

Klovnefisk

- Førerhunde & små grå mus

- visioner i folkeoplysningen.
1999

Frit Oplysningsforbund i Århus

Skrevet af Torben Dreier, Benedikte Pedersen, Folmer Steensen, Henrik Gram Nielsen og Inge Madsen. Redigeret af Inge Madsen

Omslagsfoto af klovnefisk: Martin Jørgensen

Omslagsdesign: To om bord

Grafiskdesign: KGB Kommunikation 8613 4774

1. udg. 1. opl.

Udgivet 1999 af:

Frit Oplysningsforbund i Århus

Guldsmedgade 25

Postboks 159

8100 Århus C

Tlf. 86 12 60 00

ISBN 87-986254-3-8

Trykt hos: Buch's Grafiske A/S, Randers

Tidligere udgivet af FO-Århus:

Historien om en succes.

Et kulturformidlingsprojekt for udlændinge. Red. og udg. af Styregruppen for projekt Udsyn og Indblik, 1994.

FO - en aftenskole i Århus. Videobånd produceret for FO/Århus af Helle Lorenzen med støtte fra Århus Filmværksted, 1994.

FUU-håndbog, Århus. Den fri Ungdomsuddannelse. Red. af Anette Hansen og Torben Dreier. 1996.

På første række. Et essay om skolegang og kultur i skoler for voksne. Af Ole Steen Kristensen, Helle Abel, Janne Vedel Christoffersen og Nina Hestbech. 1998.

FO-Århus' hjemmeside på internettet: www.fo-aarhus.dk

Indhold

Forord	3
<i>Formålsparagraf og visioner</i>	3
<i>Kernekrav til virksomheden</i>	3
Fakta om FO-Århus	5
<i>Hovedområde 1</i>	5
<i>Hovedområde 2</i>	5
<i>Daghøjskolen Gimle</i>	5
<i>Den fri Ungdomsuddannelse</i>	5
<i>Århus Specialundervisningsskole</i>	6
<i>Struktur</i>	6
<i>Administrationen</i>	6
Indledning	7
<i>En lille forhistorie</i>	7
<i>Den "forsvundne" formålsparagraf</i>	8
<i>Den korte formålsparagraf</i>	8
<i>Den lange formålsparagraf</i>	9
Hvad er det så vi vil?	11
<i>Grundtvig og folkeoplysningens rødder</i>	11
<i>- Den lange formålsparagraf og Grundtvig</i>	12
<i>De syv personlige kompetencer</i>	12
<i>- De syv kompetencer i praksis</i>	15
<i>- Kompetenceprofilen</i>	17
<i>- Den lange formålsparagraf og de syv kompetencer</i>	19
<i>Demokrati</i>	19
<i>- Den lange formålsparagraf og demokrati</i>	21
<i>Den lærende organisation</i>	22
<i>- Den lange formålsparagraf og den lærende organisation</i>	24
<i>Den sociale dimension</i>	24
<i>- Den lange formålsparagraf og den sociale dimension</i>	26
<i>Flygtninge og indvandrere</i>	27
<i>- Den lange formålsparagraf og flygtninge og indvandrere</i>	28
<i>Kvalitet</i>	29
<i>- Den lange formålsparagraf og kvalitet</i>	31
<i>Samarbejde</i>	31
<i>- Den lange formålsparagraf og samarbejde</i>	32
<i>At være med, hvor det sner</i>	33
<i>- På landsplan</i>	33
<i>- Lokalt</i>	34
<i>- Den lange formålsparagraf og at være med, hvor det sner</i>	34
<i>Nytænkning og fremtiden</i>	34
<i>- Den lange formålsparagraf og nytænkning og fremtid</i>	36
Har vi så nået det, vi ville?	37
Litteratur	38

Forord

Frit Oplysningsforbund i Århus (FO-Århus) har i de sidste 3-4 år arbejdet intenst med at få formuleret sine visioner og at få dem ført ud i livet. Det er vigtigt for en organisations dynamik og korpsånd, at alle medarbejdere er fælles om mål og visioner og arbejder med på samme idégrundlag. Kun på den måde opnår vi at få opfyldt flest af vores mål. Men det er en lang og vedvarende proces, som dette hefte er et led i. Vores opsamling af de senere års drøftelser sker på tre måder: 1) Udgivelse af dette hefte. 2) Udarbejdelse af en ordbog. 3) Udvikling af "målemodel" for kompetencer.

1) Her forsøger vi at formulere alle de tanker, idéer, teorier og visioner, vi har arbejdet med i de forløbne år. Det sker i et forsøg på at skabe et overblik og en sammenhæng mellem de mange input og inspirationer, vi har fået. Heftets målgruppe er altså medarbejdere, lærere, projektledere, linjeledere i daghøjskolen Gimle og samarbejdspartnere i FO-Århus. Desuden håber vi at andre FO-afdelinger i landet kan finde inspiration og udfordringer til arbejdet med folkeoplysningen.

2) Som supplement til dette hefte, er der en FOordbog under udarbejdelse. En ordbog, hvor de ord og begreber, vi dagligt går og smider i hovedet på hinanden, bliver defineret og forklaret. Målet er, at begreberne fremkalder det samme billede på alles netinder i FO-Århus, så vi ikke taler forbi hinanden.

3) Da personlige kompetencer er et meget individuelt og flydende begreb, har det været svært at måle og bevise en udvikling hos vores kursister. Et sådant bevis vil være yderst nyttigt for vores kursister på projekter og daghøjskolen Gimle, når de skal videre i arbejdsliv eller uddannelse, så derfor har vi udarbejdet et kompetenceprofil-skema, som også vil blive omtalt i dette hefte under afsnittet om de syv kompetencer.

Formålsparagraf og visioner

FO-Århus har selvfølgelig en formålsparagraf som alle andre foreninger, men den er meget kort og meget generel i sin formulering. Den er svær at bruge direkte og konkret i det daglige arbejde, og meget få af medarbejderne kendte til den.

Derfor satte bestyrelsen i FO-Århus sig for at prøve at udmønte formålsparagraffen i en lang række konkrete visioner, der er operationelle og praktisk anvendelige i hverdagen - den såkaldt "lange formålsparagraf" på side 14. (Side 14 er omdrejningspunktet i dette hefte; dele af "den lange formålsparagraf" vil blive taget op efter hvert afsnit i heftet som en slags status over, hvor langt vi er nået med vores visioner i FO-Århus.)

Herefter forestod og forestår stadig det store arbejde med at få disse visioner udbredt til alle medarbejdere i FO-Århus, fordi en vision skal kunne kommunikeres og reelt være en fælles vision - ikke en vision for enkeltpersoner eller enkeltgrupper i virksomheden, som "påduttes" alle andre deres synspunkt. Det vil sige, at medarbejderne sammen skal løfte opgaverne, og at løsninger ikke tvinges igennem.

Visionerne skal være fælles og skal være nærværende - også i hverdagen. Det nytter ikke, at visionerne kun findes som støvede rapporter eller på fint glittet papir i skuffer og skabe. Der skader de mere, end de gavner. Enhver medarbejder skal kunne overføre visionen til sin egen indsats og til sin egen arbejds hverdag. Visionen skal også række ud over virksomhedens rammer og sætte den i relation til dens omverden. Omverden forstået både som virksomhedens interessegrupper, det omgivende samfund og miljøet/naturen.

Kernekrav til virksomheden

Dette omfattende arbejde stiller og har stillet store krav til FO-Århus som organisation. Kravene kan stilles op i seks kernekrav, der er grundlæggende krav til virksomheden fra alle dens medarbejdere - og de gælder på både miljøområdet, det sociale område og det

forretningsmæssige område:

Ansvarlighed: *Hvad gør virksomheden?*

Det er gennem handlinger, at virksomhedens holdninger bliver virkelighed. Ord som retfærdighed, "fair play" og samvittighedsfuldhed er med til at beskrive dette kernekrav.

Legalitet: *Hvad må virksomheden?*

At overholde love, regler, brancheforskrifter og -aftaler er et minimumskrav. Det forventes, at virksomheden udviser et større engagement end det - både på indenlandske og udenlandske markeder.

Kompetence: *Hvad kan virksomheden?*

Virksomheden skal have faglig og saglig indsigt i problemstillingerne og være i stand til at omsætte dem i formaliserede handlingsplaner, til at opbygge og følge procedurer og til at følge op på tidligere initiativer.

Engagement: *Hvad vil virksomheden?*

Virksomheden skal være en central aktør og drivkraft i samfundet. Det forventes, at den er proaktiv (forud for sin tid - red.) og gerne uopfordret bidrager med ideer og løsningsforslag til samfundsrelevante problemer og konflikter.

Gennemsigtighed: *Hvilke informationer giver virksomheden?*

Virksomheden skal være imødekomende og i dialog med sin omverden. Virksomheden skal på eget initiativ fremlægge let tilgængelige informationer om dens virke og være åben for udveksling af synspunkter og samarbejde med dens interessenter.

Troværdighed: *Kan man stole på virksomheden?*

Dette krav gælder alle de øvrige kernekrav. Virksomhedens ansvarlighed, legalitet, kompetence, engagement og gennemsigtighed skal være troværdig, dvs. virksomheden forventes at være åben, ærlig, parat til at indrømme fejl og stå ved det, den siger.

(Kilde: Fremtidsorientering, 2-1998)

Disse kernekrav til en virksomhed, i dette tilfælde til FO-Århus, vil vi forsøge at belyse i det følgende, og vi håber, at vores læsere vil gøre sig overvejelser undervejs om, hvorvidt FO-Århus lever op til kravene eller ej og om, hvordan vi fremover/fortsat kan leve op til kravene i fællesskab.

God arbejdslyst!

Torben Bonde, formand for **FO-Århus**

Fakta om FO-Århus

FO-Århus er en lokalafdeling af FO's landsforbund og startet af en kreds af folk fra partiet Det radikale Venstre. Århus-afdelingen blev oprettet i 1973 og bestod i starten af en aftenskole, som vi traditionelt kalder hovedområde 1. Senere er aktiviteterne udvidet betydeligt. I 1980'erne og især 1990'erne er der sket meget med etablering af flere og flere projekter med heldagsundervisning, som vi kalder hovedområde 2. FO-Århus ledes af en bestyrelse, der har nedsat et aktivitetsudvalg og et økonomiudvalg.

Hovedområde 1

Det første ti-år, FO-Århus eksisterede, var der ikke den helt store aktivitet, men der blev dog trykt katalog og gennemført hold hvert år. Efterhånden steg antallet af igangsatte hold, og her efter mere end 25 år har vi et stort fire-farvet program med en lang række forskellige aftenskoletilbud og foredrag inden for f.eks: bevægelse, håndarbejde, edb, sprog, madlavning, gamle håndværk, navigation, musik, kultur og religion.

Der bliver fremstillet et forårs- og efterårskatalog hvert år, foruden en foredragspakke med ældreforedrag. Desuden udgives bladet *NICOLAI*, der 4 gange årligt sendes til lærere og elever i aftenskolen. Aftenskolelærerne vælger en repræsentant med stemmeret til bestyrelsen i FO-Århus.

Hovedområde 2

I 80'erne og 90'erne har FO-Århus gennemført en lang række projekter. Enkelte af dem har efterhånden kørt i mere end 10 år.

- Projekter for flygtninge og indvandrere, som f.eks. Udsyn og Indblik, Den halve Himmel, Arabesk, Ord og Liv.
- Projekter med praktisk indhold foruden den teoretiske undervisning, som f.eks. Vand og Skov og Renholdet.
- Projekter med edb som speciale, som f.eks. Propylon.
- Projekter for svage grupper, som f.eks. Det kreative Værksted for sent udviklede, projekt Overhalingsbanen for tidl. narkomaner og Billedspor for personer med psykiske problemer.
- Projekter beregnet som hjælp til at komme ud på arbejdsmarkedet, som f.eks. Firmastewardesserne, Bachelor med Ballast og Jobbreaker.

Hvert projekt er selvstyrende under ansvar over for skolelederen. Der afholdes jævnligt fyraftensmøder for alle projektledere, og der udgives hver 14. dag et nyhedsbrev til alle projekter og Gimle-linjer. I 1998/99 er der i samarbejde med Danmarks Lærerhøjskole etableret en efteruddannelse for projektledere og Gimle-linjeledere i FO-Århus. Projekterne vælger en repræsentant med stemmeret til bestyrelsen i FO-Århus.

Daghøjskolen Gimle

I 1995 oprettede FO-Århus en daghøjskole, kaldet Gimle - efter de gamle nordiske guders gyldne himmelsal. Denne daghøjskole kører med 10-15 linjer hvert år, f.eks. Netjumpers (edb og internet), Arkitektur og Design, Grønt Lys (integration af flygtninge og indvandrere) og Krop, Kontakt og Kreativitet.

Daghøjskolen Gimle har egen bestyrelse og støttekreds, der afholdes jævnlige møder for alle linjeledere, og 6-8 gange årligt er der fællesarrangementer for alle Gimle-elever.

Den fri Ungdomsuddannelse (FUU)

I 1995 blev lancerede Undervisningsministeriet Den fri Ungdomsuddannelse. FO-Århus tog straks idéen til sig og ansatte sin egen FUU-vejleder. Siden er næsten 200 unge begyndt på uddannelsen hos FO-Århus.

Århus Specialundervisningsskole (ÅS)

I 1997 fusionerede FO-Århus med Århus Specialundervisningsskole, der kører en heldagsskole for sent udviklede. ÅS har efter fusionen fortsat sin undervisning i uændret form.

Struktur

FO-Århus er en svær størrelse at beskrive rent organisatorisk. Den matcher ikke helt de allerede eksisterende organisationsteorier og -skemaer, men én ting kan vi dog med sikkerhed fastslå: FO-Århus ligner ikke en hierarkisk pyramide. Dette hefte giver måske, gennem sin beskrivelse af FO-Århus' ideologi og visioner, et billede af strukturens indhold, men det er ikke heftets primære formål at tale om struktur.

Derimod var struktur temaet for en af lektionerne i vores efteruddannelse for projektledere og linjeledere, og her fik fantasien frit løb. En arbejdsgruppe tegnede strukturen som verdensrummet over jordkloden (se ill. næste side). Strukturen i FO-Århus ses som et ydre rum, hvor alle delelementer har deres eget kredsløb, men samtidig indgår i et eller flere fælles kredsløb med andre. FO moderplaneten er placeret i periferien, da FO som organisation indgår i mange sammenhænge med samarbejdspartnere, lovgivere m.v., som ikke er en del af kernen i FO-Århus. Projekterne og daghøjskolelinjerne ses som "selvstændige" planeter, der udover at dreje om egen akse også følger et bestemt kredsløb, enten alene eller med en anden planet i kredsløbet. Planeterne indgår i det store kredsløb med FO.

