



FRAMTIDS-

Utgiven av Bildningsalliansen

HANDBOK

– samarbetsorganisationen

FÖR FRIA

för fri bildning i Finland.

BILDARE

Får delas och spridas fritt
mot uppgivande av källan.

Den senaste versionen
hittar du alltid på

<https://bildningsalliansen.fi>



**BILDNINGS-
ALLIANSEN**

FÖR DET FÖRSTA

Det enda vi vet är att vi inte vet. Jag talar om framtiden. Vi kan planera, vi kan drömma, vi kan gömma oss, men vi kan inte veta. Ändå talar vi ofta om den. Jag tror det finns inbyggt i oss. Jag tror vi har en föreställning om den. Beroende på hur vi ser på framtiden formar det hur vi arbetar. Ja, det formar faktiskt också själva framtiden. Om vi tror på den, och på vår roll och plats i den, använder vi andra metoder än om vi är rädda för den.

Vi kan inte styra, men vi kan påverka hur det kommer att bli.

Denna handbok riktar sig till dig som arbetar inom fria bildningen i Finland, men även om du inte just nu är verksam inom världens bästa (och viktigaste) arbetsområde är du naturligtvis också välkommen. Den fria bildning som jag vill slå ett slag för är inkluderande, öppen och tolerant. Nyfiken, modig och inbjudande.

Jag vill att handboken skall hjälpa dig, och din arbetsgemenskap, att diskutera framtiden. Jag tror inte att vi möter dagens och morgondagens utmaningar genom att utveckla en strategi. Strategier innehåller lätt alltför många flufford, och hamnar alltför lätt i byrålådan. Att förhålla sig till, och fundera på, framtiden (eller snarare, framtider), är snarare något som vi bra kan göra regelbundet. På personal- eller lärarmöten, i enskilda samtal, på strategiseminarier. Jo, för visst behöver vi också strategier. En plan för hur vi ska förhålla oss, en utveckling av vad vi vill, och vad vi inte vill. Min tanke här är snarast att framtiden är alltför viktig för att begränsas till ett papper med målsättningar, visioner och missioner. Ett papper som alltför lätt hamnar i byrålådan med tanken att nu har vi gjort det, nu kan vi fortsätta med det "egentliga jobbet". Jag ser alltså arbetet med att möta och forma framtiden som ett dynamiskt förhållningssätt, en del av vår omvärldsanalys, och en viktig bit i vår självförståelse. Det är ett arbete som inte blir färdig, eftersom framtiden aldrig är här. På så sätt påminner framtidsarbetet om det vi också annars gör inom det livslånga lärandet. Vi blir aldrig färdiglärda.

För att inte flyga iväg på allsköns små moln och tappa greppet om vardagen försöker vi i denna handbok kombinera fritt tänkande med konkreta åtgärder och handfasta metodtips. Utgångspunkten är inte enbart att drömma, utan det handlar i lika hög grad om att betrakta det vi gör varje

dag. Kan vi bli bättre? Kan vi nå ut till fler? Ser vi möjligheterna och förstår vi att utnyttja dem?

KAN VI BLI BÄTTRE?

Som du märker tror jag på framtiden. Jag försöker att inte bli alltför naiv. Vi har gott om hotbilder, politiska, ekonomiska, sociala, ekologiska. Det räcker med att öppna TVn, en tidning, eller nätet. Vi lever i en tid av kränkthet och manipulation. Många ropar efter snabba lösningar, eller enkla svar på komplicerade utmaningar. Bildningens roll och plats dras alltid då och då med i diskussionens vågor, ofta för att någon tycker bildningen inte gör det den skall, eller för att den ses som ett utmärkt verktyg för än det ena, än det andra.

Vi lever i en hätsk och hektisk tid.

Hur vi hanterar den är både en privat och en gemensam angelägenhet. Fri bildning är inte, och skall inte vara, svaret på alla frågor. Det finns ingen slutlig lösning. Det finns bara ambition, vilja, och försök. Fri bildning ingår i ett sammanhang. Vi är många, och vi berör många i samhället idag. Vi har både en roll och en funktion.

Ibland tror jag vi tappar bort den insikten. Det är lätt hänt i all stress. Att lyfta blicken framåt är också att (åter) upptäcka vad vi redan har, vad vi redan gör.

**SÅ LÄNGE VI ÄR
ÖPPNA FÖR ATT LÄRA
OSS, SÅ LÄNGE VI ÄR
ÖPPNA FÖR ATT
EXPERIMENTERA,
HAR VI EN CHANS.**

**DET ÄR DAGS
ATT BÖRJA LEVA
SOM VI LÄR.**

FÖR DET ANDRA

I bland känns det rätt stressigt och rentav kaotiskt på jobbet. Listan på saker som skall göras är konstant lång. Så fort något blir klart, har det dykt upp minst en ny sak på to-do-listan. Att i ett sånt läge sätta sig ner och fundera på framtiden är inte det lättaste. Var ska man börja? I värsta fall känns det hela som ett onödigt extra stressmoment. Något som chefen kommer dragande med. Något som skall uträttas, genomföras och bockas av från listan, så att man kan gå tillbaks till det “riktiga” jobbet.

När Niko Herlin satte ihop programmet för fyra framtidshubbar under 2018 tänkte han därför ut en relativt enkel modell. Genom att strukturera och fokusera kan strategiarbetet bli lite lättare, och framför allt tydligare. Detta kan hjälpa oss att se oss själva klarare, och hitta de brytpunkter som idag begränsar eller hindrar oss. Det här sättet att arbeta understryker också att vi talar om en process, något som har många olika dimensioner och något som tar tid.

Grundtanken är att vi på många sätt är en servicebransch. Vi erbjuder tjänster, i form av kurser, föreläsningar, studiecirklar eller utbildningar. Indirekt erbjuder vi dessutom ett sammanhang, en social samvaro. Det som i viss mån skiljer oss från andra i vår bransch är att vi ofta har en egen agenda. Eller, åtminstone finns det många som gärna talar om den fria bildningens ideal. Om att fostra, eller stödja, ett demokratiskt, öppet och tolerant samhälle.

**Indirekt
erbjuder vi ett
sammanhang,**

**en social
samvaro**

Vi konkurrerar om människors tid med en massa andra aktörer. De bryr sig inte om vår eventuella agenda, de väljer (som tur är) helt själva hur de vill spendera sin tid, och på vad. Vi måste alltså se dem, förstå dem, och kunna tala till dem på ett sätt som gör oss intressanta. Vi behöver kunna sälja det vi har att erbjuda, oavsett om det är kursinnehåll, social samvaro, eller demokratiska ideal. Kanske måste vi också se oss i spegeln. Vi har, på gott och ont, en lång historia. Folkbildningen har bidragit till att bygga och utforma det samhälle vi lever i idag. Men vad är vår roll och plats i dagens (och morgondagens) samhälle? Vilka är "vi", och vilka är "de"? Varför finns vi idag? Vad erbjuder vi? Här kommer Nikos modell in.

