

Kompetenceudvikling gennem deltagelse i Aktionsforskning

- rollen som medforsker skaber læring og udvikling

Laila Betina Jensen

Stud.mag. i Læring og Forandringsprocesser

Institut for Læring og Filosofi

Aalborg Universitet

Abstract

Denne artikel omhandler de læringsaktiviteter, der kan indgå i forbindelse med et aktionsforskningsinspireret projektførløb hos medarbejderne i en udvalgt virksomhed. Projektet interesserer sig for persontypebestemmelser hos virksomhedens produktionsmedarbejdere. Projektet anvendte medforskere i aktionsforskningsprocessen, og det er denne artikels hensigt at præsentere medforskernes udbytte af deltagelsen i projektet, som kompetenceudviklende i forhold til begrebet ekspansiv læring.

Kompetenceudvikling i forbindelse med aktionsforskning

Denne artikel belyser, hvorledes medforskerne i et aktionsforskningsprojekt kan opnå udvikling og læring gennem deltagelse i et aktionsforskningsprojekt. Aktionsforskning er kendetegnet ved at udvide den samfundsvidenskabelige forskningspraksis til også at handle om forandringsskabelse i det levede liv og i de samfundsmæssige strukturer (Tofteng og Husted 2012: 359). Medforskernes roller og deres udbytte af at medvirke i et aktionsforskningsforløb er således ikke tilsigtet og planlagt intenderet læring men derimod en konsekvens af at have medvirket i et projekt med en anden intension end kompetenceudvidelse hos deltagerne (Ibid.).

Præsentation af projektet og projektets analyse og metodestrategi

I forbindelse med denne artikel er der gennemført et aktionsforskningsinspireret projektførløb, som strakte sig over fire måneder. Projektet indgik som et led i uddannelsen på 9. semester, Cand. Mag. i Læring og Forandringsprocesser. Jeg var selv initiativtager til etablering af kontakt til den pågældende virksomhed og var i den forbindelse ansvarlig for designudvikling af projektførløb og facilitering.

Praksisforløbet fandt sted hos Post Danmark, nærmere bestemt Team A (Fiktiv angivelse) bestående af 20 postarbejdere. Metodisk tog projektet udgangspunkt i et Gardamer inspireret filosofisk hermeneutisk perspektiv med det formål at opnå et bredt forståelsesgrundlag af teamets udfordringer og heraf et praksisnært perspektiv på teamets behov for udvikling, læring og forandring. Gennem hermeneutisk metodiske fremgangsmåder var formålet at nuancere og specificere de eksisterende fordomme i lyset af nye erfaringer (Juul 2012: 126).

Viden blev afsøgt gennem en metaforisk tilgang med 'den rejsende' som eksempel. Den rejsende kommer altid et sted fra og medbringer en kulturel horisont i hans møder med den fremmede kultur. De mennesker, han møder på sin vej, forstår han ud fra de eksisterende

forudsætninger. Erkendelsen skabes i interaktion mellem den rejsende og de mennesker, han møder (Juul 2012: 127).

I forhold til vidensindsamling og tilegnelsen af forståelse af Team A blev der primært anvendt kvalitative undersøgelser så som kvalitative interviews, feltstudier og deltagende observationer. Brugen af medforskere var dog den mest betydningsfulde metode til at opnå viden om virksomhedens kultur, medarbejderne og de praksisnære udfordringer i arbejdslivets hverdag.

Virksomhedens udfordring

Gennem indledende samtaler og efterfølgende analyser af gennemførte kvalitative interviews med teamets ledelse stod det klart, at teamets primære udfordring handlede om medarbejdernes evne til at samarbejde med hinanden.