Stjerneskedene kan symbolisere enkeltstående projekter, f.eks. Kulturnat, Grøn Guidearrangement eller Aftenskole Åben Hus. Satellitterne er en slags pejlemærker, der både vejleder (f.eks. en nedskrevet projekt- eller linjebeskrivelse, kompetenceprofilskemaet) eller kontrollerer (f.eks. via politiske signaler, udmøntede love osv.)

En anden gruppe tegnede FO-Århus som en tocellet amøbe, med to separate cellekerner, men med fælles plasma, der konstant ændrede form.

En tredje gruppe beskrev FO-Århus som en markedsplads med boder for enhver smag, med forskellige huse omkring og med et vejkrud i midten, hvor mennesker mødes.

Endelig kom en fjerde gruppe med forslag om at se FO-Århus som en sæbekassebil, der bliver skubbet af en flok vidt forskellige mennesker. På kassebilen sidder Grundtvig med skolelederen på skødet.

Vi skal undlade tolkninger af modellerne, da det ikke er dette heftes formål, men overlade til læserne, efter endt læsning, at tegne sin egen udgave af organisationsstrukturen i FO-Århus.

Administrationen

Alle tråde i FO-Århus samles i administrationen og i sidste ende samles de hos skolelederen, der har en stab af medarbejdere omkring sig:

- Kursusbutik, som tager sig af tilmelding af elever til alle aktiviteter i FO-Århus og daghøjskolen Gimle. Desuden står butikken for ældreforedrag og for refusionsopgørelser til kommunen.
- Regnskabsafdeling, der ligeledes tager sig af alle grene inden for FO-Århus.
- Udviklingssekretariatet, som består af en række medarbejdere med ekspertise på forskellige områder, som f.eks. markedsføring, fondsansøgninger, internationalt samarbejde og projektudvikling.

Ovenstående er skelettet i FO-Århus, og i det følgende vil vi prøve at sætte lidt kød på skelettet, både for at se hvad det indeholder, og for at se hvordan det hænger sammen.

Indledning

Der er hverken mangel på visioner eller ambitioner i Frit Oplysningsforbund i Århus (FO-Århus). Den overordnede vision for FO-Århus er at være førerhund inden for det holdnings- og idébetonede i det folkeoplysende arbejde i Danmark - vel at mærke en førerhund, ligesom førerhunden i et hundespand foran en grønlandsk slæde. Det skal komme til udtryk gennem en målbevidst indsats på en række områder, som f.eks. menneskerettigheder, personlige kompetencer, nye samarbejdsformer, den lærende organisation, omstillingsparathed og nytænkning i det hele taget.

Hvis FO-Århus skal være førerhund, betyder det, at vi skal vide, hvad folkeoplysning er, og at vi skal kaste os ud i at udvikle dette indhold kontinuerligt i spændet mellem vores formål og den aktuelle samfundsudvikling. Dette skal ske uden facitliste, men med pejlemærker i den ideologi, som vi løbende må identificere os med, vel vidende at også den er til diskussion.

I FO-Århus forsøger vi at føre vores visioner ud i livet ved at praktisere princippet om den lærende organisation. Det vil sige, vi ønsker at fremme en udvikling med og en udvikling i kraft af de medarbejdere, der tegner organisationen. Men det er ikke en blind udvikling, der kan løbe i lige så mange retninger, som der er medarbejdere. At praktisere den lærende organisation kræver, at vi løbende formulerer vores fælles værdigrundlag og vores fælles visioner og strategi. Det er en proces uden ende.

I øjeblikket er FO-Århus inde i en rivende udvikling og befinder sig i en dynamisk situation, hvor vi især har behov for at få sat ord på nogle fælles værdier og få en forståelse af nogle fælles strategier, der handler om den pædagogiske praksis, som vi føler er kendetegnende for vores organisation.

Men først en lille forhistorie:

Klovnefisker lever i koralrev. Hannerne har egne territorier, mens hunnerne svømmer frit på kryds og tværs. Klovnefisker er godt rustet til livet i havets jungle. Successen skyldes blandt andet, at fisken er i stand til at tilpasse sig levevilkårene ud over det sædvanlige. Som klovnefisker er man en hun, mens man er lille.

Men når man bliver en tilpas stor fisk, eller når nogle af hannerne falder fra - så bliver et passende antal af hunnerne til hanner. Den tidligere hun får dermed mulighed for at score sit eget territorium.

Som mennesker er vi ikke underlagt den slags "tvungne"/automatiske valg, som klovnefisker er. Vi kan hver især træffe vores personlige valg. Og dog. Listen over de arvelige faktorer af både biologisk og miljømæssig art er lang og altid med, når vi hver især træffer vores valg. Listen bliver længere, jo mere vi tænker over præcis hvilke midler, vi hver især må have i brug for at opnå ganske bestemte ting i livet. Som nu for eksempel succes. Det er et fænomen, der er skrevet ikke så få bøger om. Der er endda opstået konsulentfirmaer, der lever af at bibringe mennesker, organisationer og firmaer mere succes eller i hvert fald viden om, hvordan de får det.

For FO-Århus er en af de væsentligste faktorer for succes motivationen hos den enkelte medarbejder. Men herudover er der selvfølgelig også brug for analyse, overblik, engagement, etik, samarbejde, åbenhed, evnen til at kunne kommunikere, være kreativ, behandle sin krop ordentligt, anerkende sammenhængen mellem menneske og natur samt den faglige kompetence og i vore dage også den teknologiske bevidsthed. Med andre ord: De syv Kompetencer! - eller det, Grundtvig kaldte "det hele menneske". (Se de enkelte afsnit for nærmere uddybning).

Når FO-Århus er bedst, er vi godt med inden for hver enkelt af kompetenceområderne. Men så er det at "biologien og miljøet" eller i folkeoplysningens verden samfundsudviklingen og lovgivningen kan spille os et puds. Så må vi være klar til forvandling og omstilling, så vi på trods af ændringerne når det samme mål som før. Her kan vi lære meget af klovnefisk, der vel nok præsterer topmålet af omstillingsevne ved at skifte køn, når der er brug for det.

Dette lille hefte handler om de visioner, som FO-Århus har, og især om hvordan vi prøver at få dem opfyldt gennem hele det arbejde, som udføres i forbundet - af både kontorassistenter, lærere, projektledere, elever, bestyrelse... gennem det net af grene og kviste som tilsammen udgør FO-Århus. For FO-Århus vil egentlig gerne være både førerhund og klovnefisk.

Den "forsvundne" formålsparagraf

Folkeoplysning er et diffust begreb. Ikke engang i Lov om Folkeoplysning står der, hvad folkeoplysning er - der mangler simpelthen en formålsparagraf. Skulle vi alligevel prøve at beskrive det ubeskrivelige, kunne det være, at folkeoplysningen er en form for samvær og uddannelse - en livsform, som rummer et ligeværdigt møde mellem frie mennesker, hvor den enkeltes erfaringer og holdninger betyder noget for processen. Folkeoplysningen udspringer af lyst og engagement, hvor målet og processen er personlig udvikling og ikke en egentlig erhvervskompetence, en styrkelse af selvtillid og ansvarsfølelse - egenskaber, der sætter den enkelte i stand til at tage del i demokratiske beslutningsprocesser i alle livets forhold.

FO-Århus har i et diskussionsoplæg til den nye udgave af loven, der er på vej i 1999, et bud på, hvad folkeoplysningens formål er:

- At kvalificere mennesker til at være borgere i et demokratisk samfund.
- At sætte ind mod uret, umyndiggørelse, uværdighed.
- At mennesker kan opnå tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle.
- At borgere i Danmark er fortrolige med dansk kultur og har forståelse for andre kulturer.
- At bidrage til forståelse af menneskets samspil med naturen for at kunne tage vare på naturens ressourcer.

Disse punkter indeholder både bløde (sociale) og hårde (faglige) kvalifikationer, og det vil ikke være let, for ikke at sige umuligt, at strikke en eksamen sammen, der skulle kontrollere om kravene er opfyldt. Men det er heller ikke meningen. Målet er, at det enkelte menneske skal blive og føle sig bedre kvalificeret til at tage del i sit eget liv og at tage ansvaret for sit eget liv: "at træde i karakter", som Søren Kierkegaard udtrykte det. Folkeoplysning har noget med ansvar, holdninger, idéer og engagement at gøre - men disse ting bygger igen på bl.a. faglig viden, erfaring og udvikling.

Den korte formålsparagraf

I FO-Århus' vedtægter står der:

"Foreningens formål er at udbrede folkeoplysning inden for økonomiske, politiske, sociale og kulturelle emner, samt at arbejde for de idealer FN står for: Fred, tolerance, mellemfolkelig forståelse og internationalt samarbejde."

"Foreningens formål søges bl.a. opnået gennem:

- På lokalt plan at oprette aktiviteter med støtte i folkeoplysningsloven samt andre aktiviteter, der opfylder formålet, herunder tilrettelæggelse af kulturelle arrangementer m.v.
- Samarbejde med andre folkeoplysende og kulturelle organisationer."

Den lange formålsparagraf

Denne korte formålsparagraf har bestyrelsen i FO-Århus, som tidligere nævnt, forsøgt at udmønte i en mere uddybende og konkret form, der kan bruges i det praktiske, daglige arbejde = "den lange formålsparagraf". Vi vil i de følgende afsnit undersøge, om FO-Århus opfylder og kommer omkring alle disse konkrete visioner i sit folkeoplysende arbejde - både over for medarbejdere og kursister.

Frit Oplysningsforbund i Århus skal være førende inden for det folkeoplysende arbejde i Danmark.

Det skal komme til udtryk gennem en målbevidst indsats på en række områder:

- Arbejde for de idealer, FN står for
- at være og fremstå som en tolerant organisation
- at udvikle mellemfolkeligt arbejde
- at bidrage til folkeoplysning i andre lande
- at udvikle og forbedre aktiviteter, der støtter flygtninge og indvandrere
- at udvikle og forbedre aktiviteter, der kompenserer for udsatte gruppers manglende uddannelse eller deltagelse i samfundslivet

At udvikle og anvende grundtvigske idealer i et progressivt undervisningsmiljø:

- med tilbud til "det hele menneske"
- ved at være kvalificeret inden for alle personlige kompetenceområder

At have og signalere demokrati i organisationen ved hjælp af:

- åbenhed - medbestemmelse
- personale- og lærerrepræsentanter i bestemmende organer
- ingen forskelsbehandling
- uddelegere forpligtelser og rettigheder
- at have øje for mulige og faktiske kvalitetssvigt i forholdet mellem ledelse, administration, ansatte, samarbejdspartnere
- at lede organisationen som en lærende organisation, hvor samtale, eksemplets magt, at prøve selv er principper for styring og oplæring: en flad struktur

Tilbyde et aftenskoleprodukt, der skal:

- rumme tilbud til alle typer mennesker
- være hurtig til at optage nye tendenser uden at det er på direkte bekostning af "gamle" fag
- altid give tværgående tilbud
- være under nøje overvågning hvad angår kvalitet, service og pris
- profilere Frit Oplysningsforbund i det omfang FO faktisk adskiller sig fra andre oplysningsforbund i Århus

Til stadighed udforske, afprøve og forfine folkeoplysningens potentialer:

- nye tilrettelæggelsesformer
- nye fagområder
- nye og utraditionelle fagkombinationer
- nye målgrupper

Forbedre etablerede og udvikle nye samarbejdsformer med andre uddannelsesinstitutioner og strukturer:

- for at skabe integrerede forløb, hvor folkeoplysningens ikke-formelle uddannelse spiller sammen med det formelle boglige/faglige til en helhed for deltagerne
- kombinere folkeoplysningen med andre lovgivninger til forløb, hvis formål både er oplysende, sociale og faglige
- aktiveringsprojekter
- brobygning
- afklaring og genoptræning

Tilstræbe at være aktiv inden for hele spektret af lovbunden folkeoplysning (minus idræt og sport):

- aftenskole / fritidsundervisning
- daghøjskole
- FUU
- højskole

Afsætte ressourcer til at indgå i netværk til styrkelse af folkeoplysningen og til nyudvikling:

- de etablerede organer
- ministerielle, regionale, kommunale, private udviklingsgrupper omkring forsøg og videreudvikling af
- pædagogik, tilrettelæggelsesformer m.v
- kvalitet og evaluering
- personlige kompetencer
- adgang til ikke-formel voksenuddannelse
- internationalt arbejde
- rådgivende organer vedr. voksenuddannelse og folkeoplysning
- støtte til og uddannelse af andre

Hvad er det så vi vil?

Grundtvig og folkeoplysningens rødder

Nikolaj Frederik Severin Grundtvig (1783-1872) "opfandt" folkeoplysningen. Grundtvig er evigt aktuel, og hans idéer om oplysning, dannelse, højskoler osv. danner baggrunden for den undervisning, som foregår i FO-Århus i dag.

Grundtvig var teolog, præst, digter, pædagog, filosof og politiker, og hans idéer satte en kædereaktion i gang inden for både kirkelige og folkelige bevægelser: grundtvigianismen i alle dens afskygninger, andelsbevægelsen, højskolerne, folkeoplysningen, genopdagelse af den nordiske mytologi, salmetraditionen i Danmark osv.

Folkeoplysningen er efterhånden henvend 150 år gammel, men det bliver idéen ikke dårligere af. Det handler om at oplive og oplyse folk. Idéen er både at "vække" eleverne til et rigere liv og at give dem flere kundskaber og færdigheder. Grundtvig havde ikke et pædagogisk program og tog afstand fra at formulere et sådant. Han mente ikke, at livet kunne beskrives, før det var levet. Et andet malende udtryk han brugte var, at reformere skole-graven til en plante-skole for livet. Vi ville dog næppe gå så vidt som til at kalde skolen for en grav, uanset hvor "sort" den måtte være eller var.

For Grundtvig var begrebet frihed det altafgørende. Der skulle være frihed til på skolens område at samarbejde med anderledes tænkende, dvs. uanset trosretning skal man kunne modtage "oplysning" sammen. Skolen skulle være en levende form for indbyrdes undervisning med en aktiv og personlig indsats fra lærerens side. Oplysningen skulle bidrage til menneskelivets forklaring, dvs. den forklaring på eller afklaring af, hvad der er menneskelivets mening og mål.