OM ATT RUSA LÅNGSAMT



HANDBOKEN
INNEHÅLLER
FYRA KAPITEL.

Kapitel 1 handlar om *vem* som är våra användare i framtiden.

Kapitel 2 handlar om *varför* människor deltar i fri bildning i framtiden.

Kapitel 3 ser på *hur* vi gör för att nå våra möjliga deltagare i framtiden.

Kapitel 4 handlar om *vad* vi ska göra nu.

Det kan vara lockande att hoppa direkt till sista kapitlet och leta efter “svaren”. Det står dig fritt, varsågod. Det jag har lärt mig under 2018 och dessa fyra hubbar är att det här är en process. Det är möjligt att vi i slutändan kommer fram till ungefär samma åtgärdsförslag som vi skulle ha gjort genom att direkt sitta ner och diskutera vad som behöver göras. Min poäng är att processen har fått växa fram över tid. Det har gett åtminstone mig en insikt i hur man kan närma sig ett så komplext område som framtiden på ett lite mer strukturerat sätt. På så sätt är processen lika viktig som slutresultatet. Att vi dessutom alla haft lika mycket

att säga till om på alla hubbar har gjort oss till delägare av processen, något där vi också har en roll att spela. Vi har investerat oss själva, och därmed är vi mer motiverade att genomföra förändringar. Du kan välja fritt om du vill bygga upp en likadan eller liknande process, eller om du bara är intresserad av en eller ett par av modulerna.

***Handboken handlar inte om lösningar,
utan om möjliga förhållningssätt.***

Jag tror det är viktigt att hålla diskussionen om framtiden, våra utmaningar och möjligheter öppen och aktiv. En del metoder som vi presenterar kan du ganska enkelt använda på träffar, utvecklingssamtal och personalmöten. Annat kräver mer tid och ett större åtagande.

The background of the page is a dense, light purple illustration of tropical plants, including palm fronds and various types of leaves and flowers, creating a lush, jungle-like atmosphere.

KAPITEL 1

VEM

Sagt under Hubb 1:

“Vi behöver tillfällen att sätta oss ner”

“Vardagen tar bort fantasin, man gör mest det man måste göra, eller vi tror vi måste göra.”

Den som vill förstå något om framtiden skall först släppa tanken på det konkreta. Vi kan inte börja där, för då utgår vi från det som finns/som vi har. Vi låser oss genast från början, och begränsar vårt synfält. Dessutom blir utgångspunkten fundamentalt fel. Framtiden fortsätter nämligen inte linjärt i en förutbestämd bana med mätbara intervall. Framtiden är lika delar en dröm, en önskan, en trend och ett resultat av medvetet arbete. Om vi utgår från dagens situation och tänker oss att vi har mer eller mindre av samma sak kommer vi inte framåt.

Istället kan vi börja i en annan ända. Vi kan till exempel se på VEM först. Vem har vi idag och vem vi vill ha i framtiden som deltagare. Känner vi dem vi har idag? Vet vi vad de vill, vad de tycker om, varför de kommer till oss, vad de drömmer om, hur deras liv ser ut? Är vi ens nyfikna på vilka de är, eller är vi nöjda med att de kommer?

Har vi samma typ av deltagare om 10, 15, 50 år? Om vi inte känner våra deltagare har vi inga möjligheter att förstå dem, eller vara relevanta för dem i längden. Det är inte samma sak som att hela tiden springa efter senaste innetrenden och försöka hänga med i svängarna. Det går djupare än så. Vi ska både tillfredsställa, utmana och överraska våra deltagare. Det förutsätter att vi känner dem, och att vi litar på varandra. Det här är naturligtvis inte helt enkelt, och inte heller något man gör en gång och sedan är färdig. Vårt förhållningssätt till varandra, våra drömmar, rädslor och förutsättningar utvecklas och förändras.

Samhället förändras också hela tiden.

Vi rör oss i en dynamisk helhet med en oerhört stor mängd variabler. För att göra det här mera hanterligt väljer vi ett smalt fokus, som i sig är utmanande nog. Vi fokuserar på frågan vad framtidens deltagare har för intressen.

Bakom allt framtidstänkande idag finns en enkel insikt: det finns flera framtider. Vi måste lära oss tänka i pluralis. Det är inte på förhand givet, det är inte ödet. Kanske är det så att idag är fler framtider än någonsin möjliga. Vi behöver både kunna se önskvärda och inte önskvärda framtider. Framtiden är inte förutbestämd. Vi skapar framtiden själva, den görs inte åt oss.

Bakom allt framtidstänkande idag finns en enkel insikt: det finns flera framtider. Vi måste lära oss tänka i pluralis. Det är inte på förhand givet, det är inte ödet. Kanske är det så att idag är fler framtider än någonsin möjliga. Vi behöver både kunna se önskvärda och inte önskvärda framtider. Framtiden är inte förutbestämd. Vi skapar framtiden själva, den görs inte åt oss.

Det förutsätter fantasi, samt ett öppet och lekfullt sinne. Den som ger sig hän, som släpper kontrollen och litar på processen har större chanser att få syn på något nytt. Allt detta kan kännas svårt i början för vissa av oss. Det kanske känns flummigt, eller barnsligt. Det kanske känns avlägset och världsfrånvänt, långt ifrån vår planerade och inrutade vardag.

För att få ut något av den här handboken, och av framtidsplaneringen, behöver du ge dig hän. Våga ta ett litet kliv ut det okända.

För att komma våra framtida deltagare in på skinnet ska vi ägna en stund åt De Stora Variablerna.

Vi ska börja med att se på några megatrender som kan komma att påverka vårt samhälle.

***Sagt under Hubb 1:
Fri bildning borde ta större ansvar för framtiden!"***

METOD: Framtidsbild



Story/fantasi på ett papper. Jubileumsfonden SITRA, som kallar sig ett framtidshus, har tagit fram vad de kallar för “Megatrendkort – resan till framtiden”.

(se <https://media.sitra.fi/2018/09/03143237/mega-trendkortwebsvenska31-08-2018.pdf>)

Sitras trendkort omfattar olika trender som vi tror på-verkar vårt liv redan nu och därmed även vår framtid. Trendkortet kan inte användas för att förutspå framtiden. Däremot hjälper de dig att tänka i nya banor, kläcka nya idéer och skapa visioner av hur framtiden kunde se ut. Det enda du behöver är trendkortet, penna och papper (beskrivningen från Sitra).

TID: ca 20–60 minuter

VEM: Alla i personalen

GÖR SÅ HÄR (förkortad och anpassad version)

1. **DELA** in er i grupper om 3–4 personer.
2. **LÄS** Varje deltagare läser igenom trendkortet och funderar på vilka tankar trenderna väcker. Är de bekanta? Vad är verklighet redan nu? Vad är överraskande?

