i en pause. Det er derfor vigtigt, at faciliteterne også underbygger denne funktion og giver mulighed for lige at veksle nogle ord omkring selve det formelle møde.

Ud over den formelle årsag til mødet skal man ikke undervurdere den bredere sociale funktion af det at mødes i en gruppe. Det opfylder fundamentale, menneskelige behov for at kommunikere og danne bånd. Mødet giver en fornemmelse af at "høre til" et sted og spejler organisationens kollektive værdier.

Til at understøtte denne funktion er det vigtigt at finde og indrette gode steder at mødes. At der er lyst, rent og rart og mulighed for at få stillet basale behov undervejs er en selvfølge.

Det handler om kommunikation. Brug derfor lidt tid på at tænke på, hvordan møblerne kan stilles, så de netop underbygger den form for kommunikation, som skal finde sted. Skal alle kunne se en enkelt taler, som skal holde et længere indlæg? - Ellers skal faciliteterne fremme en dialog med samtlige deltagere, så det er vigtigt, at alle kan se hinanden og ikke kan sidde og gemme sig i et hjørne?

Alle spilder dyre arbejdstimer, hvis ikke faciliteterne for at høste resultater af denne vigtige fælles arbejdsopgave med at mødes og kommunikere er fuldt tilstede.



Hvordan kan byggepladsens "sprog" nogensinde blive hørt og respekteret højere oppe i hierarkiet?

En ting er selvfølgelig at være åben overfor, at forstå og lytte til, at andre faggrupper har deres sprog. En anden ting er at gøre sig selv forståelig for andre.

Mange byggefolk er gode til at sige tingene direkte og uden omsvøb. Det kan til gengæld virke voldsomt på folk, som er uvante med jargonen, og som kan opfatte et velment budskab som kritik eller negativ attitude. Det vil være en god idé lige at tage forbehold for den slags misforståelser og måske nævne, at man nok taler meget direkte, men at det er konstruktivt ment.

Mange af byggepladsens folk har også meget let ved at kommunikere visuelt og forstår let at omsætte det fysiske sprog. De læser to-dimensionelle tegninger og oversætter dem til tre dimensioner i virkelighedens verden uden at tænke nærmere over det... Men dette kommunikations talent er ikke nogen "selvfølge". (Det kan man bare spørge almindelige mennesker om, som har kæmpet med at samle et IKEA-skab derhjemme...)

Det er i det hele taget vigtigt at være sig bevidst, hvor ens hjemmebane ligger, når man ønsker at formidle et budskab til andre. I visse tilfælde bør der ved møder med ledere højere oppe i hierarkiet være mulighed for at supplere de tanker, man ønsker at udtrykke med at kunne demonstrere det visuelt med en tegning på en flip-over eller en tavle. Eller man kan medbringe et eksempel på en problemstilling med sig fra pladsen, hvis det kan lade sig gøre. Det virker meget stærkt i en kommunikation at kunne hive et artefakt på bordet eller visualisere med en tegning.

Ledelsen skal til gengæld til at lære at *lytte mere aktivt* ved at *spørge oprigtigt* og *lytte efter* svarets reelle indhold - uanset hvad de ellers havde forventet at høre. Det forudsætter en reel vilje til rent faktisk at *forstå* - og et mod til at høre et anderledes budskab, end hvad man forventede.

Manglende kompetencer i aktiv lytning er måske stadig en af de største barrierer for kommunikation, dialog og samarbejde i byggebranchen, hvor andre brancher med en kortere historie ikke har samme fag-arrogante attituder i den interne kommunikation.



Og hvad så med udviklingen, som kræver, at man pludselig også skal kommunikere skriftligt og digitalt på byggepladsen?

Det må ikke undervurderes som en kommende magtfaktor, at kommunikationen flytter til nye medier. Mobiltelefon og computer er på få år blevet en selvfølgelig del af enhver arbejdsopgave – og den udvikling er kun lige begyndt.

For pladsens folk gælder det om at være på forkant med krav om efteruddannelse – og med at stille krav til producenterne af de nye kommunikationsværktøjer om at tilpasse sig særlige forudsætninger hos pladsens folk. Fokus på den visuelle kommunikation og staveprogrammer kan eksempelvis blive en hjælp til folk med læsevanskeligheder – hvis den type krav høres og integreres i værktøjernes udvikling.

Og eftersom arkitekter og rådgivere også er i omstillingsfase med nye digitale muligheder, er det godt tidspunkt at stille krav om at tænke pladsens behov ind i de nye koncepter, mens de stadig er åbne i formen. F.eks. at stille krav om, at tekstinformationer bliver skrevet på selve tegningen i stedet for i en særskilt rapport, hvor man skal sammenholde de to medier for at forstå budskabet. Eller

hvad måske med en funktion i arkitektens tegningsprogrammel, som sender en lille advarsel, hvis der er glemt at målsætte en bygningsdel... ligesom bilen advarer om glemt sikkerhedssele?

Den type dialog med udveksling af behov og løsninger mellem alle parter i organisationen bør byggepladsens folk være bedre til at stille krav om fremover, hvis ikke andre skal sætte dagsordenen for dem.