Andre nøgleord i Grundtvigs tanker om undervisning: der skal appelleres til elevernes interesse, den skal være uden eksamen, den skal ske i munterhed, den skal være nærværende og nyttig, den skal være historisk-poetisk, den skal være på dansk og ikke latin, den skal være fri, levende og naturlig, der skal være vekselvirkning mellem hjerne og hjerte, mellem lys og liv.

For de fleste elever er i hvert fald de faglige behov i dag nogle andre, end de var for eleverne for 150 år siden. Men folkeoplysningen og dens elementer er værdifulde grundidéer, som undervisningen kan bygges op omkring uanset tid og sted, fordi de almenmenneskelige vilkår stadig er nogenlunde de samme.

Grundtvigs idéer er altså grundlaget for undervisningen i FO-Århus og andre steder af den simple grund, at de kan holde til det - og det kan de stadig her 150 år efter, de blev udtænkt. De er helt enkelt geniale.

Er lyset for de lærde blot
til ret og galt at stave?
Nej, himlen under flere godt,
og lys er himlens gave,
og solen står med bonden op,
slet ikke med de lærde,
oplyser bedst fra tå til top,
hvem der er mest på færde.

- skrev Grundtvig i 1839.

Den tekst er stadig sand og aktuel. Selvom ingen vel i dag ville drømme om at sætte bønder op som modsætning til lærde, så har vort århundrede også sine svage "udi" lærdom. Samfundet, som folket lever i, udvikler sig, og derfor er det nødvendigt, at folkeoplysningen også udvikler sig. FO har den vision at udvikle og anvende grundtvigske idealer i et progressivt undervisningsmiljø.

"Det levende ord", samtalen og den mundtlige, engagerende formidling står helt centralt i Grundtvigs univers. Kernen i hans folkeoplysningsbegreb er dialogen, samtalen, der kan føre til handling. - Er ikke ordet i vor mund et lys for alle sjæle? spørger Grundtvig i samme sang som ovenfor: Er lyset for de lærde blot.

Folkeoplysning er oplivende og oplysende for folket, både når man gør væsentlige emner til samtalestof mellem almindelige mennesker, og når man oplives og oplyses i selve processen. Grundtvig brugte ordet "oplyse", som vi bruger det, når vi siger "et fuldt oplyst værelse" - altså et værelse med en masse lys i. Ordet "oplyse" handler ikke bare om at "fortælle/oplyse om noget". Grundtvigs idé var jo ikke kun, at folk skulle have viden, men også i høj grad at folk skulle have lys - og liv, oplivning! At folk skulle blive oplyst indeni, ligesom et rum kan være fuldt oplyst.

For nogle mennesker er folkeoplysning et spørgsmål om at blive i stand til at løfte sit eget liv en smule. Eller måske om at få kræfter/redskaber til det, der ikke kan være anderledes.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og Grundtvig:

Punkter fra "den lange formålsparagraf" side 14, der naturligt hører under dette afsnit er:

- at udvikle og anvende de grundtvigske idealer i et progressivt undervisningsmiljø
- tilstræbe at være aktiv inden for hele spektret af lovbunden folkeoplysning, herunder: daghøjskole og højskole.

Det første punkt må siges at være opfyldt i og med, at FO-Århus bygger sin undervisning på grundtvigske principper for pædagogik, eller rettere mangel på samme. Vi ønsker ikke at lægge os fast på en bestemt, defineret og færdigstet pædagogik, der låser undervisningen fast i ensrettede former. Der skal være frihed, motivation og engagement. Grundtvigs tanker var på hans tid yderst progressive, og selv i vore dage kan de sætte ting og tanker igang - vi kan godt være progressive og udviklende, selvom rødderne er 150 år gamle. Vi skal nå omkring "det hele menneske", og vi skal gøre en forskel i det enkelte menneskes liv.

Det ligger lidt tungere med højskolen. Vi har arbejdet og leget med tanken, men det er foreløbig strandet på økonomi og mangel på passende fysiske rammer. Ny og strammere lovgivning på området med nedskæringer til følge har ikke ansporet til yderligere engagement i sagen. Men tanken om en højskole i FO-Århus er ikke død, den ligger blot i syltekrukke til bedre tider. Vi har i stedet brugt kræfterne i de sidste 3-4 år på at etablere daghøjskolen Gimle, der nu kører med ca. 10-15 hold i både forårs- og efterårssæsonen. Principperne for en daghøjskole er i store træk de samme som for en højskole, men der vil i sagens natur mangle et vigtigt element: samværet og kontakten med de andre elever døgnet rundt. Dette sociale samvær rummer blandt andet den indbyrdes undervisning, som Grundtvig anså for uundværlig, når det gælder om at blive klogere på livet.

De syv personlige kompetencer

1. At kunne vælge og at handle.

Når man træffer et valg, sker det tit efter en diskussion/samtale. Og valget følges ofte op af en handling. Men at kunne vælge og at kunne handle har meget med selvtillid og selvværd at gøre. Ligesom de to begreber også har indflydelse på, hvad man vælger.

2. At kende historien - som baggrund for at fungere socialt. Samt etik.

At have historisk kompetence er at forstå sin egen placering i samfundet, at kende samfundsforhold, og traditioner, rettigheder og pligter. Også når det gælder arbejde og uddannelse.

3. At kunne kommunikere: At bruge sproget og at kunne se kulturforskelle.

Evnen til at kunne tale, læse og skrive. (Det kan altså også være at kunne skrive en god ansøgning og at kunne klare en jobsamtale). Men kommunikation handler også om at være åben og tolerant over for den, der er anderledes end en selv. Det handler om at lytte og forstå - og om at kunne få øje på de kulturforskelle, som ind imellem spærrer for forståelsen.

4. Det kreative element.

Det musiske og æstetiske er med til at give os allesammen mere livsglæde. Både for kursisten selv og for vedkommendes familie og omgangskreds. Samtidig er det en konkret og vigtig kompetence i en række kreative fag.

5. Kroppen og bevægelsen.

Arbejdsstillinger, bevægelse, ernæring, sundhed. Altsammen handler det om kroppen og det at have et bevidst forhold til den. Ikke mindst for dem, der har et ansvar for andre - for eksempel forældre.

6. Økologisk bevidsthed: Sammenhængen mellem menneske og natur.

At kunne se og forstå sammenhænge mellem menneskers aktiviteter og den natur, vi lever i og af. At se disse problemstillinger i øjnene og gøre noget ved dem.

7. Faglig kompetence og teknologisk bevidsthed.

At tilegne sig helt konkrete, faglige / håndværksmæssige kvalifikationer. Men også at få indsigt i den teknologiske udvikling og forholdet mellem teknologien og mennesket.

Grundtvig havde øje for det jordiske menneskelivs mangfoldighed og brugte begrebet det hele menneske, så når vi i dag taler om de syv kompetencer, taler vi altså også om Grundtvigs idéer. De syv kompetencer kunne tilsammen kaldes livskompetencer. De går i korthed ud på at være i stand til at indhente viden og sortere/frasortere den, at kunne samarbejde og kunne begå sig i de sociale relationer/i demokratiet, og at man lærer at træffe sine personlige og aktive valg i livet.

At udvikle og anvende de grundtvigske idealer betyder, at FO-Århus skal sørge for, at der er tilbud til "det hele, moderne menneske" i undervisningen, samtidig med at FO-Århus også selv skal være kvalificeret inden for alle "personlige" kompetenceområder. At styrke deltagerens personlige udvikling betyder at have øje for og give rum til det hele menneske, som er en person, der reflekterer over forholdet mellem sig selv og omgivelserne, og som handler for at opfylde sine krav til livskvalitet. De personlige kompetencer og kvalifikationer er kompetencer, der er bundet til personen, og som personen bærer med sig, uanset hvilket job vedkommende har. De personlige kompetencer er bundet til personligheden og udvikles både i privatlivet og arbejdslivet.

Vores mål i FO-Århus er

- at udvikle alle menneskets mange kompetencer
- at mennesker på alle niveauer i samfundet kan udvikle deres kompetencer
- at mennesker kan udvikle deres kompetencer gennem hele livet.

Til at lette forståelsen af, hvad det hele menneske dækker, støtter vi os til de syv kompetencer, som de elementer, vi skal omkring for at kunne sige, at vi har støttet op omkring det hele menneske. De syv kompetencer bliver så at sige vores drejebog for undervisningen. De syv kompetencer, som FO-Århus her bruger, er oprindeligt udviklet af tyskeren Oscar Negt (der dog kun opererede med 5 kompetencer) og viderebearbejdet af Søren Dupont, der udvidede dem til syv.

Kompetencerne er ikke en teori, men en strategi, som har til hensigt at omsætte FO-Århus' ideologiske menneskesyn i praktisk handling i undervisningen. Kompetencerne er oplagte at bruge i en strategi for læring, der opfylder det moderne samfunds krav til undervisning:

- udvikling af selvstændighed
- udvikling af initiativ
- udvikling af samarbejde
- udvikling af ansvarlighed.

Målet med undervisningen er, at den enkelte kursist:

1) åbner op for sig selv.

- Undervisningen skal give kursisten selvværdsfølelse
- Undervisningen skal give kursisten nye interesser, nye værdier

2) åbner sig i forhold til gruppen.

- Undervisningen skal sætte en proces i gang
- Kursisterne skal blive en del af en gruppe i udvikling/udvikle hinanden

3) åbner sig i forhold til samfundet.

- Undervisningen skal give kursisten mulighed for at opbygge sociale netværk
- Undervisningen skal tilbyde kursisten et nyt miljø

Et konstant krav, som folkeoplysningen/voksenundervisningen bliver målt på (i hvert fald i sin projektundervisning), er vores kursisters evne til at indrullere sig i uddannelses- og arbejds"legionerne". Her gælder det om at støtte deltagerens muligheder og forudsætninger for uddannelse og/eller arbejde. Forudsætninger og muligheder bruger og forstår vi ofte i flæng. Men her er der ment en forskel, som faktisk samtidig forklarer lidt om, hvad folkeoplysning egentlig er. Forudsætninger er det, der gør, at muligheder kan udnyttes.

Eksempel:

Hvis Yrsa lærer at bruge et omstillingsbord, så har hun muligheden for at blive en habil receptionist. Men hvis Yrsa synes at det er vigtigere at føre lange intense simultansamtaler med sin mor og sine fire søskende i Canada, så firmaets 5 telefonlinjer er blokeret 4 af arbejdsdagens 7 timer, end at besvare og videreformidle forretningsopkald, så mangler hun forudsætning for at blive en habil receptionist.

Forudsætning rummer bl. a. en god del opdragelse. Opdragelse til at varetage fællesskabets og egne interesser i det rette forhold. På flygtninge- og indvandrerområdet oplever vi gang på gang, at der skal en lang proces af kulturel "opdragelse" til, ligeværdige samtaler, der efterhånden åbner for gensidig forståelse, før vi får øjnene op for kursistens reelle muligheder, og han/hun erkender sine reelle forudsætninger.

Oftentimes har vi en kursist, der er højt kvalificeret på en eller flere af de syv kompetencer, mens han/hun nærmest er analfabet på andre. Vores opgave er at bringe balance i kompetencerne, og her kommer det individuelle aspekt ind: at tage udgangspunkt i den enkeltes ressourcer, fordi der på et hold med 14 kursister ikke er homogenitet inden for kompetencerne. Forskellige kursister kræver focus på forskellige kompetencer. Hvis man skulle sige det på en anden måde, kunne man bruge ordet udviklingsparathed. Der er stor forskel på, om den enkelte kursist er:

Inaktiv:	<i>Modsætter sig forandringer</i>
Reaktiv:	<i>Tilpasser sig forandringer</i>
Proaktiv:	<i>Udnytter forandringer</i>
Interaktiv:	<i>Skaber forandringer</i>

Håbet er, at FO-Århus er et sted, hvor man skaber eller lærer at skabe forandringer.

Lars Kolind, der tidligere var direktør for Oticon, er nu formand for det nye Kompetenceråd, også kaldet vismandskollegiet for kompetenceudvikling. Dette råd skal sætte fokus på, hvordan Danmark forvalter og udvikler sit vigtigste potentiale: de menneskelige ressourcer og medvirke til at Danmark bliver et foregangsland på området. Han har beskrevet det moderne samfunds krav til medarbejderen på en helt tredje måde:

- Evnen til at få og realisere gode ideer.
- Evnen til at håndtere indviklede sammenhænge.
- Evnen til at håndtere sproglige og kulturelle barrierer.
- Evnen til at køre det hele effektivt.
- Evnen til at tænke og arbejde tværfagligt med udgangspunkt i en meget solid faglighed i traditionel forstand.
- Mod, handlekraft, selvstændighed og motivation.

Sagt med andre ord:

"Stillingsannoncerne ligner sgu mere og mere kontaktannoncer".

Citat fra 37-årig mand.

Se bare disse få eksempler fra tilfældige annoncer:

Udadvendt, selvstændig, kontaktskabende, åben, fyldt med godt humør, gennemslagskraft, initiativrig, ansvarsbevidst, bevarer overblikket, serviceorienteret, målrettet, personligt drive, hjælpsom, frisk, troværdig, moden og loyal, sød og rar, fordomsfri, god til at lytte, livsglæde, harmoni med sig selv....

Sammenligner man disse "krav" med det hele moderne menneskes syv kompetenceområder, er sammenfaldet ret iøjnefaldende.

Som strategi i vores praktiske, daglige undervisning er de syv kompetencer ligesom en karrusel, vi cirkler rundt i. Blot bliver vi ikke siddende pænt på ét karruseldyr hele turen rundt, men snart bestiger vi det ene fabeldyr, snart det andet, og nogle gange skræver vi over flere på én gang. Snart er vi inde på det historiske og kulturelle område, snart rider vi på de grammatiske bogorme, snart åbner vi døren til noget ukendt og "farligt", snart er det den ene kompetence, vi dyrker, snart en anden.

De syv kompetencer i praksis

Der arbejdes bevidst og helt konkret med de syv kompetencer på projekter og daghøjskolelinjer. Før et hold går i gang sættes projektlederen/linjelederen over for opgaven at beskrive, hvordan de vil indarbejde alle syv kompetencer i undervisningsforløbet. Et eksempel følger her fra daghøjskolelinjen "Mytternes Univers":

1) At kunne vælge og handle:

Myter er grundlæggende strukturer; de er svar på menneskenes eksistentielle spørgsmål. Idet man beskæftiger sig med dem, lærer man at tolke fra myte til virkelighed, og man får indblik i, at der er flere løsningsmodeller. Vi arbejder konkret med den enkeltes situation og veje ud i fremtiden.