3. **BEDÖM** Välj tillsammans ut 3–6 kort och placera dem i viktighetsordning genom att diskutera dem med de andra i gruppen. Här kan både önskvärda och icke önskvärda trender finnas med.
4. **SKAPA VISIONER** Skapa utifrån dessa en gemensam berättelse om framtiden. Utgå från ditt arbete inom fri bildning och de teman du fokuserar på i arbetet. Skapa berättelsen tillsammans i gruppen. Läs sedan upp den för de andra grupperna.
5. **DISKUTERA.** Diskutera med alla som deltar. Vilka fenomen ser ni som möjligheter för den fria bildningen? Vilka fenomen ser ni som hot?
6. **DRÖM** Varje grupp väljer 3–6 trendkort och skapar utifrån dessa den bästa möjliga framtidsbilden genom att beskriva någonting framtidsrelaterat som är viktigt för gruppen i kombination med korten.
7. **HITTA PÅ** Använd samma 3–6 kort som i steg 4 och skapa utifrån de idéer som korten ger er en framtids tjänst, -lösning, -produkt eller -verksamhetsform som är förknippad fri bildning och eventuellt med det fördjupningstema ni har valt.

Detta är bara ett exempel på hur man kan använda Sitras megatrendkort. Det viktiga är inte att hitta färdiga svar, det viktiga är att öva sig i ett sätt att tänka och se på nutiden, och framtiden, tillsammans. Det kräver lite övning, liksom nästan allt lärande. Ha tålmod, plocka fram korten lite då och då, hitta på nya sätt att använda dem. På sikt tror jag att den här typen av övningar inte bara gör oss mer beredda att diskutera större trender. Jag tror det också kan bidra till en gradvis ökad självförståelse. Jag minns många tillfällen då en diskussion om våra värderingar och vår värdegrund har efterfrågats. Det finns nog en beställning på att tala om utmaningar, oss själva, vad vi tror på, och vad vi vill. Men det är inte alltid lätt att börja, och det är en utmaning att låta allas röster höras. Vi lever inte heller i ett vakuum, utan i ett sammanhang. Genom att se på, ifrågasätta och diskutera megatrender tror jag vi också kommer få syn på våra värderingar som fria bildare. Det kan också bidra till att sätta in oss i ett sammanhang och hjälpa oss att se var vi kan göra nytta.

*Ibland känner jag att vi bär
hela världen på våra axlar.*

Men vi är inte, och kan inte, vara svaret på alla utmaningar. Att se den större bilden är också att hitta vår plats, våra roller och hitta de saker vi inte kan rå på.

Metod: Hjältar och hjältinnor

TID: ca 10–20 minuter

VEM: Alla i personalen

En annan ingång

Fråga på ett valfritt möte med kollegor var och en vem/vad de beundrar. Låt alla svara, och uppmuntra till att svara fritt. Be sedan var och en med ett par meningar berätta varför. Vi har alla någon vi beundrar. Genom att lyfta fram och diskutera dem inleder vi en diskussion om önskvärda egenskaper, eller önskvärt beteende, utan att bli alltför personliga. Detta kan leda till en rad intressanta diskussioner, både i grupp och runt kaffebordet. Den här typen av enkla övningar kan också hjälpa till att få igång fantasin.

Vad är vår kollektiva dröm

En möjlig uppföljning av detta kan vara att tillsammans söka efter gemensamma nämnare bland dessa idoler. Finns där egenskaper eller beteenden som går igen? Är de något att eftersträva?

Niko Herlin: Jag drömmer om den drömmande rektorn (eller det drömmande kollektivet)

SAGT UNDER
HUBB 1:
FRI BILDNING
ÄR STÖRRE
ÄN LIVET

Metod: Skapa din deltagare

TID: 30–45 min

VEM: Lärare, handledare, studiecirkelledare, rektorer



Dela in deltagarna i mindre grupper om 2–4 personer. Dela ut stora papper och färgpennor. Be grupperna beskriva 2–4 olika typiska deltagare om 50 år. Vad heter de, vad gör de, hur lever de, hur gamla är de, vad är de intresserade av, var kommer de ifrån?



Om ni vill och hinner kan ni rita/skissa/måla porträtt av deltagarna. Använd 10–20 minuter för denna fas.



Låt sedan grupperna berätta om sina deltagarprofiler, förklara och svara på frågor. Diskutera tillsammans utifrån presentationerna. Fanns det likheter? Hade någon tänkt till lite extra fiffigt? Hur skiljer dessa sig från dagens deltagare?

En möjlig uppföljning till denna övning är att diskutera hur dagens användare ser ut. Vad vet vi om dem? Vad vet vi inte om dem, och vad skulle vi behöva veta om dem? Denna diskussion kan antingen följa direkt på den förra övningen, eller så kan den tas upp på ett uppföljande möte. Ett konkret och genomförbart mål är att som en följd av dessa diskussioner komma överens om EN sak som ni gör annorlunda, eller på ett nytt sätt.

FRI BILDNING ÄR EN LIVSSTIL

Några resultat från Hubb 1:

- Idéer till fri bildning
- Vi behöver mera flexibilitet i kurstider speciellt för unga
- Kortare kurser och idéer borde kunna förverkligas ganska snabbt inom varje kvartal
- Vi ser att det inte finns en lösning för allt och alla utan det måste finnas alternativ
- En kurs kan ha kursdag på olika veckodagar, bryt mönstren, om det underlättar

Vem vill vi ha som kunder?

- Måste vi faktiskt ha fler manliga deltagare?
- Vi kunde skapa kurser där familjen förenas
- Vi kan erbjuda verkstad för riktiga män (tool shed)
- Vi kunde ha programmeringscirklar där vi lär oss av varandra

Vad ta med till fortsatta hubbar

- Fri bildning är en livsstil
- Vi borde kunna reagera snabbare och finnas på nya ställen (pop-up), utan att vi samtidigt tappar tyngden och springer efter allsköns trender
- Vår roll är också att sammanföra människor fysiskt och virtuellt

The background of the page is a dense, repeating pattern of stylized purple flowers and leaves. The flowers have multiple petals and are interspersed with various types of leaves, including some with prominent veins and others that are more elongated and pointed. The overall color palette is a range of purples, from light lavender to deep, dark violet.

KAPITEL 2

VARFÖR

Under den andra framtidshubben närmade vi oss den inte helt lilla frågan om varför. Varför gör vi det vi gör? Frågan är omöjlig att slutgiltigt besvara. Den är stor, svår att få grepp om. Den kanske känns lite luddig. Vi kan också svänga på perspektivet lite. Vi kan göra frågan mer personlig. Varför jobbar DU med fri bildning?

Även om frågan är svår är den viktig. Vi kan alla ha olika motivation, olika saker som driver oss. Ibland är det självklart, ibland hjälper det att ta sig lite tid och reflektera. För mig är fri bildning ett jobb, men det är något jag känner starkt för. Något jag tror på. Jag vet att du har dina egna skäl. Min motivering är inte din. Jag tror att vi trots det kan lära av varandra, och stödja varandra.

Ett konkret sätt att börja kan vara med att se på Simon Sineks video.