Virksomhedens igangværende strukturændringer var ifølge ledelsen en udfordrende proces. Medarbejderne skulle organiseres i teams, og de nye samarbejdsstrukturer krævede en tilvænning, hvortil ti procent af medarbejderne var i opposition. De ti procent af medarbejderne fyldte en del i hverdagen. Modstanden mod arbejdet og arbejdets tilrettelæggelse kom til udtryk i måden, medarbejderne samarbejdede på, i deres måde at kommunikere med hinanden på og i måden, de indbyrdes gav støtte og opbakning til hinanden på. Nogle medarbejdere kunne stresse hinanden og råbe højt ad hinanden med den konsekvens, at nogle kunne græde, mens atter andre blot ignorerede deres kollegaers konflikter og fortsatte med at passe deres arbejde i stilhed.

Optimering af samarbejde gennem aktionsforskningsprojekt

Sammen med ledelsen blev udfordringen i aktionsforskningsprojektet defineret til at skulle omhandle undersøgelsen af, hvorledes man gennem et aktionsforskningsforløb kunne skabe nye forståelser hos medarbejderne i forhold til at samarbejde, og herunder udvide tolerancen overfor hinandens forskelligheder. Hypotesen var, at større forståelse for hinandens forskelligheder ville skabe højere grad af overbærenhed, tålmodighed, et forbedret samarbejde, forbedret kommunikation og dermed en højere grad af trivsel i arbejdsmiljøet.

Indhold i projektforsløb

Projektets omdrejningspunkt handlede således om trivsel og samarbejde. Medarbejdernes opmærksomhed skulle rettes hen mod en større bevidsthed om den interkollegiale adfærd, samvær og samarbejde. I forbindelse med de første indledende samtaler med ledelsen blev det besluttet at sætte fokus på medarbejdernes forståelse af 'forskellighed' i personligheder gennem anvendelsen af et persontypebestemmelsesredskab kaldet 'Enneagrammet'.

Ud over at være et redskab til persontypebestemmelse er Enneagrammet samtidig et psykologisk udviklingsværktøj. Grundmodellen er udviklet på Stanford og Berkeley Universiteterne i USA. Enneagrammet fungerer som en kategorisering af mennesker i ni forskellige typer, men det er individet selv, der skal definere sin egen type. Enneagrammet afdækker menneskers logikker og giver samtidig bud på potentielle muligheder for udvikling (Molke-Leth 2013).

Medarbejderne blev kort introduceret til 'Enneagrammet og de ni typer' gennem en mundtlig introduktion på et 'summemøde'. Derefter fik de udleveret et skriftligt informationsmateriale, hvor alle persontyperne var beskrevet og eksemplificeret. Efterfølgende fik alle medarbejdere

mulighed for at deltage i en to timers mundtlig præsentation ved indehaveren af kursusvirksomheden NLP Aalborg.

Medarbejderne deltog i alle de nævnte introduktioner med interesse og velvillighed. Nogle få medarbejdere var uinteresserede, og nogle få var decideret i opposition til denne tænkingslogik.

Medforskernes rolle i aktionsforskningsprojekter er ofte at bidrage til projektet som forskerens informanter om forløbet og medfacilitatorer i udviklingsprocesserne i praksis (Stringer 1996). Der anvendes ligeledes dialogkonferencer i forhold til udveksling af viden om projektets fremgang, evaluering af aktiviteternes effekt og vedtagelse af fremadrettede indsatser (Frimann og Bager 2014).

Indeværende projekt tog udgangspunkt i ovenstående beskrivelser af rollerne som medforskere. To postarbejdere meldte sig tidligt i forløbet og var særdeles motiverede for at deltage i projektet. For at kunne håndtere funktionerne i rollen som medforskere måtte medarbejderne udstyres med udvidet viden om dels Enneagrammet dels viden om at skabe læring i organisationer.

Det interne og eksterne læringsforløb

I forbindelse med praksisforløbet udviklede medforskerne og jeg et internt og eksternt læringsforløb. Det interne læringsforløb tog udgangspunkt i dialogmøder mellem medforskerne og jeg. Disse møder skulle frembringe dialogiske processer, flerstemmighed, drøftelser af forskellige virkelighedsopfattelser og forskellige erfaringer med samarbejdsudfordringer i praksis (Frimann og Bager 2014).