2) At kende historien:

"Mytternes Univers" sætter alle myter ind i en bred historisk kontekst. Alle myter handler til syvende og sidst om vores bestræbelser på at finde os selv og en plads i det samfund, vi er en del af.

3) At kunne kommunikere: At bruge sproget og kunne se kulturforskelle:

Myterne afbilder strukturer og kræfter i den menneskelige psyke, og den menneskelige psyke er mangesidig. Gennem et kendskab til myterne/guderne opdages nye sider af psyken - også ens egen.

Kendskab til myter er kendskab til det grundlæggende i en kultur. Kurset omhandler kulturer fra hele kloden og fra hele verdenshistorien. Det betyder bl.a., at elever af ikke-dansk oprindelse vil kunne føle sig hjemme, og at deres hjemlige myteverden kan inddrages i stoffet.

4) Det kreative element:

Myter er perler og dermed i sig selv en kilde til æstetisk nydelse. "Mytternes Univers" vil absolut ikke kun appellere til hovedet. Det er koncentreret stof og derfor meget nødvendigt med en kreativ bearbejdelse i umiddelbar forbindelse med indlæringen - at skrive egne myter, lave billeder på papir, i ler og gennem rituel dans og teater...

5) Kroppen og bevægelsen:

Myter skal ind i kroppen for virkelig at forstås; derfor vil vi bruge megen tid på at levendegøre dem i dramaøvelser og danse.

6) Økologisk bevidsthed:

Der er ubalance i den vestlige verdens kultur; den er kørt ud ad en ødelæggende tangent. Der er sider af tilværelsen, vi har undertrykt - i verden og i os selv. Vores opgave er at få fat i de undertrykte elementer - få ligeværdighed mellem på den ene side omsorgen for det skabte og intuitionen og på den anden side det intellektuelle og videnskabelige. Hele kurset styrer henimod det sidste spørgsmål: Hvilken myte har menneskeheden brug for i dag? / Det nye verdensbillede. Det opfordrer til en større bæredygtighed, bedre balance og mere ægthed.

7) Faglig kompetence og teknologisk bevidsthed:

De overvejelser og afklaringer, vi sammen når frem til, skal udmøntes i offentlige avisartikler (skrevet på PC) og en radioudsendelse.

Freya Hvaste

De syv kompetencer som strategi i undervisningen er en udfordring til grænseoverskridende processer. For de kursister, der er vant til og bare ønsker fagligt input, kan det være en grænseoverskridende erkendelsesproces at skulle forholde sig anderledes til indlæring end som blot tavleundervisning. Et eksempel:

Et projekt (eller det kunne have været et aftenskoleforløb) havde indlagt en uge med drama. Kursisterne var meget skeptiske. Deres mål var at lære mere rent fagligt om det emne, de var kommet for. De mente, at drama var noget pjat, og lærerens argumenter prellede af. Oprøret ulmede og respekten var i bund, men læreren gik til opgaven med sindsro og ligefremhed. Han tog udgangspunkt i kursisternes egne oplevelser, sjove og alvorlige, og gjorde derved stoffet vedkommende. Ugen/forløbet blev afsluttet med en række sketches opført for holdet + et par gæster. Gejsten og nervøsiteten var i top, som før en premiere på Det Kongelige Teater. Eleverne klappede af hinanden, opmuntrede hinanden og støttede hinanden. Efter opførelsen kom en af de elever, der i starten var mest modvillige, hen til læreren og sagde: "Undskyld. Nu kan jeg se, hvorfor vi skulle det". Den skeptiske holdning var i løbet af processen blevet vendt til åbenhed over for det anderledes og uprøvede. Det var en grænseoverskridende proces, der førte en ny erkendelse og nyt mod med sig.

Undervisningen bliver provokerende på en måde, som kursisten kommer til at forholde sig reflekterende til. Den åbner for nye erkendelser om en selv. Nye holdninger til det at lære, som igen kan åbne vejen for tilegnelsen af nye færdigheder.

Fra praksis ved vi, at refleksion, selverkendelse og holdningsændring kan være selve progressionen i et forløb. Den kan endda være et stort fremskridt. Men den følges ikke altid parallelt af tilsvarende eksakte faglige stormskridt. Dog er det vores erfaring - og det stemmer i øvrigt helt med vores ideologi - at det kan være det vigtigste resultat af et helt kursusforløb, at en kursist således har udvidet sin personlige horisont, sine bløde kvalifikationer. En aftenskolekursist, der oplever dette, behøver ingen skriftlige beviser for sin oplivelse. Han eller hun kan konkret mærke forandringen i sin dagligdag og i samværet med andre.

Sagt med Grundtvigs ord:

"Hvor Opgaven er at vække og nære Ungdommens Fædernelands-Kiærlighed og Opmærksomhed paa Livet, og at vejlede dem til en Dannelse og Oplysning, der skal være sin egen Løn, fører ikke til noget "Levebrød", men maa selv forrente sig i Livet..."

(Fra brev til Christian den 8. skrev Grundtvig om "hvordan Akademiet i Sorø kunde blive en Anstalt til almindelig, folkelig Dannelse og Oplysning", 1843).

Kompetenceprofilen

Det er straks værre, hvis der f.eks. skal føres bevis over for en bevilgende instans for at en kursist på et projekt er blevet bedre egnet til videreuddannelse eller arbejdsmarked. Hvordan dokumenterer vi kursistens fremskridt?

Vi kan remse de bløde kvalifikationer op og give karakter på en skala fra 0-13. Men tal er tørre, og metoden er i bund og grund uretfærdig. Synliggørelsen af resultatet er en tør talstørrelse, som kursisten bliver tildelt. Metoden levner ikke ham eller hende mulighed for at sætte sit personlige præg på synliggørelsen af sit fremskridt.

Eller vi kan skrive en lille rapport, en personlig udtalelse til hver kursist. Men skal det kun være læreren, der skriver den? Skal kursisten ikke selv have lov til at komme til orde? Og hvordan sikrer vi os, at udtalelsen rammer succeskriteriets begrebsverden præcist nok hver gang?

Elementer, der indgår i kompetenceprofilen:

Personlige data.

Curriculum Vitae.

Personlige kvalifikationer:

- præcision, fremmøde
- ansvarlighed, målrettethed i forhold til planer/fremtid
- engagement i undervisningen
- evne til selvstændigt arbejde, initiativ

Sociale kvalifikationer:

- engagement i gruppen
- evne til samarbejde
- åbenhed, lydhørhed

- evne til at markere sig
- engagement i forhold til omverdenen/samfundet

Faglige kvalifikationer (både bogligt og praktisk):

- evne til overblik, analyse
- kvalitetsbevidsthed, omhyggelighed
- modtagelighed for nyt, indlærings tempo
- kreativitet, nysgerrighed
- evne til at formidle viden og erfaringer

Sproglige kvalifikationer:

- talefærdighed
- læsefærdighed
- skrivefærdighed
- lytte- og forståelsesfærdighed
- færdigheder i andre sprog

Fremtid:

- mål og plan for den nære fremtid
- langsigtet mål/plan

Kan man overhovedet give karakter for selvbevidsthed, evne til samtale og samarbejde? (Jævnfør Lars Kolinds 6 punkter ovenfor). Måske, men en karakter er en passiv tildeling på grundlag af andres bedømmelse. Læg mærke til Lars Kolinds ordvalg:

- få og realisere
- håndtere
- tilpasse
- køre
- anvende
- tænke og arbejde

Ikke et eneste sted står der, at man skal "have" - derimod skal man kunne "handle" på forskellig vis.

Vi har taget udfordringen "at handle" op i den kompetenceprofil, som vi udarbejder for hver elev på projekter og daghøjskole: en formular til dokumentation af de aktuelle personlige kompetencer, hvor det at skabe dokumentation i sig selv er en udviklende proces, og hvor selve dokumentationen afspejler, at det er en proces. Den er ikke en tildeling af karakter i ord i stedet for i tal. Hvis den bliver brugt sådan, er den ikke mere værd end 13-skalaen.

Udarbejdelse af kompetenceprofilen er en proces, som kursister og lærere skal igennem sammen. En proces, der skal planlægges ind i undervisningsforløbet, hvor kursisten skal arbejde med profilen i dialog med lærer og evt. medkursister, ligesom med enhver anden projektopgave. Det skal til slut ende med en finpudsende samtale med læreren, hvor man bliver enige om den endelige formulering.

Kompetenceprofilen er med til at synliggøre den proces, som arbejdet med at udvikle de personlige kompetencer er. Ligesom den er med til at synliggøre det ideologiske fundament, vi bygger vores pædagogiske praksis på.

Til hjælp for udfyldelsen af kompetenceprofilen gennemføres en række samtaler mellem kursist og projektleder i forløbet. Hertil er udarbejdet et samtalskema, som er inddelt i syv temaer, svarende til de syv kompetencer. I samtalen prøver de to i fællesskab at kortlægge,

hvordan den personlige udvikling inden for temaerne skrider frem og hvad der evt. skal forsøges forbedret.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "De syv kompetencer"

FO-Århus er nået et langt stykke med indarbejdelsen af de syv kompetencer i undervisningen, især på projektdelen og i daghøjskolen Gimle, som det er beskrevet. Det halter lidt bagefter med aftenskolen, men her er det målet at gøre en intens indsats i det kommende år. For de fleste aftenskolelæreres vedkommende gælder det, at de efterhånden skal kunne arbejde med to eller tre kompetencer, eftersom der jo er langt mindre tid at gøre med i aftenskolen i forhold til, hvad man har på fuldtidshold.

Vi mener i FO-Århus at have undervisningstilbud til "det hele menneske" - til alle sider af menneskelivet i vores forskellige undervisningsgrene og vi er meget bevidste om, at vores lærere og medarbejdere skal være kvalificerede inden for alle personlige kompetencer. Dette sker blandt andet gennem efteruddannelse, information, ansvar, engagement, socialt samvær og oplevelsen af fælles fodslag.

Vores mål er at rumme tilbud til alle typer mennesker og vi mener, at vi er nået meget langt på dette område med vore projekter for f.eks. sent udviklede unge, psykisk udviklingshæmmede, arbejdsledige, utilpassede unge, tidligere stof- og alkoholmisbrugere og selvfølgelig alle typer af "almindelige" mennesker. I aftenskolen har vi afprøvet tilbud for alle aldersklasser, i de fleste genrer og på mange niveauer, og vi eksperimenterer til stadighed med nye idéer, også for at skabe integrerede forløb, hvor folkeoplysningens informelle og non-formelle uddannelse spiller sammen med det formelle boglige/faglige for deltagerne. Formelt-uformelt, hårde og bløde kvalifikationer, det faglige og det sociale - der skal være plads til det hele i vores undervisning.

Folkeoplysning kan også spille sammen med de formelle uddannelser, hvor der kan opnås eksamen. F.eks. kan man på projekt Propylon i FO-Århus forberede og kvalificere sig til PC-kørekort, og så tilmelde sig den officielle prøve på en anden uddannelsesinstitution.

FUU er en anden uddannelse på grænsen mellem det formelle og informelle. FO-Århus har siden 1995 haft egne FUU-vejledere, som har guidet næsten 200 elever igennem uddannelsen, der er meget individuel. Den rubriceres som en ungdomsuddannelse, men er endnu ikke formelt kompetencegivende og giver et uddannelsesbevis i stedet for et eksamensbevis. Vi håber FUU er kommet for at blive, og at den fremover bliver anerkendt som de øvrige ungdomsuddannelser. Den er en tiltrængt nyskabelse for de "svage" og "skæve" unge.

Demokrati

Vores kurser og projekter i FO-Århus støtter på forskellig vis den demokratiske proces i forskellige sammenhænge. Vi mener, demokrati hænger uløseligt sammen med f.eks. personlige kompetencer og et begreb som "den lærende organisation". Men organisationen skal også selv være demokratisk. En af de basale visioner i FO-Århus lyder således: At have og signalere demokrati i organisationen. Visionen skal føres ud i livet ved åbenhed, og ved at alle i FO-Århus skal have medbestemmelse, blandt andet gennem personale- og lærerrepræsentanter i bestemmende organer. Sammen med rettighederne følger forpligtelserne, og alle skal have begge dele.

For ca. 50 år siden kom Hal Koch (1904-1963, professor i teologi ved Københavns Universitet) med en demokratimodel, som bygger på følgende værktøjer: samtale, argumentation, forhandlinger, kompromisser. FO-Århus mener, det er vigtigt at skabe et arbejdsmiljø, hvor disse værktøjer kan bruges, og medarbejderne får mulighed for at indgå i

demokratiske sammenhænge, hvor ledere og medarbejdere gensidigt får inspiration, råd og vejledning fra hinanden.

Frugterne af demokrati i organisationen skulle gerne være:

- at der skabes en solid grobund for en varig forbedringsproces
- at samarbejdet virker på tværs i organisationen
- at arbejdsklimaet frembringer arbejdsglæde og naturlig initiativlyst
- at alle bidrager til helheden ved at tage ansvar for opgaverne og hinanden

Alle ansatte i FO-Århus skal opleve, at de er værdifulde for FO, og at de har et ansvar, der også er frugtbar for dem selv. De skal have reel medbestemmelse på deres arbejdsplads, og de skal trygt kunne sige deres mening, også hvis de egentlig ikke synes om "gamle" Grundtvig og hans tanker. Det skal ikke bare være tilladt, vi mener også det er sundt at få sat spørgsmålstejn ved det én gang vedtagne.

Der må ikke være nogen forskelsbehandling i FO-Århus. Alle har altså lige rettigheder. Samtidig skal alle led i organisationen - og dermed alle medarbejdere og kursister - også være opmærksomme på, hvad der egentlig foregår. Det er vigtigt også at være opmærksom på de fejl, der sker, både for at rette dem og for at lære af dem. Fejlene - også kaldet "kvalitetssvig" - kan findes i alle led, for eksempel i kommunikationen mellem ledelse, administration, ansatte og samarbejdspartnere.

Demokrati har også som forudsætning, at alle er godt og tilstrækkeligt informerede. I dette tilfælde om FO-Århus' visioner og fælles arbejdsgrundlag. Vidensdeling er dog ikke et tørt og teknologisk projekt. Ofte er kaffemaskinen den vigtigste hardware og pauserne de bedste "informationsmøder". I administrationen i FO-Århus har vi meget uformelle morgenmøder en gang ugentligt, og senest er der spontant opstået en tilbagevendende fredags-snegle-pause, hvor der næsten ubevidst foregår vidensdeling. (Snegle henviser til økologiske kagesnegle). I det daglige arbejde ser vi ikke meget til bestyrelsen i FO-Århus eller Gimles bestyrelse, men vi ved, at den arbejder ud fra det samme grundlag og de samme idéer som projekter og aftenskole. I det daglige kan forbindelsen forekomme diffus, for ikke at sige usynlig. Bestyrelsen arbejder på et strategisk/teoretisk plan, som medarbejderne i projekter, aftenskole og administration skal forholde sig til og omsætte i praktisk handling.