Videotips:

Simon Sinek: Hur stora ledare inspirerar till handling
<https://startwithwhy.com/>

Simon Sinek talar bland annat om Golden Circle-tanken. Den utgår från frågan varför. Vi kan alla beskriva vad vi

gör. De flesta kan beskriva hur vi gör det. Men hur många kan sätta fingret på varför vi gör det? En duktig ledare är någon som kan förklara och beskriva just varför. Genom att klä en organisations värden och existens i ord hjälper sådana ledare hela organisationen och alla anställda att förstå vad de skall göra, och hur de skall göra det, för att bäst uppfylla varför de skall göra det.



**MAN MÅSTE
GÖRA.**

Det är sådana ledare som utvecklar organisationer och gör något nytt.

Ibland räcker det inte med att tala om saker. Man måste göra. Vi kan inte alla formulera våra tankar verbalt. Och även om vi kan det finns det gränser för hur mycket vi kan uttrycka. Tanken att framtiden också är något vi konkret själva är med och skapar kan översättas till mycket konkreta uppgifter. Därför innehöll denna framtidshubb också pyssel och knåp. Tanken med att göra nåt konkret är att hjälpa oss vuxna utnyttja fantasin. Uppgiften var att producera nåt som representerar framtidens fria bildning. Hela pyssel-uppgiften hör alltså ihop men drömmen eller visionen, dvs vad är vår dröm vad vill vi nå i framtiden. Vi brukar ofta börja med någon hands-on uppgift, som kan vara modellera eller annars bara "pysselmaterial".

Då man producerar framtidens vision konkret, brukar deltagarna lyfta fram viktiga värderingar eller önskemål för hur dom vill att allt ska se ut i framtiden. Då man pysslar är man fri från nuvarande begränsningar och organisationsmodeller. Därför används alltså handgripliga metoder.

Metod: pysselverkstad

TID: 30–60 min

VEM: Alla i personalen



Du behöver modellera, eller färgat papper, färgpennor, sax och lim. Egentligen vilket som helst pysselmateriel går bra. Dela in deltagarna i mindre grupper. Ge dem en konkret uppgift, till exempel att skapa en bild av sitt jobb i framtiden, eller en deltagare, eller fria bildningen. Det är i diskussionen i gruppen som lärandet och insikterna uppstår. Låt varje grupp visa upp och berätta om hur de arbetat sig fram till sitt slutresultat.

Exempel på frågor som kom upp då vi diskuterade:

- Varför behövs fri bildning?
- Varför kommer ni till jobbet idag?
- Varför borde någon bry sig om oss?
- Hur kan vi skapa ett känslofyllt VARFÖR?

Några resultat från Hubb 2:

- Vi måste också kunna agera Ad Hoc och möta plötsliga behov
- intressant tanke att tänka att man redan samma kväll arrangerar något som diskuterats i media
- Snabbheten kan vara något vi utvecklar. Vi kan till exempel distribuera länkar och material så att vem som helst kan lära sig använda Imovie på nätet och sedan samlas vi fysiskt och diskuterar.
- Via sociala medier kan vi fråga vem som kan komma och dela med sig av sin kunskap, och så ordnar vi en lokal och sätter en tid.
- I förlängningen kan vi bli den fria bildningens AirBnb, vi ger plattformen, deltagarna sköter själva undervisningen.

BILD: FRIA BILDNINGENS STÖRSTA UTMANINGAR

Några tankar om varför vi finns:

- Fria bildningen är livets bröd/korv och kryddan i livet
- Fria bildningen är platsen för glamorösa drömmar
- Fria bildningen har lyxen att vara ett öppet privilegium
- Lev din passion!
- Vi tror på lyckan i livet!

The background of the page is a dense, repeating pattern of tropical plants and flowers in a light purple color. The plants include large, pointed leaves, palm fronds, and various types of flowers, some in full bloom and some as buds. The overall style is a detailed line-art illustration.

KAPITEL 3

HUR

Frågan om hur vi ska arbeta inom fria bildningen kan med fördel diskuteras på ledningsgruppens (eller motsvarandes) möten. En möjlighet är att göra det i form av drömmar (alltså att släppa vardagen och schemat, ekonomin och kursbrickan för en stund).

*Hubben började med en genomgång
av deltagarnas förväntningar.*

Var och en fick berätta med vilka tankar och förväntningar de var på plats under dagen. Sedan fick vi frågan vad vi mindes från tidigare träffar.

Om du genomför en utvecklingsprocess i flera faser, och bygger upp dem enligt den modell vi har testat, är det en god idé att bearbeta deltagarnas minnen från träffarna. Dels fungerar det som repetition, dels påminns vi om saker vi redan talat om, idéer som kläckts, processer vi startat. Detta hjälper oss att komma i rätt sinnesläge, och blir samtidigt en bro mellan de olika faserna. Allra bäst fungerar detta då det inte finns nämnt i förväg i programmet, det skall komma spontant. Istället för att låta varvet gå runt är det bäst att göra detta som en gemensam övning.

Det kan dessutom ha en annan funktion. Vi måste vara öppna för förändring och för diskussion. Om man inte vill, så kan man inte göra ett bra jobb, inte utveckla, inte

lyssna. All förändring förutsätter en vilja. Känner du dig trött, gå och sov en stund. Om vi inte är mottagliga blir detta en uppförsbacke, och det är helt onödigt.

Problemet är inte att vi inte vet tillräckligt. Problemet är att vi inte fördjupar och genomför mer. Att bara springa

runt och hitta på nytt är inte alltid det bästa. Det är viktigt att stanna upp och reflektera regelbundet. Vi behöver feedback på det som vi genomfört, vi behöver också ge varandra feedback med jämna mellanrum. Dessutom lever vi i ett tillstånd av konstant förändring, och ibland kan det kännas ohanterligt. Genom att ta en time-out kan vi få syn på sådant vi faktiskt gjort och genomfört. Detta är samma sak som att strukturera utvecklingsarbetet i mindre (och mer hanterbara) helheter.



Under den första diskussionen dök flera tankar upp.

Vi är stadens vardagsrum. En slogan kunde vara "Viktigt på riktigt". Samtidigt är det svårt att sälja in fri bildning. Det låter abstrakt, inte sexigt. Borde vi byta namn?

Efter detta följde en lång diskussion om vår identitet, vår historia, vad vi egentligen gör, varför vi finns, vår självbild och självförståelse. Från detta fortsatte vi in i hubbens första övning.

FOLKBILDNINGENS FEISSARE

Metod: Rollspel

TID: 15–20 min

VEM: Alla i personalen



Dela in deltagarna i 2 grupper.

1. Skeptiska men potentiella kunder
2. Ivriga marknadsförare av fri bildning



I grupp 1 skall var och en hitta på en roll och en eller flera orsaker till varför hen inte deltar i fri bildning idag. I grupp två ska var och en vässa sina argument för varför någon ska delta i fri bildning. Sedan träffas de båda grupperna på ett "torg", där grupp 2 fungerar som "feissare", dvs går runt och talar med potentiella deltagare. Det hela avslutas med en gemensam diskussion.

