

Stop tv-kigning – start aktionsforskning!

Af Line Rishøj, chef for CFD Sociale Tilbud

Så kontant var budskabet fra en medforsker, da CFD Sociale Tilbud afrundede det aktionsforskningsprojekt, som blev gennemført i samarbejde med tre forskere fra Aalborg Universitet i perioden januar til september 2026.

Og budskabet rummer for mig meget mere end blot det konkrete budskab, som ordene i sig selv repræsenterer. For mig vidner det om en medarbejders glæde over at deltage, en faglig stolthed og et mod til at kaste sig ud i udviklingsarbejde også i fremtiden.

Da jeg tilbage i 2025 tog kontakt til Aalborg Universitet med henblik på et samarbejde om et aktionsforskningsprojekt, var det med en tro på, at der var mange uforløste potentialer hos medarbejderne i CFD Sociale Tilbud – både hos socialpædagogerne, som udgør størstedelen af medarbejderne, og hos de social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, der er en del af CFD's dygtige og engagerede medarbejdergruppe.

Sæt medarbejderne fri til at udvikle

Jeg var overbevist om, at hvis vi satte nogle medarbejdere fri til at fordybe sig i lige præcis det, som de ønskede at udvikle, så ville vi sætte gang i en bevægelse, der dels ville højne den faglige indsats til gavn for de mennesker, CFD leverer ydelser til, og dels løfte en medarbejdergruppe som hver dag knokler for at levere velfærdsydelser, og hvis faglighed ikke ofte får den opmærksomhed, som den fortjener.

Projektet tog form

Gennem gode samtaler med forskerne Anne Søbye, Lone Hersted og Søren Frimann fra Aalborg Universitet tog aktionsforskningsprojektet "Viden i Bevægelse" form. Projektet blev bygget op af en startdag, fire loops, to workshops, en

forberedelsesdag og en afrundingsdag. (Se en visualisering af projektets forløb til sidst i artiklen.) Som forberedelse var der i efteråret 2025 information til CFD's ledelse og bestyrelse, og læringsgrupperne blev etableret.

Inden vi påbegyndte projektet, besøgte de tre forskere CFD og deltog på en ledertemadag, hvor projektet blev præsenteret for samtlige ledere i CFD Sociale Tilbud. Det skete for at sikre den ledelsesmæssige understøttelse og forankring, der var helt nødvendig, hvis projektet skulle blive en succes, og ny praksis og viden skulle implementeres i organisationen.

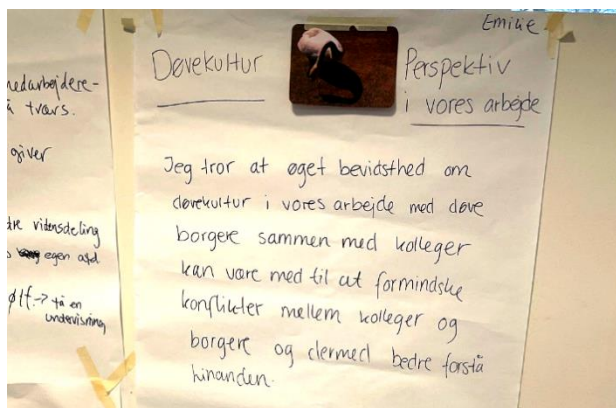


De tre forskere Anne Søbye, Lone Hersted og Søren Frimann – og en tolk længst til venstre.

Herefter blev 23 medarbejdere inviteret til at deltage i projektet, der blev reserveret tid i deres arbejdstidsplaner, og praktisk forberedelse såsom lokalebooking, bestilling af forplejning m.m. blev sat i værk. I januar 2026 kunne jeg så, glad og spændt, byde velkommen til projektets første dag. Herefter skred projektet stille og roligt fremad.

Eget udviklingsønske

I hvert loop arbejdede deltagerne som medforskere med et udviklingsønske, som de selv havde indkredset. Medforskerne var inddelt i læringsgrupper, hvor den enkelte præsenterede sit udviklingsønske for de andre, hvorefter ønsket blev kvalificeret gennem en proces med reflekterende teams.



Et af udviklingsønskerne, der blev formuleret.

Hver medforsker formulerede herefter en prøvehandling, som de skulle arbejde med frem til næste loop, hvor processen så blev gentaget.

Igenennem fire loops blev der således arbejdet med at føre udviklingsønsket ud i livet i den hverdagspraksis, som er kernen i CFD Sociale Tilbud.

Begejstring over arbejdsmetoden

Som redskaber til arbejdet fik medforskerne bl.a. værktøjer på de to workshopdage, hvor de f.eks. arbejdede med undersøgende spørgsmål ud fra Karl Tomms spørgsmålstyper (se faktaboks) samt med visualisering af læringsudbyttet for dem selv og for læringsgrupperne samt af den organisatoriske læring.

Og deltagerne, medforskerne, kastede sig alle ivrigt ind i arbejdet. Undervejs hørte jeg mange udtalelser, der vidnede om interessen i at være med til at påvirke eget praksisfelt og om begejstringen over arbejdsmetoden: "At høre hvad andre tænker og få en anden synsvinkel – det er det, der har været gaven", sagde en medforsker i et af loopene.

En anden medforsker sagde om værdien i at være sammen i læringsgrupper: "Vi er ligestillede, fordi vi kommer forskellige steder fra, vi har ingen historier med os". Dette udsagn vidner om, at det giver nye muligheder og stiller en medarbejder mere fri, når man kommer i en anden kontekst og relation, end den man færdes i til daglig. Og det at samles om faglig udvikling, at få en mulighed for initiativ og ansvar ind i det gav et kæmpe boost ind i CFD Sociale Tilbud.