Der er sket forskellige tiltag i de senere år i FO-Århus for at fremme demokratiet i organisationen:

- **FYRAFTENSMØDER**, et kollegialt forum for projektledere og -lærere
 - **NYHEDSBREV** hver 14. dag for alle ansatte i administration og projekter. Praktiske oplysninger, nyt om lovgivning, nye tiltag i FO, gode idéer til arbejdet m.v.
 - **bladet NICOLAI** til ansatte og kursister i FO-Århus. Temaer om folkeoplysning, beskrivelse af diverse aktiviteter i FO-Århus, aktuel debat, tilbud på tværs af organisationen (rejser, teater).
 - **KOMPETENCE-PROJEKT**. Implementering af de syv kompetencer i al undervisning.
 - **EFTERUDDANNELSE** af projektmedarbejdere på Danmarks Lærerhøjskole. Formål at udvikle et fælles pædagogisk sprog, at skabe kendskab til og fodslag om visionerne.
 - **MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER** i bestyrelsen fra aftenskolen, projekterne og administrationen.
- Herudover har FO-Århus prøvet at formulere sin virksomhedskultur på følgende måde:

FO-Århus:

- lægger meget vægt på, at arbejdsopgaverne løses af grupper i stedet for individer.
- opfordrer medarbejderne til at være fornyende, initiativrige og villige til at tage chancer.
- lægger vægt på, at medarbejderen selv bedst er i stand til at planlægge og gennemføre opgaverne og at de kan påtage sig flere forskellige opgaver, hvis interessen og evnerne er til stede.
- lægger ikke så stærk vægt på, at alle ved alt om alle. FO-Århus lægger vægt på, at den nødvendige koordination finder sted. Nej til unødigt koordination.
- lægger vægt på at tage vidtgående hensyn til medarbejderne, når beslutningerne har konsekvenser for medarbejderen.
- er stærkt fokuseret på resultater/mål.
- lægger ikke vægt på stærk kontrol for derved at styre medarbejdere via regler, cirkulærer og direkte overvågning. Der styres derimod via mål og kultur.
- har som mål at medarbejdergruppen identificerer sig med hele virksomheden frem for en afdeling eller faggruppe.
- mener at det er legalt åbent at fremsætte kritik og konfliktemner.
- følger nøje udviklingen i omgivelserne og tilpasser sig disse ændringer.
- mener der er stor overensstemmelse imellem vores virksomhedskultur og de planer som indgår i vores strategiske plan.
- mener at virksomhedskulturen kan fremme vores forandringsevne.

FO-Århus lægger ikke skjul på, at vi forventer, at medarbejderne lever op til deres demokratiske ansvar og aktivt arbejder med på at virkeliggøre mål og visioner - og det kræver sin m/k at være ansat i FO. Til gengæld mener vi også, at vi giver en god grobund og gode vækstbetingelser for ansvar og medbestemmelse, nemlig den omvendte Jantelov:

- Du er noget!
- Du er lige så meget som os!
- Du er lige så klog som os!
- Du er lige så god som os!
- Du ved lige så meget som os!
- Du dur til noget!
- Vi synes om dig!
- Du kan lære os noget!

Vores forhåbning er, at når medarbejdere og kursister bliver mødt med denne omvendte Jantelov, vokser selvtilliden og selvværdet hos den enkelte. En god selvtillid og selvværdsfølelse giver mod og frihed til at sige sin mening, og giver lyst til at bruge sine evner aktivt og at tage ansvar.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Demokrati"

Som det ses af ovenstående søger FO-Århus efter bedste evne at praktisere åbenhed og medbestemmelse i hele sin organisation. Vi har personale- og lærerrepræsentanter i bestemmende organer og i det daglige arbejde uddelegerer vi forpligtelser og rettigheder, både fordi vi mener det er det rigtige og fordi vi oplever, at det giver de bedste resultater og de mest tilfredse medarbejdere og kursister. Vores udgangspunkt er at alle mennesker er ligeværdige og derfor ønsker vi i princippet ingen forskelsbehandling. Men hvad der passer i princippet, passer ikke nødvendigvis altid i det virkelige liv. Hvor mennesker har væsensforskellige evner, færdigheder og fysisk og psykisk formåen, der mener vi mennesker skal tilbydes forskellige muligheder for netop igennem forskelligheden at ligestille dem.

Et vigtigt og uundværligt aspekt af demokrati er information. For bare 4-5 år siden fandtes der så at sige intet offentligt tilgængeligt på skrift om FO-Århus. I dag er der vores blad Nicolai, vores bogudgivelser og vores hjemmeside på internettet, som efterhånden er ret omfattende. Netop internettet er en kæmpegevinst for demokratiet for her har alle lige og let adgang til de sidste nye informationer.

Internt i FO-Århus udsender vi Nyhedsbrev hver 14. dag, og efterhånden har vi en stor samling af dokumenter og rapporter om FO-Århus, f.eks. opgaver og undersøgelser lavet af studerende. Alt dette er tilgængeligt for enhver medarbejder, der ønsker at læse det.

Den lærende organisation

FO-Århus mener, den ideelle ledelsesform er den lærende organisation. Derfor er principperne for styring og oplæring i FO-Århus: Samtale, eksemplets magt og det at prøve selv og se, om det dur. Det giver en såkaldt flad struktur, for der er ikke tale om en ledelse, der kun giver ordrer og kontrollerer, om de nu også bliver udført. Der er ingen mistænksomhed over for medarbejderne. Derimod en opfattelse af, at de er villige til at yde deres bedste, og udgangspunktet er, at de er selvstændige, tænkende væsner - at alle gerne vil lære, arbejde og tage ansvar. Ansvar et skulle gerne være med til at gøre arbejdet mere interessant og give motivation for at lære endnu mere og blive endnu bedre til at forvalte de forskellige opgaver.

Den lærende organisation sætter stærk fokus på involvering og procesforståelse. Desuden lægger den vægt på bevidsthed, adfærd og følelser, når det gælder udviklingsforløb. Sideløbende med denne fokus på de bløde kvalifikationer inddrages de formelle aspekter. Det kan være forståelse for organisationsstruktur og koordineringsmekanismer eller f.eks. kommunikation, informationssystemer, planlægning m.v. Begrebet "den lærende organisation" er derfor på samme tid gammel vin på nye flasker og helt ny og anderledes.

Selvom der er en flad struktur, betyder det ikke, at der ikke er nogen ledelse og et klart ledelsesansvar. Tværtimod stilles der skærpede krav til ledelsen på en række områder - ikke mindst om at klargøre de overordnede mål og udviklingsrammerne som nærværende visionshefte er et eksempel på. Det betyder ikke at "alting flyder", selvom det måske en gang imellem opleves sådan.

Den lærende organisations far, Peter Senge (USA), definerede i 1990 idéen således:

"En organisation, hvor alle til stadighed øger deres evne til at skabe de resultater, som de virkelig ønsker at opnå - hvor organisationerne opmuntrer til nye måder at tænke på, hvor den kollektive vision om at skabe det bedste er sat på fri fod, og hvor alle til stadighed lærer, hvordan man lærer sammen."

Er der noget, der lyder bekendt? Har Peter Senge været på højskole i Danmark? Folkeoplysningens formål er, ved hjælp af erfaring og viden, at give deltagerne selvtillid til at sætte mål, træffe valg, stille spørgsmål og gennemskue sammenhænge. Forskellen mellem den amerikanske idé og dansk folkeoplysning er vel kun 140 år.

(Fra artikel i Daghøjskolen, jan. 99.)

Vi indrømmer, at den lærende organisation stiller store krav til de mennesker, der arbejder i den. I modsætning til den traditionelle organisation kræves det af alle medlemmer i den lærende organisation, at de bærer tydeligt præg af følgende egenskaber:

- Selvstændighed
- Initiativ
- Samarbejdsevne
- Åbenhed

Oven i de faglige kvalifikationer kommer altså i væsentlig højere grad sociale kvalifikationer. Dette gælder for alle medarbejdere i almindelighed og for dem, der har en lederrolle, i særdeleshed. Vi er overbevist om, at det er muligt for de fleste mennesker at opfylde disse krav i det rigtige miljø. Energien i en lærende organisation og medarbejdernes personlige udviklingstrang griber ind i hinanden, forudsætter hinanden og hjælper hinanden frem. Jævnfør afsnittet om de syv kompetencer.

"Ledere skal først og fremmest opføre sig ordentligt, fordi det kan betale sig."
Lektor Nils Villemoes, Handelshøjskolen i Århus, i Jyllands-Posten.

"Morgendagens ledere kan ikke nøjes med blot at udpege vejen, angribe op ad bjerget og vente, at tropperne følger efter. En oplyst arbejdsstyrke ved godt, hvorledes man bestiger det. Lederne skal fortælle medarbejderne om bjerget, og hvad grunden er til at de skal bestige det. Lederne kan fjerne forhindringer, dele viden og information og uddanne medarbejderne, så de er i stand til at finde deres egen vej til toppen"
(D. Keith Denton & Barry L. Wisdom: "The Learning Organization Involves the Entire Work Force", Quality Progress, Dec. 1991, ss. 69-72).

Den loyale (lærende) medarbejder.

- Selvstændig, innovativ og engageret.
- Optræder som ambassadør for virksomheden - også uden for arbejdstiden.
- Udtrykker stolthed over at arbejde i virksomheden og begejstring for sit eget job.
- Ambitiøs på både virksomhedens og egne vegne.
- Lever sig ind i virksomhedens idegrundlag, visioner og strategier.
- Har et tankesæt, der minder mere om en "ejer" end en "lønmodtager".
- Oplever sammenhængen mellem egen indsats og virksomhedens resultater.
- Har det samme grundlæggende værdisæt som resten af virksomheden.

(Kilde: Konsulentfirmaet Stig Jørgensen & Partners A/S.)

En sammenfatning af afsnittene De syv Kompetencer, Demokrati og Den lærende Organisation kunne stilles op i følgende skema over "ledelse under forandring".

Fra:	Til:
Ledelse er at styre, kontrollere og sanktionere	Ledelse er at fastsætte mål, lede mennesker og være bærer af en kultur
Gode ledere er faglige eksperter	Gode ledere kan skabe forudsætninger for andre
Sikkerhed, ensartethed, overholdelse af regler	Konduite (situationsfornemmelse)
Blind loyalitet	Sund fornuft
Lukkethed	Åbenhed
Personalet er en omkostning	Medarbejderne er en strategisk ressource
Centrale stabsafdelinger	Lokal ekspertise
Lære på kurser	Lære på jobbet (lære af livet)
Forandringer er et nødvendigt onde	Forandringer er velkomne, ønskede
Fejl viser systemets svagheder	Fejl viser, at der handles og eksperimenteres
Motivation af medarbejderne ved forfremmelser, tryghed og status	Motivation ved udfordringer, ansvar, kompetence og læremuligheder

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Den lærende organisation"

Der er i FO-Århus en udpræget flad struktur. Der er en top med bestyrelse og skoleleder, men herudover er de fleste medarbejdere selvstændigt arbejdende med hver sit ansvarsområde f.eks. et projekt, udvikling, butik, foredrag, FUU osv. Hver især refererer de næsten alle direkte til skolelederen, (i butik og regnskabsafdelingen refereres i første omgang til afdelingslederen) og de kan arbejde på tværs i organisationen og trække på hinandens ekspertise.

Det er bestyrelsens og skolelederens mål at samtale, eksemplets magt og det at prøve selv i det daglige er principper for styring og planlægning i FO-Århus. Vi håber og hører da også ofte, at det er sådan medarbejderne oplever, at organisationen fungerer. De oplever FO-Århus som en krævende, men også udfordrende og lærerig arbejdsplads, hvor der er højt til loftet og god plads til udfoldelse af alle evn

Den sociale dimension

Forpligtelsen over for arbejdsløse og svage grupper betyder, at det er legitimt at forskelsbehandle i ligeværdighedens navn. De socialt svage skal tilgodeses, for at de kan få samme forudsætninger for at udnytte deres muligheder som de stærke. Det er det, vi kalder folkeoplysningens sociale dimension.

Egentlig er det en hundrede år gammel nyhed, at folkeoplysningen tager sig af folk i "armod" og samarbejder med den sociale verden. Folkeoplysningen har fra starten været knyttet til en social bevægelse, der bl.a. sigtede på at uddanne folket, således at det også kunne deltage i samfundslivet på lige vilkår med eliten.

Folkeoplysningen befinder sig i gråzonen mellem det offentlige og det private. Den er hurtig til at omstille sig, er fleksibel og kan skabe nye løsninger, der er med til at opbløde de ofte stive og blokerende grænser mellem det offentlige og det private og mellem faglig undervisning og socialt arbejde. Oplysningsforbundene har vist, at de kan bidrage til løsningen af væsentlige sociale opgaver uden direkte at blive en del af de socialpolitiske foranstaltninger. Vi bør derfor i folkeoplysningen lægge os undervisningsminister Margrethe Vestagers ord på sinde: "Indhold med retning". I arbejdet med forberedelse af ny folkeoplysningslov i 1999 bør man meget grundigt drøfte og vurdere formålet med loven, herunder afgrænsning og definition af folkeoplysning, specielt med henblik på indlemmelse af den sociale dimension. Også hver enkelt kreds inden for folkeoplysningen bør have en selvstændig formulering af eget ståsted i forbindelse med den sociale dimension, netop for at få den gennemtænkt og ikke mindst ført ud i livet i den daglige undervisning.

Folkeoplysningens hovedidé er at tage udgangspunkt i den enkelte som en ressource og ikke som et problem. Vi taler om kursister og ikke om klienter - stik modsat socialforvaltningen. Ved på den måde at bruge folkeoplysningen til at give et positivt udgangspunkt for samvær og undervisning får vi forærende en åbenhed og imødekommenhed fra deltagerens side. Her opfyldes Grundtvigs tanker om myndiggørelse i modsætning til det sociale systems umyndiggørelse.

Det er værd at præcisere, at folkeoplysning er frivillighed, samtale og undervisning i modsætning til tvang, terapi og behandling.