Denna övning kan ge insikter av hur potentiella deltagare tänker, och det kan hjälpa en att se på sig själv "utifrån". Vi talar ofta internt om varför vi finns och vad vi erbjuder, det är nyttigt att ibland vända blicken utåt.

Metod: Edward de Bonos 6 tänkarhattar

TID: 30–90 min

VEM: Alla i personalen

Denna klassiska övning kommer i många olika skepnader. Utgångspunkten är att försöka se på frågor, situationer och utmaningar ur alternativa perspektiv. Det är inte ovanligt att vi över tid utvecklar en viss roll i vår arbetsgemenskap. Kanske är vi den som alltid säger ja, eller alltid frågar varför, eller alltid frågar hur, ja, du förstår. I tänkarhattar-övningen tilldelas du en hatt, en färg. Varje hatt/färg har en definierad roll. Oavsett vad du själv tycker måste du svara på frågor, och delta i gruppdiskussion utifrån din hatts färg.

I varje övning tilldelas var och en någon av de sex hattarna. Sedan ställs en fråga, eller ett förslag till utveckling, projekt eller liknande.

Vit hatt. Du utgår från fakta och rationella resonemang.

Svart hatt. Du kritiserar och söker efter bristerna.

Röd hatt. Du utgår från känslor. Hur känner du, hur känner andra inför beslut så och så.

Grön hatt. Du är entreprenören. Du söker kreativa och innovativa lösningar.

Gul hatt. Du är positiv, svarar ja på allt, håller med och ser alla fördelar med förslaget så och så.

Blå hatt. Du sammanfattar och för ihop. Du bygger konsensus och föreslår nästa steg.

Detta kan sedan upprepas så att alla får en ny hatt, en ny färg. Eller så avslutar ni efter en diskussionsrunda. Fråga efteråt hur var och en upplevde situationen.

*Vi människor är våra tankars fångar,
oavsett om vi vill det eller inte.*

Och, vi är inte allt för alla. Vi kan inte vända oss ut och in hur långt som helst. Vi är inte heller alltid lösningen.

Styrkor (inte i prioritetsordning)

1. Deltagandet är frivilligt
2. Inga yttre ramar/begränsningar
3. Mångsidig kompetens inom personalen
4. Nätverk, kontakt till mängder av olika aktörer
5. Arbetsmetoden nätverk och samverkande
6. Heavy users (de röstar ju med fötterna)
7. Gnistan finns (öppenhet, nyfikenhet, viljan att lära)
8. Stor flexibilitet att möta behov
9. Bredd i vårt utbud

10. Engagerad personal
11. Omvärldsanalys, förmåga att plocka upp svaga signaler, lyhörd
12. Vi finns nära kunden (fysiskt)

Svagheter

1. Marknadsföring
2. Kunskapen om hur finansiera, tänka nytt/tänka om
3. För fast i existerande finansieringsformer
4. Underbemanning
5. Sårbara, inget skyddsnät
6. Svårt att anpassa sig till samhällets utvecklingstakt
7. Traditionstyngd, styvt/traditionsstyrd
8. Synlighet, vi är för anspråkslösa
9. Förmåga att klara av svåra längre processer (mindre anmälningar)
10. För många humanister inom fria bildningen (vill vara till lags)/ alltför många som är alltför likadana
11. Inga premieringssystem för riktigt duktiga föreläsare/lärare
12. Fast i gamla rutiner
13. Sprida vårt budskap – förmedla resultat med stolthet
14. Vi är för anspråkslösa
15. Dåliga på att samarbeta mellan instituten (lärare, kurser osv)

LYSSNINGSTIPS:
BLI INSPIRERAD AV
PODDSERIEN WORK-
LIFE WITH ADAM
GRANT (GJORD I
SAMARBETE MED TED)
HTTPS://WWW.TED.
COM/READ/TED-POD-
CASTS/WORKLIFE

Övning: Hitta din husgrund

Vi utgår hela tiden från en mängd förutfattade meningar. Vi ser dem inte, de är så självklara, men de styr våra tankar och vårt beteende. Genom att formulera dem kan vi både synliggöra sådant som påverkar oss utan att vi riktigt är medvetna om det, och samtidigt upptäcka skillnader bland oss som kan påverka hur vi reagerar på olika utmaningar.



Be var och en att tänka igenom och skriva ner ett par grundläggande antaganden. Ge först ett par exempel (två-tre rækker, så att du inte påverkar tankearbetet för mycket). Be deltagarna läsa upp sina antaganden och fråga om gruppen håller med. Finns där ett större antagande bakom?

Exempel

- Finansieringen kommer från stat och kommun, alltså från skattefinansiering
- Vi antar att alla måste ha råd att delta i fri bildning, alltså håller vi avgifterna låga
- Alla behöver oss. (här är vi inte överens)
- Kursen har en början och ett slut
- Det finns lärare
- En kurs måste ha X antal deltagare
- Det finns ett utrymme/plats

- Vi antar att deltagaren är motiverad
- Det finns en kurskatalog
- Vi antar att man anmäler sig
- Vi antar att folk kommer på nytt
- Vi antar att folk söker upp oss
- Vi antar att våra deltagare trivs hos oss (det sociala)

Ha inte alltför
bråttom här, låt
insikterna mogna.



Diskutera i gruppen, vem antar vad och vad bygger vi det på?

Här finns ett antal frågor som hjälper diskussionen framåt.

Hur ska vi förhålla oss till dessa antaganden?

Är det något vi skall/vill/bör ändra på?

En del saker kan och ska vi inte försöka förändra, andra kan och ska vi. Denna övning belyser sånt som vi är överens om, och sådant vi ser på olika sätt. Det ger också en möjlighet att särskilja på saker vi kan påverka och sådant som är utanför vår kontroll. Ha inte alltför bråttom här, låt insikterna mogna. Det är ännu en gång inte frågan om att nå fram till en slutgiltig lista, utan om att få igång en diskussion, och reflektera över våra utgångspunkter. Om detta hjälper er att också särskilja på sådant som ni kan påverka och sådant som är helt utanför er kontroll är det förstås en bonus.

Övning: Pre-mortem:

Den fria bildningen läggs nu ner.

TID: 20–30 min

VEM: Lärare, rektorer



Dela in deltagarna i grupper med 3–6 i varje grupp. Förklara att vi nu lever i en tänkt framtid där fria bildningen just läggs ner. Be grupperna diskutera varför detta skedde.



Att diskutera i grupperna:

- Vad hände, vad hände inte
- Vad gjorde vi eller vad gjorde vi inte

Bygg ihop olika scenarier. Tänk både stort och lite mindre. Globala trender, nationella, regionala och lokala. Skriv ner dem på ett stort papper/blädderblock. Avsluta med att presentera era analyser för de övriga grupperna.