Gennem ugentlige møder i Aktionsgruppen drøftede vi forskellige aspekter ved aktionsforskningsforløbet inspireret af den australske forsker Ernest Stringers udviklingsspiral 'Look, Think, Act' (Stringer 2009). Look, think og act er aktionsforskningsprocessens hermeneutiske proces, hvor man kontinuert veksler mellem iagttagelse, analyse og handling. Det eksterne læringsforløb indbefattede alle de processer, der fandt sted sammen med alle medarbejderne i teamet. Læringsforløbet vekslede imellem inter-kollegiale refleksioner og samtaler om typerne, de forskellige typers adfærd og betydningerne heraf i forhold til at samarbejde og forstå hinandens forskelligheder.

At arbejde med persontypebestemmelser

Som tidligere nævnt var en lille andel af medarbejderne i opposition til projektindholdet og havde modstand imod at arbejde med persontypebestemmelser. En af medarbejderne sammenlignede Enneagrammet med Scientology og ville under ingen omstændigheder underlægge sig en fremmed religion eller sekt. Denne udmelding gav medforskerne og undertegnede en ny udfordring, idet projektet ikke havde intention om at anvende udviklingsindhold, der kunne aktivere forestillinger og associationer til det at prædike bestemte trosretninger.

Kollektive refleksioner omkring adfærd og forskellige måder at være forskellig på er lettere, hvis man har et fælles sprog og nogle fælles begreber. Derfor havde ledelsen og jeg valgt at introducere til Enneagrammet. Det lykkedes aldrig helt at få alle medarbejderne til at forstå dette budskab og projektet lykkedes på den måde ikke til fulde, idet modstanden på en eller anden vis vedblev at skinne igennem hos nogle af medarbejderne.

Det kan diskuteres, hvorvidt modstanden mod Enneagrammet skyldes manglende viden om konceptet eller manglende information omkring hensigten med projektet. Direkte adspurgt var der kun meget få, der gav udtryk for modstand imod konceptet. De fleste begrundede deres manglende engagement i tidsressourcer. Sidstnævnte begrundelse kan ligeledes diskuteres, idet postarbejdernes arbejdstid ikke giver plads til ret meget andet end postarbejde. Men omvendt kunne Enneagrammet ifølge medforskerne have været et tema i forbindelse med frokostpauser og andre lignende kontekster, men det kom aldrig i spil som ønsket i fællesskabets opmærksomhed.

Læring gennem deltagelse

Undervejs blev medforskerne og jeg adskillige gange konfronteret med Aktionsforskningsmetodens udfordringer. Metoden kræver engagement, vilje og vedholdenhed hos alle de medvirkende aktører.

Professor Knud Illeris opererer med en læringsforståelse, der indbefatter kognitive, emotionelle og sociale aspekter (Illeris 2013). Medforskernes engagement og motivation var særdeles høj, og begge anvendte deres fritid på projektrelaterede aktiviteter. I den forbindelse virkede omfang af læringsudbytte proportionelt med omfang af engagement i projektaktiviteterne.

Medforskernes læringsudbytte blev ikke belønnet med certifikater eller andre kompetencegivende dokumenter, men deltagelsen i projektet resulterede ifølge medforskerne i nye forståelser af menneskers forskellighed og nye forståelser af hverdagens praksis. En læring, der ifølge den finske virksomhedsteoretiker og læringsforsker Yrjö Engeström kan sidestilles med horisontudvidelse og 'ekspansiv læring'.

Aktivitetsteori og ekspansiv læring

Ifølge Engeström handler læring ikke nødvendigvis om at søge opad i kompetencerangstien. Ekspansiv læring kan netop handle om sidelæns vandret læring, hvor komplementære dimensioner er udviklende. Med sidelæns læring mener Engeström de processer, der opstår i opsamling af erfaringer med dertil følgende udvikling af nye begrebsdannelser (Engeström 2001).

Deltagelse i aktionsforskningens hermeneutiske processer **Look, Think** og **Act** tog udgangspunkt i inspiration fra Engeströms læringsmodel 'Ekspansionscyklussen'.