Kernen i folkeoplysning er et positivt menneskesyn og samtale, der kan føre til handling. Derfor bør undervisningen

- tage udgangspunkt i virkeligheden
- have overførselsværdi til dagligdagen
- være frivillig
- tage udgangspunkt i et positivt menneskesyn
- frigøre/frisætte det enkelte menneskes handlemuligheder.

"Der er en verden til forskel på det kursus kommunen eller Arbejdsformidlingen tvinger én ud i - og så det kursus, man selv finder på at tage. Alene på grund af udgangspunktet: Førstnævnte kursus er man tvunget til at tage fordi ingen tror på at man kan noget som helst. Det andet kursus kaster man sig over, fordi man har en masse i sig og godt vil noget med det - man har bare ikke haft chancen. Men sådan et kursus kan det være svært at få forvaltningen eller AF til at tro på nytter noget.

Måske er det fordi, man ikke er langt nok ude endnu? Så ville de måske ligefrem være taknemmelige over, at der overhovedet var noget, man interesserede sig for ...

Det er ikke godt for selvværdet at blive tvunget ud i et kursus - det giver én følelsen af at være et "skod", noget der skal behandles og som ikke kan handle på egen hånd. Det giver kurset et negativt udgangspunkt.

Kurser, som man bliver tvunget ud på som arbejdsløs, det er altid sådan nogle, som de andre kursisdeltagere også mere eller mindre er blevet tvunget til at ta'. Jeg har været på et kursus, hvor underviseren ligefrem startede med at spørge, "nå, hvor mange af jer har så fået vredet armen om for at komme her?"

Det er skidt for stemningen. Det betyder også, at man kun lærer andre arbejdsløse at kende - man får ikke sociale kontakter med folk, som er i arbejde, medmindre man er i familie med dem eller hvis de er gamle skolekammerater eller sådan noget. Et kursus, man kaster sig over af lyst, har helt fra starten af et positivt skær. Det påvirker stemningen på kurset, og folk får mere lyst til at knokle løs. Det skulle heller ikke undre mig, om lærerne, som underviser på de positive kurser, også har det bedre end lærerne på de negative kurser."

Citat af kursist.

I stærk kontrast til ovenstående citat står f.eks. projekt Billedspor i FO-Århus. Om projektet, hvor sindslidende og professionelle kunstnere skaber forskellige kulturproduktioner sammen, står der i Frit Oplysningsforbunds bog "På første Række" af Ole Steen Kristensen (side 53):

En vigtig afgrænsning er, at der ikke laves terapi, selvom arbejdet og samværet næsten kan få karakter heraf, men at man mødes menneske til menneske og skaber et udviklingsrum, hvor skabelsen kan ske. I arbejdet kan man være heldig at der sker en heling af problemområdet, for eksempel at en deltager pludselig oplever at kunne være stille og glad indeni. Eller pludselig oplever, at en forhindring opløses: "hvorfor er jeg ikke sådan en, der jamen gud, det er jeg måske". På Billedspor prøver de ikke at helbrede men at gøre folk i stand til at leve med deres lidelse. Lysten til at skabe kunstnerisk giver mod til at turde noget, der er svært, for eksempel nærhed. Omsorgen består i, at man tager om sorgen, så deltagerne kan gå ud i verden med den.

Ved at bruge folkeoplysningen til at give et positivt udgangspunkt for samvær og undervisning fik underviserne til gengæld åbenhed og imødekommenhed fra kursisternes side. Grundtvigs tanker om myndiggørelse får her en anderledes konkret betydning, idet det bliver sat op over for det sociale systems tendens til umyndiggørelse.

Ser man på den helt almindelige men arbejdsløse, på den sindslidende og på narkomanen, har de netop det tilfælles, at det er frivilligheden, det positive udgangspunkt og myndiggørelsen, som sætter udviklingen i gang - som finder de ressourcer frem, som ellers ligger mere eller mindre begravet i negative oplevelser. Også selvom oplevelserne altså er meget forskellige i både arten og i graderne.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Den sociale dimension"

I FO-Århus hælder vi mest til det dynamiske menneskesyn: vi er ikke blot dem, vi er - men vi udvikler os livet igennem. Og vi kan alle i perioder være svage i en eller anden forstand - men vi har også alle mulighed for at komme ovenpå igen.

Ifølge den lange formålsparagraf indebærer den sociale dimension at udvikle og forbedre aktiviteter, der kompenserer for udsatte gruppers manglende uddannelse eller deltagelse i samfundslivet. Dvs. forskelsbehandle for at kunne behandle lige (jvnf. afsnittet om demokrati). FO-Århus er meget opmærksom på den sociale dimension og har udviklet mange projekter og megen undervisning for udsatte grupper, f.eks. Fobi-skolen (for mennesker ramt af fobisk angst), Århus Specialundervisningsskole (for sent udviklede unge), Det kreative Værksted (for personer med generelle indlæringsvanskeligheder), Billedspor (for mennesker med psykiske problemer), Opgang 2 (for utilpassede unge) og hensyntagende hold og hold for handicappede i aftenskolen.

Når det gælder den sociale dimension, mener vi systemerne har pligt til at være fleksible og arbejde på tværs. F.eks. er Fobi-skolen og Opgang 2 en kombination af folkeoplysning og

andre lovgivninger, hvis formål både er oplysende, sociale og faglige. Her samarbejder FO-Århus med socialforvaltning og beskæftigelsesafdeling i Århus Kommune. Specielt i de projekter, FO-Århus kører i samarbejde med offentlige myndigheder er aktivering, afklaring og genoptræning en del af målet. Her indgår erhvervs- og uddannelsesvejledning, arbejdsprøvning og ikke mindst kompetenceprofilen (se side 23) som elementer i brobygningen fra arbejdsløshed til job eller uddannelse.

Flygtninge og indvandrere

Noget af det helt grundlæggende er den vision, som også er med i "den korte formålsparagraf", nemlig at arbejde for de idealer, FN står for. Det betyder, at FO er en organisation, hvor menneskerettighederne, respekt, ligeværd og tolerance over for det anderledes er i højsædet.

FO-Århus skal både fremstå som og også i realiteten være en tolerant organisation. Det betyder, at organisationen skal støtte svage, udsatte mennesker i samfundet ved at bidrage med forskellige former for folkeoplysning til og for dem - uanset hvilken farve og hvilket efternavn de har hver især.

Vi mener, at netop folkeoplysning er ideel til undervisning af flygtninge og indvandrere, fordi oplysning netop opfattes som oplysning om det sprog og den historie/kultur, et folk er fælles om. Folkets sjæl er så at sige lagret i dets sprog. Indgangen til og integrationen til det danske samfund går gennem sproget, som er et middel til at nå dybere ned i et samfunds kultur og historie. FO-Århus har et motto på flygtninge- og indvandrerområdet: Dansk ikke som mål, men som middel.

Motivationen til at lære dansk hænger sammen med den enkeltes konkrete hverdag og derfor inddrages mange erfaringer fra den grå hverdag. Vante forestillinger om danskere, demokrati og kultur udfordres eventuelt med provokerende udtalelser fra lærerens side. Vi har en forpligtelse til at lære kursisterne, hvilke spilleregler, der gælder i Danmark kulturelt, politisk, socialt og især på arbejdsmarkedet:

overholde aftaler, møde til tiden, være på plads og parat ved arbejdets begyndelse, hensyn til gruppen osv. Målet er integration, hvor deltagerne skal have lov til at bevare deres særpræg, men samtidig skal de have nogle værktøjer til at forstå, hvorfor danskere er, som de er.

Det kan være et problem, at sprog- og samfundsundervisningen har til formål at gøre flygtningene og indvandrerne til danske samfundsborgere, for med det formål bliver elevernes kulturarv faktisk en hindring for hurtige fremskridt og derfor uden værdi i forhold til undervisningen. Derfor gør vi i FO-Århus meget ud af at inddrage den enkelte flygtning og indvandrers egne kulturelle og personlige ressourcer i undervisningen. Der skal selvfølgelig arbejdes med forbedring af det danske sprog, men også andre former for kommunikation er vigtige i en formidlingsproces, f.eks. kropssprog, dans og gestikulation. Her vil danskere og udlændinge kunne være med på lige vilkår.

Et meget konkret eksempel på at bruge flygtninge og indvandreres fremmede kulturbaggrund som en ressource og ikke som en hindring i undervisningen er FO-Århus' projekt "Udsyn og Indblik". Målet var her formidling af den enkelte kursists egen kultur til danskerne f.eks. gennem foredrag, optræden, udstillinger, og igen var det danske sprog midlet - i dette tilfælde sammen med faget markedsføring. Erfaringen med projekt "Udsyn og Indblik" viste, at det skabte engagement og motivation for indlæring, at kursisterne beskæftigede sig med deres egen kulturbaggrund. Det skabte samtidig gode kontakter til og dermed integration i det danske samfund.

I undervisningssituationen (og for den sags skyld også uden for den) gælder følgende for både danskere og flygtninge/indvandrere:

- Man må ikke lade som om, man ikke har sine egne normer.
- Men man skal være åben over for det nye.

- Men samtidig skal man huske på, at ens egne normer godt kan være ægte og gode nok, selvom man accepterer andres.

At være tolerant er altså ikke det samme som at give afkald på sine egne normer og skifte normer ud, hver gang man møder - evt skal arbejde sammen med - nye mennesker. Det er heller ikke at være ligeglad. Hvis man er ligeglad, betyder det, at alting er lige godt. Og det ved man jo godt med sig selv, at det ikke er.

I pædagogverdenen findes i øvrigt et begreb med den pudsige betegnelse "respekt minus accept". Det betyder, at når for eksempel en af ungerne i fritidsklubben møder op en tilfældig onsdag med en tunge-piercing, så har han deres respekt alligevel og behøver ikke frygte ubehageligheder, selvom nogle i personalegruppen føler trang til at kaste op.

Men han får ikke alles accept, for det er bare ikke alle, der synes, tungepiercing er helt fint. Så han må altså finde sig i "minus-accept" og i, at det er tilladt for andre at mene noget andet og give udtryk for det.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Flygtninge og indvandrere"

Som nævnt ovenfor er folkeoplysning velegnet til undervisning af flygtninge og indvandrere, og FO-Århus har da også haft og har en lang række projekter for denne gruppe af mennesker, f.eks. Vand og Skov og Renholdet, hvor praktisk arbejde kombineres med undervisningen i dansk sprog og kultur.

Vi håber, at FO-Århus er og fremstår som en tolerant organisation - vi forsøger i hvert fald hele tiden at udvikle og forbedre aktiviteter, der støtter flygtninge og indvandrere.

Men grænsen går ikke nødvendigvis ved den danske grænse. FO-Århus kan også bidrage til folkeoplysningen i andre lande og støtte udsatte grupper dér. Det kan ske ved at lave eller organisere egentligt mellemfolkeligt arbejde på internationalt/globalt plan. Bl.a. har vi via vores store projekt Speak Write (engelskundervisning via computer) fået et samarbejde i gang med engelske partnere og har rettighederne til at sælge programmet i Norden. Et "bi-produkt" af Speak Write er Claps, et engelsksproget edb-program beregnet for boghandlere i hele verden. Et andet mellemfolkeligt projekt er projekt ABLE på Samsø, hvor vi har partnere fra England, Italien og Frankrig.

Igennem tiderne har vi haft flere praktikanter fra udlandet, bl.a. Tjekkiet, Albanien og Chile - hvor de enkelte praktikanter har suget til sig af viden og erfaring inden for dansk folkeoplysning for at konvertere idéen til deres hjemland. Og vi har selv deltaget i konferencer om undervisning i udlandet, f.eks. Göteborg, Athen og Bergen.

Et eksempel på resultat af undervisning i skriftligt dansk er dette digt skrevet af arabisktalende elev, Sleiman Nazzal, på daghøjskolen Gimles linje UNDR:

Sprogets land

Sprogets land er langt væk
fra mine ord

Jeg har ikke et skib
heller ikke en flyvemaskine
til at flytte mig derhen

Hvem tager mine lyster
og lærer dem at gå
på sprogets brede gade
uden at miste deres minder?

Sprogets land er langt væk
fra mine trætte bogstaver
jeg ønsker at være der
at bygge et lille hus

som lyser med sangenes lys
til min nye tid
i sprogets umulige land

Jeg forsøger at klemme digtets citron
i landets sprog

Landets krop nægter at modtage
min skarpe smag
på dets friske bøger

Jeg forsøger at klemme digtets citron
i mine sår
det forandrer sig
det bliver til et moderne sprog
med 28 ambitiøse fugle
som flyver i hver sin retning.

Kvalitet

Kvalitet er noget langtidsholdbart og lødigt. Det skal kunne stå for kritik og blive stærkere af det.

I FO-Århus handler kvalitet om at skabe sammenhæng mellem kursisters behov, ønsker og forventninger til vores undervisningstilbud og kursisternes faktiske oplevelse heraf. Svarer forventninger og faktiske oplevelser til hinanden?

Endvidere er kvalitet at skabe sammenhæng mellem vores samarbejdspartneres krav, ønsker og forventninger til vores undervisningstilbud og deres faktiske oplevelse heraf samt om de opstillede succeskriterier er nået. Svarer forventninger og faktiske oplevelser til hinanden?

Der kan skelnes mellem den objektive kvalitet - dvs. den kvalitet, vi kan fastsætte og blive enige om fagligt - og den subjektive kvalitet - dvs. hver enkelt kursists individuelle oplevelse. Deltagerne skal lære noget, der hjælper dem til at nå deres egne mål, men de skal samtidigt opleve et positivt fællesskab og møde en engageret lærer.

FO-Århus ønsker at sætte kvaliteten i fokus for at blive endnu bedre end i dag og sikre, at vi får endnu bedre styr på vores "svipsere" og fejl. Meningen er ikke at dunke fejl-magerne oven i hovedet, men at få løst problemerne hurtigt og få lært at gøre tingene bedre. Kvalitet vil i de kommende år blive et større og større konkurrenceparameter. Inden for alle områder er der en entydig udvikling: Vi, forstået som forbrugere, kursister m.v., ønsker mest mulig kvalitet for pengene. Vi er blevet individualister i vores forbrugsvalg - også i valg af undervisningsaktiviteter (vi vælger f.eks. solosang i stedet for kor og individuelle sportsgrene i stedet for holdsport).

Kvalitetsudvikling er ikke en éngangsforeteelse eller et éngangsprojekt. Det er derimod en ny måde, vi systematisk og vedvarende skal forholde os til FO-Århus' arbejde på.