Exempel från Framtidshubb 3

1. Skattefinansieringen upphörde då Sannfinländarna vann riksdagsvalet och satte alla våra pengar på försvarsmakten.
2. Kommunsammanslagningen ledde till att vår enhet lades ned

3. Vårt institut slogs ihop med det finskspråkiga och vår verksamhet krympte till noll
4. Utbildningssystemet raderas efter kriget, samhället faller samman
5. Det blev för dyrt att delta, kunderna slutade komma
6. Lärarna sade upp sig, vill inte längre vara lärare hos oss
7. Vi misslyckades med vår marknadsföring
8. Vi slutade ge ut vår kurskatalog (87% av dagens deltagare kommer efter att ha läst om en kurs i katalogen)
9. Hjärnflykt från Finland
10. Vi klarade inte av att bemöta nya målgruppers behov.
- II. Vi klarade inte av att förnya oss, elevunderlaget minskade tills det inte var ekonomiskt hållbart att upprätthålla fri bildning.

Vad vi gjorde eller inte gjorde


1. Vi röstade inte, eller på fel parti.
2. Vi flyttade till Sverige.
3. Vi gav upp striden.
4. Framtidens deltagare (våra barn) flyttade utomlands. Vi lät dem.
5. Vi lyckades inte uppmuntra, berömma och stöda våra lärare.

6. Vi sökte inte sponsorer för att kompensera bortfallet av finansiering. Vi jobbade för dåligt med firmor.
7. Vi gav upp vår kanslipersonal, och då försvann vår goda marknadsföring.
8. Vi slutade ge ut vår kurskatalog.
9. Vi gjorde orten och platsen attraktiv tillsammans med andra, för att motverka hjärnflykten. Vi försökte, men vi klarade inte av att göra det ensamma. Vi lyckades inte samarbeta med andra aktörer.
10. Vi kunde inte hävda oss i konkurrensen med privata aktörer, de snodde våra bästa lärare med hjälp av bättre löner, vi hade inget att erbjuda (och hade inte råd att höja lönerna)
11. Vi digitaliserade allt, men folk ville träffas IRL. Vi digitaliserade för lite, folk gick till det virtuella institutet.
12. Vi slutade ge ut kurskatalogen, och tappade våra deltagare.

Diskutera de olika scenarierna. Fundera tillsammans på hur sannolika, eller osannolika de är. Liksom i exemplet med grundantaganden finns här sådant som vi kan (och ska) påverka, och sådant som är utanför vår kontroll.


Tanke som kom upp under Framtidshubb 3: Det är inte bara våra kursdeltagare som är våra kunder, utan också

våra finansiärer, som köper utbildning av oss. Vi måste kunna kommunicera åt båda grupperna, och på respektive grupps villkor.



VAD ÄR VI
BERÖMDA FÖR?

Vi behöver alltså 2 marknadsföringsplaner, en för kursdeltagare, en för beslutsfattare. Annars kanske man försöker gå ut med ett budskap som inte riktigt passar någon, i ett försök att tala till båda.



Gratis är dåligt, är det så vi tänker?

Hur försäkrar vi åtminstone de kritiska åtgärderna?

Att ta med sig:

- Vad är vi berömda för?
- Vad skiljer oss från de andra?
- Vad skulle vara överraskande?

Ungefär "Vad är den positiva unika egenskapen?"

Vi erbjuder ett oerhört bra innehåll med hög kvalitet till ett mycket konkurrenskraftigt pris.

En diskussion kring vad har vi åstadkommit under träffen avslutar och sammanfattar arbetet.

Målet med denna hubb har varit att

- försöka byta perspektiv, ifrågasätta våra förutfattade meningar
- upptäcka hur lika våra utmaningar är trots våra olikheter (som till exempel olika utbildningsformer, olika storlek på verksamheten, olika ägare, olika ekonomiska förutsättningar)
- få tänka högt
- komma till några konkreta insikter, som till exempel att se samarbetspartners i vår omedelbara närhet (exempelvis högstudier och gymnasier som finns nära, och möjligheten att besöka elevkåren för att presentera den egna verksamheten och diskutera samarbete)

Låt deltagarna få arbeta fram en egen lista över träffens resultat. Lägg ner lite tid på att låta insikterna växa fram.

Om dessa fyra målsättningar ovan inte kommer fram, berätta om dem efter den allmänna diskussionen.

I slutet av träffen genomfördes övningen pre-mortem. Innan träffen avslutas är det en bra idé att åter lyfta fram de utmaningar som kom upp (inte alla, men ett par) och motivera till nästa steg i processen genom att lova att nästa träff handlar om vad vi skall göra åt dem. Detta under förutsättning att ni också har planerat in en fortsättning.

The background of the page is a dense, repeating pattern of stylized purple flowers and leaves. The flowers have multiple petals and are interspersed with various types of leaves, including some with prominent veins and others that are more elongated and pointed. The overall color palette is a range of purples, from light lavender to deep, dark purple. Overlaid on this background is the text 'KAPITEL 4' in a bold, yellow, sans-serif font. The letters are thick and have a slight shadow, making them stand out against the busy floral pattern.

KAPITEL 4

VAD

GEMENSAM DRÖM: *FRI BILDNING* 2030

Vi är den centrala, attraktiva och dynamiska bildningsaktören i Finland som alla associerar med meningsfullt liv. Vi är förebilden som utvecklare av en hållbar framtid.

Under hubb 4 är det dags att knyta ihop trådarna, ännu en gång reflektera tillsammans vad vi gjort hittills, och vad som fastnat i deltagarnas minne. Vi skapar också den Fria bildningens framtidsplan (du hittar vår framtidsplan längre ner).

Metod: Insights on innovation-kort

VEM: Alla i personalen

TID: 15–30 min.



Insights-kort (insights on innovation) innehåller 3 olika teman. Korterna är framtagna av en finsk startup. Var och en tar ett kort. Det finns en fråga på varje kort. Låt var och en fundera en kort stund på frågan. Be var och en att läsa upp sin fråga och komma med ett svar. Resonera tillsammans om det finns andra svar.

Under hubb 4 konstaterade vi att frågan om varför har blivit kvar hos flera av deltagarna. Kanske var det för att frågan är så personlig. Varför gör vi det vi gör? Vad är det som driver oss?

Andra kommentarer som följde i vår diskussion runt övningen ovan handlade bland annat om att våga gå tillbaka, att inte alltid se bara framåt. Vi diskuterade begrepp som cirkulär ekonomi och cirkulärt tänkande.

En deltagare lyfte frågan om kommunikation, som diskuterats under föregående hubb. Det handlade om ett tänkt scenario när en verksamhet lades ned, och en orsak var hotet om nedläggning och om en förestående kris inte

kommunicerades till personalen. Ledningen gav inte ut någon info, med motivationen att man inte ville oroa "i onödan". Vi ställde oss frågan; vad hade hänt om vi hade kommunicerat och lyssnat mer?

Efter denna något dystra återblick var det dags att drömma. Vi fick frågan om vad som är vår gemensamma dröm för fria bildningen. Niko undrade hur vi ser framtiden. Han bad oss fokusera våra idéer och tankar i 1-2 meningar. Här är några av resultaten.