Det gælder om at være på forkant med kommunikationen for at få opfyldt sine behov – så man ikke sidder og ærgrer sig senere og synes, at man skal gøre andres arbejde eller skal bruge tid på noget, som kunne være gjort smartere.

Midlet kan bl.a. være aktivt og kompetent at udnytte deltagelsen i workshops, Byg-SOL møder o.l. på flere og flere af de gode pladser, hvor de tilbydes. At tage ansvar for egen situation og fremtid.



Vidensdeling... Gammel vin på nye flasker?

Det kan man godt sige... I mange år talte byggebranchen om problemer med at opsamle og videregive erfaringer. At man blev ved med at opfinde "den dybe tallerken" rundt på byggepladserne, og at alle havde så travlt med at komme videre til det næste projekt, at man aldrig nåede at fastholde den nye viden, man havde lært.

Men man blev også bevidst om, at problemet handlede meget om kommunikation. Om at man ikke fik opsamlet viden nede fra folkene på byggepladsen eller brugt det i planlægningen af de næste projekter. At der slet ikke bliver talt nok på tværs af organisationen – internt på pladsen og fagene imellem.

Dette forhold for byggebranchen bliver især tydeligt, hvis man følger nogle af de fejl, svigt eller mangler, som kan registreres – og ser på deres vej gennem systemet: Hvorfor opstod de? Undersøgelser viser, at omkring 60% af den slags fejl kan føres tilbage til brister i kommunikationen i byggeprocessen.

Der er ikke uvilje til at dele viden. Problemet er, at den, som har eller får viden, ikke altid har overblik eller tænker på, hvem der bør deles viden ud til. Af frygt for at give for meget viden videre bliver viden derfor kun delt med de nærmeste, hvor andre dele af organisationen måske kunne have nytte af den konkrete viden.

Viden kan antage forskellig karakter:

- Den faglige viden - kan være erhvervet gennem uddannelse, oplæring og praksis.
- Den koordinerende viden - der sikrer, at den faglige viden koordineres til en samlet indsats (hvem, der burde gøre hvad og hvornår – men også hvem, som rent faktisk gør hvad)
- Den objektbaserede viden - beskriver anvendelsen af den faglige eller koordinerende viden på et objekt.
- Den relationsbaserede viden – beskriver viden om hvem, som ved hvad... eller hvor, man finder viden

Viden og kompetencer bliver mere og mere afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne og har derfor ledelsernes voksende bevågenhed i disse år – i forhold til alle niveauer af organisationen. Viden har altid været Danmarks vigtigste råstof, hvoraf vi skaber værdierne. I de senere år er konkurrencen blot blevet skærpet ude fra den store verden.

Kommunikation handler på mange måder om at formidle viden mellem sig. Ikke mindst derfor bliver evnerne til at håndtere kommunikationen på byggepladsen afgørende også for bygningsarbejdernes muligheder for at fungere og præstere professionelt fremover.

Kilder

- 1) Emmitt S., Gorse C.; (2003) Construction Communication, Blackwell Publishing, UK
- 2) Graversen G, Holt Larsen H.; (2004) Arbejdslivets psykologi, Hans Reitzels Forlag
- 3) Haslebo, G.; (2004) Relationer i Organisationer, Dansk Psykologisk Forlag
- 4) Holdt Christensen P.; (2004), Vidensdeling, Handelshøjskolens Forlag

“The blind men and the Elephant”

Den amerikanske poet John Godfrey Saxe (1816-1887) skrev følgende digt på basis af en gammel, indisk fabel:

It was six men of Indostan
To learning much inclined,
Who went to see the Elephant
(Though all of them were blind),
That each by observation
Might satisfy his mind

The First approached the Elephant,
And happening to fall
Against his broad and sturdy side,
At once began to bawl:
“God bless me! but the Elephant
Is very like a wall!”

The Second, feeling of the tusk,
Cried, “Ho! what have we here
So very round and smooth and sharp?
To me ’tis mighty clear
This wonder of an Elephant
Is very like a spear!”

The Third approached the animal,
And happening to take
The squirming trunk within his hands,
Thus boldly up and speak:
“I see,” quoth he, “the Elephant
Is very like a snake!”

The Fourth reached out an eager hand,
And felt about the knee.
“What most this wondrous beast is like
Is mighty plain,” quoth he;
“ ’Tis clear enough the Elephant
Is very like a tree!”

The Fifth, who chanced to touch the ear,
Said: “E’en the blindest man
Can tell what this resembles most;
Deny the fact who can
This marvel of an Elephant
Is very like a fan!”

The Sixth no sooner had begun
About the beast to grope,
Than, seizing on the swinging tail
That fell within his scope,
"I see," quoth he, "the Elephant
Is very like a rope!"

**And so these men of Indostan
Disputed loud and long,
Each in his own opinion
Exceeding stiff and strong,
Though each was partly in the right,
And all were in the wrong!**

Moral:

So oft in theologic wars,
The disputants, I ween,
Rail on in utter ignorance
Of what each other mean,
And prate about an Elephant
Not one of them has seen!