FO-Århus har i de senere år gennemført flere initiativer på kvalitetsområdet. Der er især blevet arbejdet med hovedområde 1: aftenskolen. Her er der udarbejdet en kvalitetspjece: "Hvad er kvalitet i en aftensko?" - beregnet til uddeling blandt vores kursister. Pjecen giver en lang række praktiske oplysninger om tilmelding, betaling, holdgaranti, fortrydelsesret osv., men vigtigst er, at den giver en beskrivelse af, hvad kursisten har ret til at forvente og forlange af FO-Århus (administrationen) og vores undervisning.

Til sidst i pjecen gives 10 gode råd til, hvordan kursisten selv kan være med til at højne kvaliteten i undervisningssituationen:

1. Vær aktiv i diskussionerne.
2. Hold dig til sagen.
3. Vær en opmærksom lytter.
4. Afbryd ikke, undgå privat snak.
5. Vær ikke bange for at sige din mening.
6. Del dine erfaringer med andre.
7. Lad de andre deltagere få tid til også at sige deres mening.
8. Husk at andres synspunkter kan give dig nye impulser.
9. Mød til tiden, så spilder du ikke andres tid.
10. Husk at udbyttet af kurset afhænger af din egen indsats.

Til internt brug i FO-Århus har vi lavet en kvalitetshåndbog for aftenskolen. En tilsvarende for hovedområde 2: projektdelen er på vej. Disse håndbøger er til hjælp for administrativt personale og lærere i det daglige arbejde og i mødet med kursisterne. Håndbøgerne udstikker 4 temaer, og under hvert af disse uddybes arbejdet med kvalitet i 4 underpunkter:

1. Undervisningen	2. Underviseren og undervisningsmaterialer	3. Administration, information og service	4. Lokaler og adgangsforhold
KVALITETS-POLITIK			
KVALITETS-MÅL			
KVALITETS-CHECKPUNKTER			
INSTRUKTIONER, STANDARDER, FORMULARER			

Et eksempel fra Kvalitetshåndbogen for aftenskolen i FO-Århus:

3. KVALITETS-POLITIK: Administration, information og service

- FO-Århus vil sikre høj kvalitet i alle administrative servicetilbud.
- FO-Århus skal administrativt sikre en høj grad af kvalitet i service, information og sagsbehandling i forhold til den enkelte kursist.
- Betjeningen af kursister ved tilmelding og i løbet af undervisningen skal være præget af høj servicering, klare aftaler, og opgaverne skal løses til tiden.
- FO-Århus skal administrativt sikre en høj grad af kvalitet i service, information og sagsbehandling i forhold til undervisere.
- Administrationen er den væsentligste kontaktflade og serviceenhed mellem FO-Århus og den enkelte underviser.

Efter denne kvalitetspolitik følger en række konkretiserede kvalitetsmål inden for temaet, f.eks.:

- omhyggelig udarbejdelse og produktion af kursuskatalog
- klar skriftlig information om betingelser for tilmelding m.v.
- meddelelse om holdstart til undervisere og kursister i god tid
- skudsikre procedurer for aflysninger, flytninger af tid og sted
- procedure for tackling af klager

Herefter følger endnu mere detaljerede kvalitetscheckpunkter for f.eks. kursuskatalog, samt oversigt over hvilke checklister, "køreplaner" og manualer, der findes på området.

I hver forårs- og efterårssæson udvælger vi ca. 10 tilfældige hold, hvor vi beder læreren uddele evalueringsskemaer til kursisterne (se næste side). På disse skemaer beder vi om kursisternes holdning til undervisningens indhold sat i forhold til deres forventninger, undervisningsmetoderne, læreren, lokalerne m.v. Skemaerne bliver siden bearbejdet og taget op i aktivitetsudvalget, der forsøger at drage konklusioner, som vi kan lære af til næste sæson.

Mindst én gang om året, normalt lige efter kursusstart i efteråret, laver vi en udførlig evaluering af indskrivningsperioden i administrationen. Alle bliver bedt om at give deres besyv med, og alle forventes at være med til at foreslå forbedringer og lære af fejlene.

Til løbende evaluering har vi indført "Ris-ros"-sedler, hvor al kritik og ros udefra og internt bliver noteret i det øjeblik, man bliver opmærksom på det, og der følges straks op på sagen, både for at skaffe tilfredse kunder og for at vi selv kan forbedre os. Vi har endog eksempel på, at en sådan lille håndskrevet ris-ros-seddel har ført med sig, at Århus Kommunes Fritids- og Kulturforvaltning har ændret og lettet praksis vedrørende indberetning af cpr.nr. for pensionister.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Kvalitet"

FO-Århus har som vision nøje at overvåge sin egen kvalitet, service og pris og at have øje for mulige og faktiske kvalitetssvigt i forholdet mellem ledelse, administration, ansatte, samarbejdspartnere. Som beskrevet ovenfor har vi arbejdet meget bevidst og intenst med at forbedre vores service over for kunderne.

Der er udarbejdet manualer, checkpunkter, kvalitetsmål osv. - ligesom vi løbende over for medarbejderne på møder og kurser pointerer vigtigheden af, at de konstant er opmærksomme på begrebet kvalitet. Nok så mange regler og manualer hjælper ingenting, hvis de ikke føres ud i praksis i det daglige arbejde og f.eks. bliver givet videre til nyansatte medarbejdere. Kvalitetsarbejde er derfor en endeløs proces, som kræver stor opmærksomhed. F.eks. er det vigtigt ikke bare at opdage fejl, men også at grave frem til hvem, der havde ansvaret og årsagen til at tingene gik galt. Ikke for at finde en syndebuk, men ellers bliver det umuligt at lære noget af fejlene og ændre på arbejdsgangen til næste gang samme opgave skal løses.

Vores flade struktur er her en stor hjælp, fordi vi undgår lange kommandoveje, som kunne medvirke til tab af informationer, forviklinger og manglende koordination. Det er en meget stor fordel, at skolelederen har direkte kontakt med langt de fleste af medarbejderne. På den måde kan han meget tæt følge det daglige arbejde og opdage fejl i tide og fornemme om kommunikationen afdelingerne imellem fungerer optimalt og hurtigt gribe ind, når der er problemer.

Vi er nået et godt stykke vej, men vi ved at vi altid kan blive bedre. Og det arbejder vi så på.

Samarbejde

Synlighed har for FO-Århus to sider:

- dels over for vores målgrupper: kursisterne
- dels over for vores samarbejdspartnere (kommune, amt m.v.)

Vores produkt er ikke defineret ved en kompetencegivende eksamen, ej heller ved en ministeriel læseplan. Vi er det grå uddannelsesmarkeds mest grå mus. Og paradoksalt nok er

det vores styrke, fordi vi dermed besidder mangfoldighed, fleksibilitet, omstillings- og tilpasningsevne. Men det er samtidig en svaghed i forhold til synlighed, idet vores projekter let "drukner" i det store grå udbud. Derfor er samarbejdspartnere en meget stor fordel for FO-Århus. Dels når vi længere ud end "små grå mus" normalt gør, dels bliver vi mere synlige, i hvert fald over for de enkelte samarbejdspartnere, som vi efterhånden har fået mange af gennem årene.

Det er en illusion at tro, FO-Århus kan være lige dygtig til det hele, men vores mangeartede virksomhed skal ses som en synergieffekt, altså effekten af et samarbejde mellem forskellige grene, så disse kan komme hinanden til gode og tilsammen danne et billede af et oplysningsforbund, som arbejder på forskellige felter. Når et lille forbund gerne vil have mange aktiviteter i gang, er det en fordel med mange kvalificerede og specialiserede samarbejdspartnere. Derfor prøver FO-Århus at samarbejde med så mange forskellige partnere som muligt. Blandt disse kan nævnes AMU-centre, kommunens socialcentre og beskæftigelsesafdeling, Købmandsskolen, amtets revalideringsklinik, Kirkens Korshær, Gigtforeningen, flere forskellige daghøjskoler og EUs undervisningsprojekter.

Det er en vision til stadighed at forbedre og udvikle nye samarbejdsformer med andre uddannelsesinstitutioner og -strukturer. På den måde kan vi også løbende få afdækket om der er mulighed for at kombinere folkeoplysning med andre lovgivninger. Målet er at skabe forløb, hvor de af folkeoplysningens elementer, som har hovedvægten på holdninger og færdigheder, spiller sammen med en boglig/faglig del, sådan at disse tre dele bliver til en helhed for deltagerne.

Samarbejdet kan handle om aktiveringsprojekter, brobygning (f.eks. Den Fri Ungdomsuddannelse), afklaring eller genoptræning. Projekter, som hver især kan støtte deltagerne i eksempelvis at komme godt videre i uddannelsessystemet, på arbejdsmarkedet eller forbedre deres sproglige færdigheder. En genoptræning kan også helt basalt handle om at få en deltager "op i omdrejninger", altså forberede vedkommende på det tempo, som forventes på en arbejdsplads/uddannelsesinstitution.

Efterhånden er FO-Århus' netværk i lokalområdet så stort at mange nye samarbejdspartnere kommer til af sig selv. Men vi søger stadig at udvide vores radius og typer af samarbejdspartnere, ligesom vi dyrker kontakt til centralt placerede personer både på det offentlige og det private område.

Et meget stort plus med hensyn til at samarbejde med partnere uden for FO-Århus og opdagelse af nye partnere er internettet. FO-Århus gik online med egen hjemmeside i 1998 og det er tydeligt at mærke, hvordan horisonten udvides væsentligt, når vi har adgang til andre uddannelsesinstitutioners hjemmesider og her kan se og læse om deres sidste nye tiltag. Teknikken er dog ikke på førstepladsen, når det gælder den direkte og resultatgivende kontakt - her er der stadig intet, der kommer op på siden af den personlige kontakt.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Samarbejde"

I "den lange formålsparagraf" hedder det: FO-Århus skal

- afsætte ressourcer til at indgå i regionale, kommunale og private udviklingsgrupper omkring forskning og videreudvikling af:
- pædagogik
- kvalitet og evaluering
- personlige kompetencer
- adgang til informel voksenuddannelse - meritering
- internationalt arbejde

Vedrørende kvalitet og evaluering (f.eks. af vores markedsføring) har vi igennem årene alieret os med studerende, f.eks. fra Handelshøjskolen, om at gennemføre spørgeskema-

undersøgelser og analyser af vores arbejde.

Vedrørende pædagogik har vi haft samarbejde med Psykologisk Institut ved Århus Universitet og Danmarks Lærerhøjskole i Århus, og sammen med sidstnævnte har vi udviklet en efteruddannelse for projektmedarbejdere.

FO-Århus har mangeårig erfaring med at samarbejde med både offentlige og private partnere, f.eks. beskæftigelses- og socialforvaltningerne, amtet, fritids- og kulturforvaltningen, sprogskoler og en lang række private foreninger - de sidste især når det gælder samarbejde om udbud af bestemte fag i aftenskoleprogrammet. Det er nemlig også på aftenskoleområdet vigtigt med samarbejdspartnere som kan komme med gode idéer, faglig indsigt og tip om hvad der er tidens trend, og eventuelt levere kvalificerede lærere og et "kunde"underlag for gennemførelse af undervisningen.

Være med, hvor det sner

På landsplan

FO-Århus arbejder ikke kun inden for Folkeoplysningsloven. Navnlig når man har forskellige samarbejdspartnere, kan det lade sig gøre at strikke forskellige forløb sammen, hvor også andre love er med, f.eks. sociallovgivningen. En af strategierne for at forbedre og udvikle nye samarbejdsformer er således at kombinere de forskellige lovgivninger til forløb, hvis formål både er oplysende, sociale og faglige.

FO-Århus prøver at placere sig centralt og arbejde aktivt med, når lovændringer eller nye love er på vej. Via internet er det nu heldigvis meget lettere at følge lovarbejdet tæt og superaktuelt. På den måde kan vi være med og gøre vores holdning gældende helt fra starten, hvilket kan være af uvurderlig betydning. Også her er et personligt netværk et af de bedste "værktøjer" til at være med "hvor det sner/sker".

Foruden et personligt netværk er det en stor fordel at være med i landsdækkende organisationer, der f.eks. spørges ved høringer, inden lovvedtagelse. FO-Århus er medlem af FOs landsorganisation og Foreningen af Daghøjskoler. FOs landsorganisation er selv medlem af større netværk som f.eks. Dansk Folkeoplysnings Samråd og nordiske folkeoplysningsorganisationer. Især gennem disse landsdækkende organisationer kan vi komme tæt på ministerierne og lovgivningsarbejdet. Det gælder om for FO-Århus at holde sig informeret om, hvad der sker i disse organisationer og lade dem vide, at vi har en mening om tingene - at vi har fingeren på pulsen og kan mærke, hvor skoene trykker helt ude i det virkelige liv. Også her er internettet et uundværligt redskab, hvor vi kan deltage og følge med i de mange konferencer, der foregår på folkeoplysningsområdet, f.eks. Grundtvignet, Dansk Folkeoplysnings Samråd og undervisningsministeriets konference om den nye folkeoplysningslov 1999.

I dette lovudviklingsarbejde og kommentering af lovforslag har vi i FO-Århus stor nytte af vores visionsdebatter. Netop her kommer de til anvendelse og til deres ret. Vi oplever, at der lyttes til os, fordi vores holdninger og kommentarer udspringer af en mangeårig praksis, som vi bevidst har arbejdet med at få formuleret og struktureret, så andre kan have glæde af dem.

Helt konkret har vi været sparringspartner for FOs landsforbund i forbindelse med udarbejdelse af høringssvar om revision af folkeoplysningsloven i 1999, og det samme gælder kommentarer til lovforslag om habilitetskrav fremsat forår 1999.

Vedrørende daghøjskoleområdet har vi via vores kontakter i Foreningen af Daghøjskoler kunnet holde os dagligt ajour med udviklingen i finanslovsforhandlingerne i december 1998, der indebar store nedskæringer på daghøjskolerne. Dermed var vi i stand til på et meget tidligt tidspunkt at lave en redningsplan for vores egen daghøjskole Gimle.

Den frie Ungdomsuddannelse (FUU) blev etableret i 1995 og FO-Århus var med helt fra starten, idet vi ansatte en FUU-vejleder, så vi kunne være med i dette pionerarbejde. Det er gået over al forventning og vi har nu 2 FUU-vejledere ansat. De har tilsammen haft næsten 200 elever og er nogle af de vejledere i landet, der har størst erfaring på området.