- Att (fortsätta) vara en betydelsefull, attraktiv och dynamisk bildningsaktör som alla känner till och använder sig av.
- Vi är viktiga på riktigt för att vi erbjuder var och en möjlighet till ett meningsfullt liv, i samverkan med andra, vilket leder till en hållbar framtid.
- Att få alla att må bra! Att uppleva glädje o. lycka i livet på ett miljövänligt o. hållbart sätt
- Vi är där det behövs, när det behövs

Sedan fick vi i uppgift att skära bort och prioritera så att vi hade kvar 3-5 tankar som sammanfattar hela gruppens drömmar. Vår uppgift blev att sätta ihop i teman&kluster och söka större helheter.

**FRI BILDNING
EN PLATS ATT
PRÖVA PÅ,
EXPERIMENTERA,
UTVECKLA SIG SJÄLV**

**LEVA SOM
VI LÄR**

En utmaning som vi identifierade är att dessa drömmar och diskussioner alltid hamnar på olika nivåer, och ofta blandar mellan mål och verktyg. Vi kunde konstatera att alla också ser olika på sin vardag. Dessutom tolkar och förstår vi ord och begrepp på olika sätt. Alltså är detta en öppen värdegrundsdiskussion, hur mycket skall vi öppna upp det här, och hur högt i tak skall det få vara?

Den ovan beskrivna övningen kan hjälpa att fokusera på de viktigaste åtgärderna och de största gemensamma drömmarna som personalen har. Jag rekommenderar att du prövar på.

Metod: Backcasting

VEM: Alla i personalen

TID: 45–60 min.

Backcasting är ett sätt att släppa tanken fri och frigöra sig från vardagen, och från det linjära tänkandet. I Backcasting börjar man med slutresultatet och jobbar sig sedan bakåt, närmare nuet. Vi började med tidsaxeln 2030→2025→2020→2018

Visionerna delas upp i större helheter, som vi sedan arbetar vidare med i Fria bildningens framtidsplan.

FRIA BILDNINGENS FRAMTIDSPLAN

Element	2019	2020	2025	Målsättning
Friskvård/ Välfärd/ Hållbart välmående	Beredning av välmående-projektet. Nätverka, hitta samarbetspartners etc.	Guide/manual för jobb kring välmående bearbetas tillsammans med personal + kundreferensgrupp	Alla organisationen vet hur vi jobbar och vad som förväntas för att nå målsättningarna.	Otroligt välmående kunder och personal. Mätbart!
Vi lever som vi lär!	Streaming av föreläsningar. Initiativ och lobbnig för klimatsmarta byggnader. Var och en implementerar hållbarhet i vardagen. Gemensam syn på ekologisk och social hållbarhet. Planera hur man får med hållbarhetstänk i verksamheten.	Planeringen av klimatsmarta hus börjar, ombyggnad av äldre byggnader. Utnyttja andra utrymmen (kräva klimatsmarthet). "Inkludera ytterligare ännu flera" ☺ Pop-up verkstäder Hållbarhetstänk i alla ämnen.	Alla verksamhetspunkter är klimatsmarta. Människorna känner tillit till varandra och känner sig delaktiga i samhällsutvecklingen.	All vår verksamhet genomsyras av ekologisk och social hållbarhet.

FRIA BILDNINGENS FRAMTIDSPLAN

Element	2019	2020	2025	Målsättning
Dynamit, nätstrumpor... Ur bekvämlighets-zonen. Går ut ur boxen.	Folkbildning i andra rum. (pop-up) Nya samarbeten med nya parter.	Vi testar olika kanaler för lärande. Vi blir bättre på att lära oss av varandra.	Interaktiva mötesplatser är koncept hos oss, görs tillsammans med andra aktörer ex. Tiedekulma. Mer än kursleverantörer, Fria bildningens klassrum 3.0	Sprängda klassrum och verksamhet i dynamiska nätverken. (Attraktiv) Bli tänd på fri bildning!
Innovativitet, kreativitet, mod	Vi jobbar mera sektorsövergripande. (inom egna huset)	Jobbar mera tätt ihop med lokala bildningsaktörer.	Nya bildningsuppdrag i verksamheten (nya målgrupper). Kill your darlings! Vi jobbar i nätverk (internationellt, nationellt)	Syns i verksamhetens tillväxt. När nya målgrupper. Kontinuerligt nya concept
Omvärdsanalys Marknadsföring	Mars 2019 (årskongressen): börjar jobba fram ett concept för	Sociala medier och synlighet i nya kundgrupper och nya miljöer.	Forum för engna kontinuerliga diskussioner, rutiner för omvärldsanalys. Vi finns med i alla organ som planerar utbildning.	Vi är en röst och vi ger en röst. Fördubbla antalet unika studeranden.



VÅR OMVÄRLD,
VÅR UPPFATTNING,
VÅR IDÉ

När vi jobbade med vår framtidsplan insåg vi också att strategi även innebär att välja bort, att säga nej.

Framtidsplanen var ett konkret resultat av vårt arbete tillsammans i hubbarna. Processen att diskutera framtiden och vår roll i den är det viktigaste som hubbarna åstadkom. Framtidsplanen hjälper samtidigt oss att hålla diskussionen vid liv, och att se vår förändringsprocess i ett större sammanhang. Bildningsalliansen fortsätter nu att arbeta kring möjligheten att internt diskutera vår omvärld, vår uppfattning, vår idé. Bildningsalliansen är också med och skapa mötesplatser för denna diskussion. Vi ska från och med nu hålla på med detta framtidsarbete regelbundet.



UTGÅNG

Under det år vi höll på med framtidshubbarna och med att skriva ihop den här handboken stötte jag på flera kvistiga frågor. Hela processen styrdes av en bakomliggande tanke. Det är min erfarenhet att vi inom den fria bildningen ofta kan ha en strukturell idé med hur vi jobbar, men detta är något vi inte berättar för deltagarna. Jag tänker här på hur vi arbetar i grupp, hur vi tar med deltagarna, hur vi involverar dem genom att aktivt använda deras insikter och erfarenheter. Jag tänker på att vi inte har färdigt uppställda mål eller läroböcker. När vi arbetar på det sättet skapar vi en grogrund för lärande som är typisk för folkbildning. Men det är inget vi talar om för deltagarna.

Våra öppna och demokratiska metoder fungerar bäst om de är en undertext i sammanhanget.

När vi jobbar med frågan om framtider är det lite samma sak. Det finns en tanke bakom processen, en idé med upplägget. Men den ska inte lyftas fram, det stör fokus. Vi har en metanivå som behövs för att nå användbara resultat. Om du som läser detta ska arbeta med framtidsfrågor är det viktigt att du känner till den, och förstår tanken bakom. Lika viktigt är det att du låter deltagarna jobba med innehållet, och inte den bakomliggande processen.

