

## Kompetencebevis til højskoleelever

Ny rapport peger på, hvordan højskolerne kan dokumentere kompetence uden eksamen. Side 7.



Højskolerne laver **klimatopmøde**

**Uddannelsespolitisk** hamskifte

En **højskolemors** erindringer

## Historiefortælling er blevet en trend

*Men før den euforiske sejrscens danses, er der nogle grundlæggende spørgsmål, som bør stilles*

Af  
Svend-Erik Engh

**Hvad er det, mennesker ude i det pulserende liv kan bruge fortællingen til? Er vi i stand til at levere varen? Er vi interesserede i at forvandle historiefortællingen til at blive en vare?**

Hvorfor sker denne interesse for en ældgammel og oprindelig kommunikationsform nu? Og endelig: Er der rum for det menneskesyn, som folkehøjskolerne repræsenterer i den trend?

Svarene venter vi lidt med. For at varme op, har jeg lige en historie, du skal læse.

År 2008:

Virksomheden Devi eller Danfoss Floor Heating i Vejle producerer elektrisk gulvvarme. Den er førende på markedet og vil gerne fastholde denne position. Kravene til virksomhedens medarbejdere er først og fremmest stor fleksibilitet, samtidig med at kvalitetsniveauet er det højeste mulige - en krævende cocktail.

Ca. 50 funktionærer skal mødes til en dag med teambuilding som overskrift. Jeg bliver spurgt, om jeg kan skabe en metafor, som medarbejderne kan spejle sig i. Opgaven er bundet til dyret "ulv", hvilket jeg synes er udfordrende.

Vi bliver enige om, at det mest spændende for virksomheden er, hvis jeg kan skabe historien på stedet, mens medarbejderne er til stede og kan se, hvordan deres input farver historien.

På selve dagen introducerer jeg historiefortællingens kraft ved at fortælle en historie. Dernæst opfordrer jeg dem til at fortælle en livshistorie.

Det er fantastisk at se deres nysgerighed og den varme, de modtager historierne med. Jeg har på forhånd advaret dem om, at private historier ikke har noget at gøre der, men at vi gerne vil vide noget om, hvem de er.

Responset efterfølgende er overvældende. I stedet for at klatre i træer, dræbe kaniner eller hvilken anden grænseoverskridende handling de kunne foretage sig, har medarbejderne fået nyttig viden om hinanden, lært et kommunikationsværktøj at kende og haft det sjovt.

### Ulve-historien

Som afslutning på dagen fortæller jeg min ulve-historie.

"Ved en fjord ligger en by. Og der så man pludselig spor i sneen. Det var ulvespor. Ulve plejer at opføre sig sådan, at når først førerhannen har sat sig sit spor, så går resten af flokken præcis i de fodspor, som om der kun har været en eneste ulv. Men de her var anderledes. Det var som om de hver især ville gøre opmærksom på, at de var noget specielt."

Det er en historie, som reflekterer

det, som jeg har oplevet i gruppen. At det er en samling meget stærke individualister, der hele tiden udfordrer og giver modspil. Det er en herlig gruppe at arbejde med.

Da jeg møder dem en måned senere, bliver de bedt om at fortælle videre på historien, gøre den til deres egen. Jeg har tre udsagn om ulve med mig på et stykke grønt papir. Medarbejderne sidder og taler om, hvordan ulve opfører sig i naturen og får på den måde fortalt om arbejdspladsen på en måde, så der skabes konstruktive løsninger.

Om historiefortælling ude på Devi er en succes, bliver målbart for virksomheden på sigt. Er kommunikationen blevet bedre? Er medarbejdernes øgede kendskab til hinanden konkretiseret i enklere arbejdsgange?

Når du træder ind i den virkelige verden, bliver du målt på, om du leverer kvalitet. Om det kan bruges til noget. Denne målbarhed må ikke resultere i, at vi som historiefortællere giver mere, laver flottere historier, sætter større initiativer i gang. Udgangspunktet er hele tiden vek-

Pensionist-Højskolen  Marielyst  
- folkehøjskole for den 3. alder

**søger ny forstander/forstanderpar  
pr. 1. oktober 2008.**

**Se stillingsopslag på [www.hojskolenmarielyst.dk](http://www.hojskolenmarielyst.dk)**



# Efterskolen fødsels

*Ulve plejer at opføre sig sådan, at når først førerhannen har sat sig sit spor, så går resten af flokken præcis i de fodspor, som om der kun har været en eneste ulv. Men de her var anderledes.*

selvirkningen mellem den enkeltes historie og virksomhedens historie.