Lokalt

Også når det gælder det lokale arbejde, er et personligt netværk uvurderligt. Men samtidig mener vi, det gælder om at få direkte indflydelse i besluttede organer. FO-Århus er medlem af Folkeoplysningssamvirket i Århus, af Idrætssamvirket og af Århus Ungdommens Fællesråd. På denne måde har vi kontakten på tværs til de andre folkeoplysningsforbund og samtidig har vi kontakt til de lokale politikere og embedsmænd inden for vores område. Igen får vi opfyldt to formål: at få informationer hurtigt og så tæt på kilden som muligt, og at blive hørt.

FO-Århus forsøger også at deltage i så mange lokale, kulturelle aktiviteter som muligt - også selvom de ikke direkte kan henføres til folkeoplysningens område. På denne måde kan vi skabe kontakter og muligheder for samarbejde, der kan komme os til gode i andre sammenhænge.

Vi er f.eks. med i Århus Kulturnat, Cityforeningen i Århus, Verdensbilleder i Århus midtby og Gadeforeningen, hvor vi bor. I disse sammenhænge ønsker vi at bidrage med de ideer og det engagement, vores projekter og daghøjskolelinjer ligger inde med. På den måde håber FO-Århus at blive kendt som en aktiv aktør i det lokale kulturliv og dermed styrke vores profil som et udadvent og engageret oplysningsforbund.

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "At være med hvor det sner"

Ifølge "den lange formålsparagraf" er det FO-Århus' mål at

- afsætte ressourcer til at indgå i netværk til styrkelse af folkeoplysningen via de etablerede organer, ministerielle, regionale og kommunale grupper
- deltage i rådgivende organer vedr. voksenuddannelse og folkeoplysning

Som det ses af ovenstående afsnit prøver vi af bedste evne at følge aktivt med i debatterne og i lovgivningsarbejdet. Både fordi vi mener, at vi kan lære en masse af det og fordi vi håber at kunne bidrage med fornuftige synspunkter og ikke mindst med information om vores egne erfaringer med folkeoplysningen ført ud i praksis. Om vi har fået indflydelse og fået afsat fingeraftryk på f.eks. lovgivningen, lader vi andre om at bedømme.

Nytænkning og fremtiden

Den moderne tilværelse er blevet "digitaliseret", forstået på den måde, at den er blevet mindre sammenhængende og mere opdelt. Alting er mere fleksibelt, men også mere uoverskueligt og usikkert - med andre ord, vi lever i et post-modernistisk samfund.

Umiddelbart synes aftenskolen og folkeoplysningen at kunne opføre sig som en fisk i vandet i dette "digitale" samfund, fordi aftenskolen er og altid har været fleksibel med en hurtigt omstillingsevne, og den har altid været markeds- og forbrugerorienteret. Faren er, at aftenskolen/folkeoplysningen bliver fragmentarisk og overfladisk. Skal folkeoplysningen i fremtiden vælge at satse på

- det forretningsmæssige (økonomisk rentabilitet)?
- det samfundsmæssige (løse velfærdsopgaver)?
- det holdningsmæssige (ideologi, "mission")?

FO-Århus mener ikke, det er et enten-eller, men et både-og. Vi bør satse på alle tre ting, fordi de hænger uløseligt sammen/er afhængige af hinanden og ikke vil kunne trives på en sund måde enkeltvis.

Folkeoplysningen er til for alle - men ikke alle har lige meget glæde af de samme kurser. Derfor er en af FO-Århus' visioner: *at tilbyde et aftenskoleprodukt som skal rumme tilbud til alle typer mennesker* (se "**den lange formålsparagraf**" side 14).

Der skal altså være noget for enhver smag, og alle skal kunne finde noget i aftenskolen i FO-Århus, som de kan bruge/lide/deltage i. Uanset socialklasse, handicap eller ej, etnisk baggrund osv.

FO-Århus skal være hurtig til at optage nye tendenser, uden at det sker på direkte bekostning af "gamle" fag, og vi skal udforske, afprøve og forfine folkeoplysningens potentialer, men ikke for enhver pris. Vi skal selvfølgelig holde os inden for det, vi har kaldt "den forsvundne formålsparagraf". Vi skal måle hvert af vores projekter og aftenskolefag i forhold til folkeoplysningens ideal:

- kvalificerer det mennesker til at være borgere i et demokratisk samfund?
- sætter det ind mod uret, umyndiggørelse, uværdighed?
- giver det tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle?
- giver det fortrolighed med dansk kultur og forståelse for andre kulturer?
- giver det forståelse af menneskets samspil med naturen for at kunne tage vare på naturens ressourcer?

Ikke sådan at forstå, at hvert enkelt aftenskolefag skal leve op til alle disse punkter, men så mange som muligt skal inddrages og bruges bevidst i undervisningen, så den flytter noget hos deltagerne.

Alle led i FO-Århus skal beskæftige sig med, hvordan det fremtidige arbejde skal se ud. Det kan være, arbejdet skal tilrettelægges på en anden måde i forhold til for eksempel mødetid, mødested, materialer, udgangspunkt m.m. Det kan også være, der skal nye fag til. Skal andre fag evt. ud? Eller at fagene simpelthen skal kombineres på en anden og måske utraditionel måde. Måske kan der komme mere interessant undervisning, større motivation, bedre proces, bedre resultater ud af de samme fag på den måde.

Målgruppen, altså de mennesker, vi henvender os til, bestemmer for en stor del, hvordan vi skruer de forskellige forløb sammen. Et langt stykke ad vejen er vores arbejde bestemt af udbud og efterspørgsel. Men det kan også vendes den anden vej rundt: Har vi overset nogle målgrupper - og hvad kan vi gøre for dem? Og kan vi afdække ubevidste behov hos vores eksisterende målgruppe?

Samtidig skal alle herlighederne også være under nøje overvågning, hvad enten det handler om kvalitet, service eller pris - eller sammenhængen mellem disse.

En af de ting, som FO-Århus har gjort en del ud af i de senere år, er tværgående aktiviteter/fag i både aftenskole og projektarbejde. F.eks. rejser og teaterure for begge målgrupper. Også det grønne område forsøger vi at integrere i alle vores aktiviteter - godt hjulpet på vej af samarbejdet med Århus midtbys grønne guide. F.eks. har vi i hvert nummer af bladet Nicolai artikler om og tilbud på det grønne område.

I efterårsprogrammet 1998 havde vi lavet et nyt tiltag, som egentlig kunne betegnes som nye boller på gammel suppe, nemlig ekstra tilbud i gamle håndværk, f.eks. fremstilling af knive, bogbinding og pileflet. FO-Århus vil gerne på denne måde være med til at holde gamle, ærværdige, danske traditioner i hævd, så de ikke går i glemmebogen.

Vi er desuden meget bevidste om at følge med i den såkaldte "trend" i samfundet, hvad er in lige nu? - hvad tales der om? - hvad optager danskerne? - er der store begivenheder eller jubilæer og lignende på vej? Ved at være årvågne kan vi være med blandt de første, der tager trenden op og giver input til vores kursister på området.

Også inden for markedsføring prøver vi nye metoder alt efter hvad økonomien tillader. I 1997 prøvede vi f.eks. for første gang busreklamer med en konkurrence lige før sæsonstart i aftenskolen. I 1998 lavede vi et TV-reklamespot, som blev sendt ca. 60 gange på en lokal TV-station, også lige før sæsonstart. Denne TV-reklame blev kombineret med en konkurrence, hvor præmien var internetabonnementer.

Megen nytænkning er i sagens natur at gribe nu'et og aktuelle inspirationer, alt efter hvad der sker her og nu i det omgivende samfund. Men nytænkning har også en dybere dimension - og her kommer bestyrelsen for FO-Århus ind i billedet. Der bliver hvert år udarbejdet en liste over større, helt konkrete arbejdsmaal og arbejdsopgaver, som FO-Århus skal satse på og arbejde i dybden med i den kommende sæson. Blandt disse større arbejdsopgaver er ofte splinternye idéer, som bestyrelsen ønsker afprøvet i praksis.

Eksempler fra disse målsætnings-lister fra 1998 og 1999:

1998:

- Udvikling af efteruddannelse for projektledere
- FO-Århus på internet
- Indføre den grønne dimension i FO-Århus
- Synergieffekt mellem de forskellige arbejdsgrøene i FO-Århus
- Senioruniversitet
- Gamle håndværk i aftenskoleprogrammet

1999:

- Oprettelse af "tænketank"-udvalg
- Profilerings-, PR-arbejde
- Den sociale dimension i folkeoplysningen
- Udarbejdelse af pædagogisk materiale ud fra de syv kompetencer m.v.
- Samarbejde med andre lande om folkeoplysningsprojekter
- Tema-projekter på tværs af aftenskole, daghøjskole, projekter
- Implementering af de syv kompetencer i aftenskoleundervisningen

Sammenhængen mellem "Den lange formålsparagraf" og "Nytænkning"

En af FO-Århus' visioner i "den lange formålsparagraf" er at vi skal være hurtig til at optage nye tendenser uden at det er på direkte bekostning af "gamle" fag. Vores udviklingsmedarbejdere følger nøje med i dagspressen og aktuelle debatter og meningsmålinger for at holde øje med trenden i samfundet, og her kan vores kontakt til foreningslivet også give fine idéer.

I de sidste par år har vi som nævnt arrangeret mange tværgående tilbud til alle vore kursister og medarbejdere i hele organisationen (rejser, teaterure, grøn madlavning osv.) Vi har prøvet (for os) *nye fagområder*, nemlig gamle håndværk i aftenskolen og på vores Gimle-linjer samt en udvidelse af de historiske og kulturelle fag i aftenskoleprogrammet. Også *nye målgrupper* søger vi at nå, f.eks. mænd og helt unge 16-20 årige, men her har vi ikke rigtigt haft heldet med os.

I 1999 har vi oprettet en *tænketank*, et lille udvalg, der skal hjælpe med til at finde nye og uprøvede idéer på folkeoplysningsområdet, fordi vi er klar over at vi må afsætte ressourcer til styrkelse af nyudviklingen. Udvalget er et supplement til bestyrelsen, administrationen og aktivitetsudvalget, som ofte ikke i det daglige arbejde finder ro og inspiration til kreative og "skæve" idéer. Tænketanken skal bl.a. finde *nye tilrettelæggelsesformer og nye og utraditionelle fagkombinationer*.

I 1998 ansatte FO-Århus for første gang en informationsmedarbejder, fordi vi er klar over, at man ikke kan overvurdere presseomtale og profilering i offentligheden.

Informationsmedarbejderens opgave er, at *profilere FO-Århus, især på de områder, hvor vi faktisk adskiller os fra andre oplysningsforbund.*

Har vi så nået det, vi ville?

Grundlaget for vores arbejde er Grundtvigs 150 år gamle, velafprøvede, geniale idé om folkeoplysning. Men der er altså til stadighed brug for at finde ud af mere om den, finde nye måder at gøre tingene på - og hele tiden forsøge at gøre det bedre og mere præcist. Og dette med stadig at udvikle sig og prøve at forbedre tingene må være konklusionen på dette heftes mange overvejelser og beskrivelse. Som undervisningsminister Margrethe Vestager engang har udtrykt det: Hver generation skal nyfortolke folkeoplysningen.

FO-Århus har gjort sig masser af tanker og nået mange af sine mål ifølge "den lange formålsparagraf" side 14. Det er blandt andet beskrevet i de små delkonklusioner efter hvert afsnit. Men netop på grund af den måde vi arbejder på og de grundlæggende principper, vi arbejder ud fra: den lærende organisation, de syv kompetencer, medindflydelse osv. - så må vi konkludere, at vi aldrig når alle vores mål helt. Vi vil altid være en organisation i udvikling på vej mod nye mål. Vi kan godt opnå at blive en lærende organisation, men det vil aldrig være et endemål, for så går vi i stå - og så er målet netop ikke nået.

I "den lange formålsparagraf" hedder det, at FO-Århus skal

- udvikle og anvende...
- til stadighed udforske, afprøve og forfine...
- forbedre etablerede og udvikle nye...

På en måde kan vi konkludere at vi forhåbentlig ikke har nået vores mål - for så var der ikke mere at stræbe efter og vi ville ende i selvgodhed og selvtilstrækkelighed, som må være noget af det kedeligste. FO-Århus har intet ønske om at læne sig tilbage og betragte sine opnåede mål - vi vil videre, både for vores egen skyld (det indrømmer vi gerne), fordi vi som medarbejdere i en dynamisk og udviklende organisation får en langt mere spændende og lærerig dagligdag, men også fordi vi mener det er til gavn for vores målgrupper: kursister og elever af alle slags.

FO-Århus er ikke bare en organisation, der udvikler kurser og driver en forretning. Vores holdning er at vi gerne vil være med til at udvikle det enkelte menneske, så de får et virkeligt meningsfyldt (arbejds)liv. Vi sætter pris på den entusiasme og det engagement, som medarbejderne udviser og håber, de føler at de får noget igen af FO-Århus.

Vi vil gerne være en organisation, der er i stadig forandring og stadig søger efter nye og mere optimale måder at udføre opgaverne på. Vores mål og ønske er at alle medarbejdere har indsigt og mulighed for at handle, så det tjener både dem selv og FO-Århus. Derved får vi forhåbentlig medarbejdere, der til stadighed øger deres evne til at skabe de resultater, som de virkelig ønsker at opnå og hvor alle hele tiden lærer, hvordan man lærer sammen. FO-Århus vil gerne opmuntre til nye måder at tænke på - vi ønsker at sætte den kollektive vision om at skabe det bedste på fri fod.

Litteratur

- Grundtvig og grundtvigianismen i nyt lys. Hovedtanker og udviklingslinier fra de senere års grundtvigforskning. Red. Christian Thodberg og Anders Pontoppidan Thyssen. ANIS, 1983.
- Kvalifikationer og folkeoplysning. En antologi redigeret af Søren Dupont. Foreningen af Daghøjskoler, 1995.
- På første række. Et essay om skolegang og kultur i skoler for voksne. Af Ole Steen Kristensen, Helle Abel, Janne Vedel Christoffersen og Nina Hestbech. 1998.
- Udvikling af personlige kvalifikationer i uddannelsessystemet. Undervisningsministeriet, 1996.
- Kvalitet. Udbytte. Kompetence. Dialog om voksnes læring. Red. af Karen Brygmann m.fl. Udviklingscenteret for Folkeoplysning, 1998.
- Den foranderlige højskole. Kompetenceudvikling i en ny tid. Red. af Søren Ehlers. Foreningen af Daghøjskoler, 1997.
- Kampen om lyset. Dansk voksenoplysning gennem 500 år. Af Ove Korsgaard. Gyldendal 1997.
- Diverse ikke-publicerede rapporter, studieopgaver, undersøgelser og analyser om FO-Århus.