I forbindelse med dialogkonferencerne tog medforskerne og jeg udgangspunkt i cyklussens faser i forbindelse med drøftelserne af de forskellige samarbejdsrelaterede temaer.

Ekspansionscyklussens første trin handler om at identificere og beskrive udfordringer, problemstillinger og modsætninger i forhold til opgaveløsninger i teamet. En effektiv metode hertil er ifølge Engeström spejling og konfrontation af medarbejderne med historier eller videooptagelser fra deres egen praksis. Ifølge Engeström kan konfrontationer være udfordrende for medarbejderne. Modsætninger manifesterer sig ikke af sig selv men træder frem gennem forstyrrelser, brudstykker og små interventioner fra praktikernes hverdagsliv (Engeström 2005: 181).

Konfrontation skaber personlig involvering, inkluderer følelsesmæssige møder og aktiverer ofte intens diskussion af data (Ibid).

Efter trin 1 følger trin to. Her drøftes de udvalgte udfordringer i relation til tidligere praksis og i relation til aktuelle praksis med henblik på at spore modsætninger og modsætningsfyldte krav, der er indlejret i deres arbejdsvirksomhed (Engeström 2001: 454). Drøftelser af tidligere tiders praksis kan være udviklende på flere måder, idet refleksioner, analyser og fælles drøftelser kan initiere nye måder at se nuværende praksis på og samtidig fremme forståelsen for kollegaers bagvedliggende holdninger, følelser og tanker i forhold til den adfærd, der praktiseres i arbejdslivet. De efterfølgende faser i 'Ekspansionscyklussen' handler om at udforme nye løsninger, efterprøve løsningsstrategi, implementere den nye model i praksis og efterfølgende refleksion og evaluering heraf (Engeström 2005: 323).

Aktiv deltagelse ifh.t. analyse af iagttagelser fra praksis, metarefleksive processer, kortlægning af muligheder for nye handlingstiltag og planlægning af forandringsstrategier var nye måder for medforskerne at arbejde udviklende på. Derudover oplevede medforskerne, at refleksioner i forhold til egne læreprocesser var udviklende og bidrog til kompetenceudvidelse i forhold til kompetencen 'at lære at lære'.

Engeström er fortaler for en multi-dimensionel forståelse af læring, hvor læring bør forstås som noget, der er i bevægelse (Engeström 2010). Ekspansiv læring handler ifølge Engeström om fællesskab, forandring og skabelse af en lærende kultur. (Engeström 2010) Ekspansion og ekspansive læreprocesser handler ifølge Engeström om at lære noget, som endnu ikke findes. Den lærende konstruerer et nyt objekt eller koncept for deres fælles aktivitet og implementerer dette nye koncept i praksis (Engeström 2010).

I indeværende tilfælde var det formentlig medforskerne, der fik det største læringsudbytte gennem aktionsforskningsprocessen. Medforskernes deltagelse i aktionsforskningsforløbet og herunder de tilhørende læringsaktiviteter medførte en uventet grad af kompetenceudvikling og dermed resultater, som ikke indgik i projektets oprindelige planer (Kildedal og Laursen 2014: 94)

Afslutning

Projektførløbets oprindelige fokus var rettet mod medarbejderne i team A, der gennem fælles refleksioner omkring forskellige måder at agere på skulle opnå viden og læring omkring forskellige persontyper og dermed viden om forskellige måder at prioritere og samarbejde på. Udbyttet hos teamet var beskedent om end blandet, hvortil der kan have været flere årsager. En del modstand hos få medarbejdere i teamet kan have forplantet sig hos resten af gruppen som en advarsel mod total accept af konceptets logik med deraf følgende kollektiv agtpågivenhed.

Omvendt er kritisk forholdene sig til nye måder at anskue ting på en sund og fornuftig tilgang. Af den grund bør man som facilitator sikre sig, at der er tilstrækkelig med plads til at kunne håndtere denne skepsis i forløbet.