Samtidigt behöver du motivera dina deltagare. Hur gör vi alltså processen så transparent som möjligt utan att förlora fokus? Hur gör vi processen så intressant att deltagarna ger sig hän, är villiga att dela med sig? Det finns inga färdiga svar, men det är viktigt att du som organiserar framtidshubbar tänker igenom det hela på förhand. Vi behöver kunna förklara, sälja och motivera, utan att ge ifrån oss för mycket.

Under vår process förstod jag också fördelen av att någon utomstående kom in och styrde resan. Först var jag kritisk, vad ska en expert väl kunna veta om oss och hur vi fungerar? Men genom att metoderna var så kollektiva och inte färdigt formulerade så hjälpte det faktiskt. Dels frigjorde de oss alla så att vi kunde vara med som deltagare, dels såg vi emellanåt oss själva med en utomståendes ögon, vilket alltid är nyttigt.

Vi kallar det här för en framtidshandbok. Det är medvetet provocerande. De övningar vi gjorde valdes av Niko, och de är bara några av alla de alternativ som finns. Jag hoppas att du får en sjuss framåt och blir inspirerad att jobba mer med framtidsfrågor. Vi kände att vi fick mycket till stånd, att vi kom framåt. Och då handlar det sist och slutligen bara om ett par dagars arbete.

NIKO HAR ORDET

Bildningssektorn och arbetslivet står inför stora förändringar i framtiden och då är det viktigt att också den fria bildningen blickar framåt och funderar på sin roll. En av huvudprinciperna i framtidstänk och framsyn är att framtiden inte sker oss, utan vi formar den själv. Det gäller alltså att vara proaktiv, att veta vad man vill nå, vad man drömmer om.

Inom den svenska fria bildningen ordnades fyra framtids-
hubbar under 2018 just för att måla en bild om hurdan
fri bildning vi vill ha i framtiden och vad som bör göras
för att nå den önskvärda framtiden.

Hubbarna var fokuserade på en stor fråga åt gången. Vi
började med frågan Vem? Dvs. vem är fria bildningen för,
vem är den framtida kunden. Det är mycket viktigt att veta
vem man riktar sig till och vem man vill locka.

Den andra hubben hade som huvudfråga Varför? Då
funderade vi på varför den fria bildningen finns och vi
skapade fria bildningens framtidsdröm (eller vision). För
att kunna veta vad som bör göras eller ändras måste man
först veta vart man är på väg. Därför kan jag inte betona
nog just den här frågan.

Hur når vi vår dröm? Det var temat för den tredje hubben. Vilka större helheter består vår dröm av. Hur skulle vi kunna nå drömmen?

Till sist frågade vi oss Vad? Alltså vad bör ske för att den önskvärda framtiden ska förverkligas. I många fall börjar organisationer med den här frågan, men framtidskompetenta aktörer utgår från en inspirerande dröm.

Framtidskompetens betyder att man kontinuerligt diskuterar framtiden och den dröm man vill nå. Det är inte en snabbspurt utan snarare en uthållighetsgren.

Det viktiga med hubbarna var just framtidsdiskussionen. Det att flera aktörer från den svenskspråkiga fria bildningen samlades och diskuterade varför man finns, vad vår dröm är och hur vi når den. Arbetet är inte avslutat med genomförandet av hubbarna utan nu är det upp till alla aktörer att fortsätta diskussionerna på var sitt håll. Under hubbarna presenterades en modell på framtidstänk och framtidskompetens och den är beskriven i den här handboken. Jag önskar att alla aktörer börjar diskutera och forma sin framtid i den riktning man drömmer om.

Nu är det dags att börja forma den fria bildningen framtid!

Niko Herlin

OCH SEN DÅ?

**TVÅ DELTAGARE
BERÄTTAR OM
VAD ARBETET MED
FRAMTIDSHUBBARNNA
GAV DEM OCH
HUR DE KOMMER
ATT ARBETA
VIDARE.**

MOA THORS

rektor vid Helsingfors arbis

Varför behöver Helsingfors arbis jobba med framtidsfrågor?

Det är klokare att förekomma än att förekommas. Vi vill vara med och skapa framtiden och vår plats i den, inte bara passivt sitta och titta på vad som händer runt omkring oss.

Vad lärde du dig under processen?

Framför allt att aktivt införliva framtiden i den dagliga diskussionen på alla plan och i alla forum.

Hur kommer ni att följa upp arbetet från framtidshubbarna?

Vi har redan infört "framtidens" som en stående punkt på agendan på våra lärar- och ledningsgruppsmöten. Vi diskuterar utgående från olika rapporter – bl.a. Sitra har mycket intressant material – och funderar på vad det kan betyda för oss och hur vi kan utnyttja informationen.

Hur ser du på framtiden för den fria bildningen i Finland?

JJag tror starkt på att den fria bildningen kommer att ha en ännu mera framträdande roll än den har idag. Redan nu har vi fått nya uppgifter som ger oss en större tyngd och synlighet. Men det går naturligtvis inte av sig självt,

vi måste hela tiden jobba för att visa att vi är en trovärdig utbildningsanordnare – både i invånarnas och i myndigheternas ögon. Och det betyder att vi ständigt måste vara på hugget så att vi inte hamnar på efterkälken. Formerna för vårt kursutbud kommer säkert att förändras men behovet av att utan examenstvång och tillsammans med likasinnade förkovra sig i något som intresserar en, det kommer att bestå.

FREDRIK KULLBERG, rektor vid Vasa arbis

Varför behöver Vasa arbis jobba med framtidsfrågor?

Vad man än arbetar med så är det viktigt att jobba målinriktat. Mål ställer man för framtiden alltså att jobba mot mål är att jobba med framtidsfrågor. I vårt intresse är att alltid vara en bildningsaktör som hänger med i samhällsutvecklingen och följer med olika samhällstrender. Därför behöver vi också en viss framförhållning för att inte bli tagna på säng, när framtiden blir nutid.

Vad lärde du dig under processen?

Att inte tänka för smått och att vi kan ställa upp ganska ambitiösa mål. Att tänka utanför "boxen". Att vi antar väldigt mycket om vår verksamhet: Vi ordnar kurser, alla

kurser har en lärare, vi måste ge ut en kurskatalog... Vad händer när vi börjar ifrågasätta de antaganden vi har?

Hur kommer ni att följa upp arbetet från framtidshubbarna?

Jag ser mycket fram emot att få Framtidshandboken. Den kommer att fungera som ledsagare för oss på Vasa Arbis när vi funderar på vår framtid.

Hur ser du på framtiden för den fria bildningen i Finland?

Vi får en allt viktigare roll när det gäller integrationen. Vi kommer även i fortsättningen ha en viktigt roll för våra kunders sociala välmående. Jag hoppas att vi snart kommer att vara kvitt stämpeln om att vi finns till för ”vävande tanter”, många nya kunder kommer att få upp ögonen för fria bildningen.

Framtidshandboken är en del av
projektet Fri Bildning 3.0 som pågick
1.9-2017.31.12.2018. Projektet finansierades av
Undervisnings- och kulturministeriet.

Undervisnings- och kulturministeriet