En medforsker navngav sit udviklingsønske "Kan vi gøre det bedre?", og en anden medforsker gav udtryk for, at "hvis ikke vi havde haft det her projekt, var vi ikke kommet i gang. Så havde det bare været tingenes tilstand".



Diskussionerne er i gang i læringsgrupperne.

Deltagernes udsagn understøttede det billede, der langsomt, men sikkert, tonede sig frem for mig i løbet af projektet: Med aktionsforskningsprojektet "Viden i bevægelse" opnåede vi en faglig udvikling og en bredde i en specifik indsats, som ikke havde været mulig på nogen anden vis. Styrken i at lade initiativer gro nedefra i en organisation er uvurderlig.

Tilbageblik

Med projektets afrunding er det naturligt med et tilbageblik. Hvis jeg skal fremhæve, hvad CFD Sociale Tilbud har fået ud af projektet, er der en række konkrete elementer at fremhæve:

- Et fælles, fagligt sprog
- Nye redskaber til brug i praksis, f.eks. reflekterende teams og forskellige spørgsmålstyper
- 23 forskellige indsatser alle knyttet op på udviklingsønsker og initiativer fra praksis.

Men mindst lige så værdifuldt er alle de elementer, som måske ikke er målbare, men som var yderst synlige ved projektets afrunding:

23 medarbejdere har igennem deres indsats været med til at kaste lys på vigtigheden af at arbejde med udvikling af egen praksis. De præsenterede deres arbejde med faglig stolthed, og der er nu 23 gode historier, der alle har fortjent at blive fortalt.



En af medforskerne præsenterer sit projekt på afrundingsdagen.

CFD Sociale Tilbud er for første gang blevet genstand for forskning, og bidrager derigennem til at udvikle faglighed til gavn for både de mennesker, der lever deres liv i tilknytning til CFD, men også til både medarbejdere og beboere i sociale tilbud i andre organisationer. Det både kan og skal vi være stolte af.

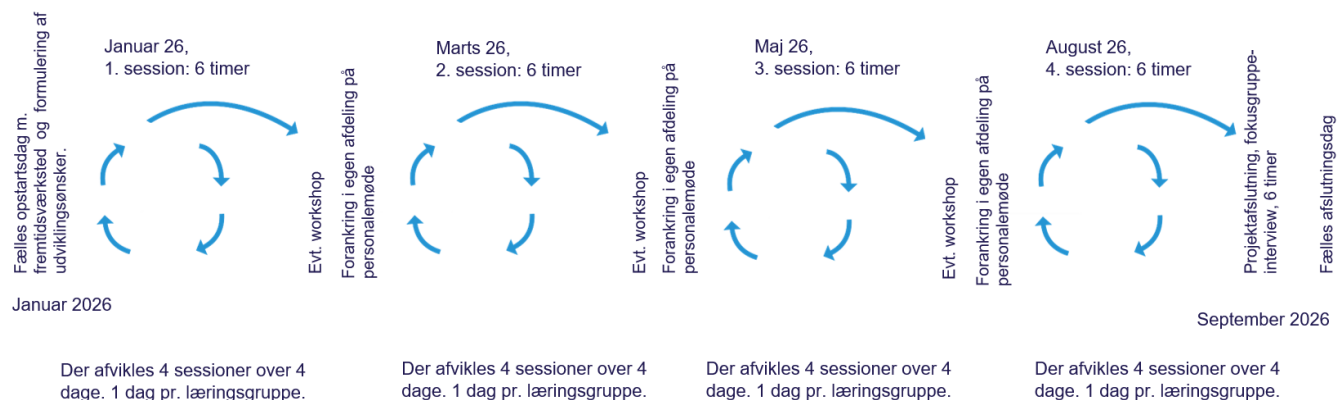
Men noget af det, jeg er mest stolt af, er dette: For hver gang jeg har haft mulighed for at deltage i

projektet, hvad enten det har været til en loop-dag, hvor der blev arbejdet med reflekterende teams, eller en workshopdag, så har det stået tydeligt frem, hvor meget omsorg der bliver vist for de mennesker, CFD Sociale Tilbud hver dag leverer ydelser til gennem høj faglighed både i det sundhedsfaglige og det socialpædagogiske fagfelt.

For fagligheden har i aktionsforskningsprojektet haft en arena, hvor den fik lys og luft og mange muligheder for at blomstre. Og blomstre – det har den gjort igennem hvert enkelt udviklingsønske, uanset om det har handlet om dokumentation, om en specifik faglig indsats, om samarbejde eller om CFD's fælles sprog, tegnsproget.

”Viden i Bevægelse” har været anledning til at kaste velfortjent lys på et par lidt oversete faggrupper og på udfordringer, som måske var blevet i skyggerne, hvis ikke projektet var blevet en realitet i CFD Sociale Tilbud.

Projektets forløb



KARL TOMMS SPØRGSMÅLSTYPER

Den canadiske psykiater og familierapeut Karl Tomm har udviklet en model med fire spørgsmålstyper, der kan hjælpe med at skabe afklaring, udforske sammenhænge og åbne for nye handlemuligheder:

Lineære spørgsmål (spørgerens rolle: detektiv)

Afklarer fakta og undersøger, hvad der er sket, og hvordan problemet forstås.

Cirkulære spørgsmål (spørgerens rolle: antropolog)

Udforsker relationer, mønstre og forskellige perspektiver på situationen.

Strategiske spørgsmål (spørgerens rolle: kaptajn)

Påvirker samtalen i en bestemt retning og tilskynder til ændringer.

Refleksive spørgsmål (spørgerens rolle: fremtidsforsker)

Åbner for nye tanker, muligheder og personens egne løsninger.