Som ansvarlig for udviklingsprocesser af indeværende tema og indhold bør man sikre sig, at rammerne er indbydende og muliggør et seriøst arbejde med et fælles indhold, hvis resultaterne skal være synlige. At antage at man i medarbejdernes frirum og frokostpauser kan iværksætte og aktivere fagligt relaterede læreprocesser er ikke hensigtsmæssigt eller optimalt og dermed et dårligt udgangspunkt for succes.

På trods af teamets beskedne udbytte gav medforskerne udtryk for et stort læringsudbytte ved at have deltaget i aktionsforskningsprojektet. Forskellen mellem medforskernes læringsudbytte og teamets læringsudbytte var således tydelig. Gennem arbejdet med Enneagrammet, aktionsforskningens dialektiske processer og de forskellige faser i ekspansionscyklussen var medforskerne blevet i stand til at se mere nuanceret på samarbejdets udfordringer og oplevede sig mere overbærende og forstående overfor kollegaerne. De metakognitive refleksionsprocesser omkring læring og facilitering af forandringsprocesser havde tilsvarende givet medforskerne en følelse af horisontudvidelse, idet indsigt heri fremmede forståelsen for de udfordringer, der hører med, når nye tiltag skal implementeres i en organisation.

Konklusionen på aktionsforskningsforløbet er dermed, at såfremt man ønsker at implementere aktionsforskningsforløb, hvor alle deltagere forventes involveret i forandring og læring, er det nødvendigt, at alle er motiverede for projektet. Motivationen er nødvendig i forhold til lysten til at lære og lysten til at investere engagement og tid i projektet.

Den vigtigste del i forhold til vellykkede projekter er dog nok, at disse indlejres i optimale og seriøse rammer og vilkår, der skaber realistiske muligheder i forhold til forandringsprocessernes didaktiske krav om tid, sted, deltagerforudsætninger, mål og middel.

Referencer

- Engeström, Y. (2001) Ekspansiv læring – på vej mod en nyformulering af den virksomhedsteoretiske tilgang. **49 tekster om læring**. s. 443.
- Engeström, Y.(2010) Activity theory and learning at work. **The Sage Handbook of Workplace Learning, 07**, s. 74 – 88.
- Frimann, Søren og Bager, Ann. (2014). *Dialogkonferencer*. I: Duus, Gitte, Husted, Mia, Klidedal, Karin, Laursen, Erik og Tofteng, Ditte (red.) (2014). *Aktionsforskning – en grundbog*. 1. Udgave. 2. Oplag. Fredriksberg C. Samfundslitteratur.
- Illeris, K. (2013). **Transformativ læring og identitet**. 1. udgave, 2. oplag.
- Juul, Søren (2012). **Hermeneutik**. I: Søren Juul og Kirsten Bransholm Pedersen (Red.). Samfundsvidenskabernes videnskabsteori. En indføring. København K. Hans Reitzels Forlag.
- Kildedal, K & Laursen, E. (2014). Professionsudvikling – udvikling af professionel praksis gennem aktionsforskning. **Aktionsforskning – en grundbog**, s. 81
- Lund, B. (2011). Læringsteoretiske begrundelser for portfolioen som pædagogisk redskab i en skandinavisk tradition. **Portfolio i et lærings- og uddannelsesperspektiv**. Aalborg Universitetsforlag
- Molte – Leth, Edith. (2013). **Enneagrammet og fremtidens intelligente organisationer**. København K. Nyt Nordisk Forlag Arnold Busck.
- Stringer, Ernst T. (1996). **Action Research. A handbook for Practitioners**. United States of America. Sage Publications, Inc.
- Tofteng, Ditte og Husted, Mia (2012). **Aktionsforskning**. I: Søren Juul og Kirsten Bransholm (Red.) Samfundsvidenskabernes videnskabsteori. En indføring. København K. Hans Reitzels Forlag.

Reflexen, Tidsskrift for uddannelser ved Institut for Læring og Filosofi, Aalborg Universitet (ISSN 1901-5992), vol. 11, nr. 1, 2016.

Denne artikel er publiceret i *Reflexen* (vol. 11, nr. 1, 2016) under temaet *Kulturmødets muligheder og begrænsninger*.