## Træet

På min seneste workshop startede jeg med at bede deltagerne om at tegne et træ. Tegningerne gav anledning til mange fine overvejelser om, hvad der skal til for at en organisation er sund og kan vokse.

Jeg ser træet i tre dele:

Rødderne er jeg-historier, det som ikke ses, det der giver næring til træet. Stammen er vi-historier, det som er synligt for alle, og som giver retning. Kronen indeholder fremtids-historier; om foråret er det de nye skud, om efteråret er det frugterne.

Kombinationen mellem en metafor (træet) og historier hentet fra virkeligheden (jeg-, vi- og fremtids-historierne) er en vekselvirkende og derfor farbar vej for historiefortællingen i organisationer og virksomheder.

## Den indre uro

Vi er ved at gå død i kommunikation fra elektronisk tingeltangel. Bl.a. er de gammeldags medier, tv og radio kendetegnede ved envejskommunikation. Vi vil have kommunikation, hvor vores tilstedeværelse betyder noget, hvor jeg som lytter gør en forskel. Tovejskommunikation og interaktivitet er kodeord for moderne mennesker.

Som historiefortæller er jeg glad for denne udvikling. Ordrebogen er



fyldt op; der er masser af spændende job, og min bankmand er glad.

Hvorfor har jeg så den der uro inden i mig? Den der lille stemme, der siger, at vi skal passe på, at vi som professionelle historiefortællere har et enormt ansvar for at fastholde udgangspunktet: Alle mennesker fortæller historier og det vil de blive ved med, også efter at trenden er skiftet ud og vi nu skal i gang med noget andet.

Derfor også denne artikelserie, hvor jeg som historiefortæller forsøger at række ud imod et folkeligt afsæt for fortællingen - hvad det så er for en størrelse.

Lad mig illustrere min uro med en historie: I Norge er der en uddannelse for historiefortællere. Man kan gå i skole og lære noget om de forskellige genrer og metoder til at blive bedre fortællere etc.

Et sted i Oslo sidder der fire piger og snakker om at være fra Nordnorge. En af pigerne skal lige til at fortælle en historie, da hun kigger rundt. Så siger hun stille, at hun ikke kan fortælle sin historie, da hun jo ikke er uddannet historiefortæller.

En folkelig forankret historiefortælling er en stor udfordring for de professionelle historiefortællere, som ikke i sit udgangspunkt er folkelig. Derfor skal der være nogen til at holde os på sporet. Og hvis ikke højskolens medarbejdere skulle gøre det med deres forankring i den folkelige fortælling, hvem skulle så?

## Højskolen inspirerede Japan

Da Japan efter Anden Verdenskrig skulle genopbygge deres land, sammenlignede de sig med Danmark i 1864. Og den danske folkehøjskole var inspirationskilde til en ny organisationsform, som siden har vist sig mere end levedygtig.

Jeg har valgt tre navne ud, der har betydning i den sammenhæng:

Kanzo Uchimura, som i 1911 holdt et foredrag med titlen "Fortælling om et land kaldet Danmark", hvor Dalgas gøres til folkehelt. En af hans elever siger: "Uchimura formåede med sit profetiske instinkt eller sin fornuft at fastholde det væsentlige i Danmarks genrejsning efter nederlaget i 1864, og hermed har han et budskab til japanere af i dag."

Shigeyoshi Matsumae, der senere grundlagde Tokai-Universitetet skriver i 1936 "På sporet af dansk kultur": "Baseret på sin luthersk-evangeliske kristendom tog Grundtvig initiativ til den nuværende folkehøjskole og lagde fundamentet til oprettelsen af det fredelige landbrugssamfund." Kodeordet her er fredelig.

Shigeru Kobayashi, direktør i Sony og inspirator for en generation af virksomhedsledere: "Det begyndte med (...) Grundtvigs tanker om, at mennesket skal finde glæden i arbejdet, og at al uddannelse skal følge arbejdet - at vi skal forøge vor viden livet igennem."

Japanerne havde et klart projekt og brugte eksempler fra fortiden til at blive inspireret til at skabe et dynamisk samfund med dynamiske organisationsformer. Vi står ikke i ruinerne fra en verdenskrig, men vi står over for enorme udfordringer. Lad os møde dem med samme ånd. Gennem en skarp og klar analyse af fortiden parret med nutidige eksempler på succes-oplevelser, hvor det hele menneske lærer i en fortællende form at inspirere mennesker til at finde løsninger på de udfordringer, de står over for.

Hvis vi kender vores besøgstid, kender jeg en og anden leder (såvel i virksomheder som i politik), der gerne vil kende formlen - hvordan de skaber kommunikation og genererer ny viden i hele mennesker.