

Indledning

Af Christian Helms Jørgensen og Kurt Aagaard Nielsen

Artiklerne i dette nummer er samlet indenfor temaet "*uddannelse og læring i arbejdslivet*". Begrundelsen for dette valg af tema er primært dets aktualitet i både arbejdslivsforskningen og i den praktiske arbejdspolitik. I den politiske diskurs fra Clinton og Blair til Nyrup har uddannelse i stigende grad været lanceret som svar på globaliseringen. Kan "vi", Danmark, ikke konkurrere på pris og stordrift, så må vi satse på viden, kvalitet og innovationer. Det er ganske vist ikke nyt at se på uddannelse som en konkurrencefaktor; således lå der også i 1950'ernes og 60'ernes humankapitaltænkning en sådan tankegang. Men i forskerverdenen og i den politiske diskussion var disse tanker altid i clinch med dannelsesmål, demokratiseringsmål eller sociale lighedsmål. - Det nye er således at uddannelse så massivt anerkendes som en vækst- og konkurrencefaktor - der anses for at være i stand til at trække sociale og humane mål med sig. I dag er det nærmest med en selvfølgelighedens jargon at uddannelserne i stigende grad underlagt markedsøkonomisk regulering; således også i regeringens "*Rapport om voksen- og efteruddannelse*", der blev offentliggjort i august, og som vi har en kommentar til i dette nummer.

Uddannelse og læring er ikke blot som funktion eller instrument i stigende grad orienteret imod arbejdslivet; der er også sket en kraftig opvarmning af interessen for de læreprocesser og uddannelsesformer, som ligger på arbejdspladsen som sådan. Den såkaldte "interne læring" antager i dag en betydelig størrelse. Det ses ikke blot inden den managementbølge, der besmykker sig med begrebet lærende organisation, som vi med artiklen af Bente Elkjær også kaster et kritisk blik på i dette nummer, men i lige så høj grad i bredere læringsaktiviteter i virksomhederne. Disses omfang og karakter kortlægges i artiklen af Claus Agø Hansen og Karsten B Andersen. Den stigende interesse for "intern læring" skyldes blandt andet, at den i forhold til den eksterne uddannelse tilbyder et billigere alternativ med en højere umiddelbar nytteværdi. Det har betydning for forvalterne af de offentlige uddannelseskasser og for virksomhedernes ledere.

Den interne læring er også et positivt alternativ for mange kortuddannede, som har negative erfaringer med skoleuddannelse, og som derfor er mere motiverede for læring på arbejdspladsen. Det skyldes, at den interne læring opleves mere anvendelig og foregår i tilknytningen til det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Mange af de øvrige medarbejdergrupper, som udvikler nye arbejdsværdier, lægger vægt på, at arbejdet tilbyder muligheder for udvikling og læring. Så både fra oven og fra neden er der interesse for selve arbejdspladsen som rum for læring. Det er således ikke uden grund at praksis-orienteret læring er kommet til at fylde meget i den pædagogiske debat, og at arbejdspolitik og uddannelsespolitik således også i god forstand er rykket tættere sammen. Vi er af den opfattelse, at både uddannelser og arbejdsliv i det lange løb vinder ved denne tættere forbindelse.

Men man bør imidlertid advare imod en for harmonistiske forståelse af interesserne i arbejdslivsrelateret læring. Kurt Aagaard Nielsen og Birger Steen Nielsen peger i deres artikel

i dette nummer på en undertrykt konflikt i nutidens blomstrende debat om læring i arbejdslivet; læreprocesser kan og bør ikke begrænses til spørgsmål om virksomhedernes mobilisering af menneskelige ressourcer, men kalder på både individuelle og samfundsmæssige behov som er trængt bort fra læringsdagsordenen i virksomhederne.

For arbejdslivsforskningen indebærer det harmonistiske syn en risiko for at det kritiske perspektiv forsvinder hvis horisonten begrænses til de problemer, som ligger indenfor den givne konsensus på virksomhedsniveau. De samfundsforandrende potentialer, som ligger i både uddannelse og arbejde, og som tidligere har været grundlaget for forskningsinteressen, bliver erstattet af en interesse for lokale og mikrosociale processer uden vurderinger af de samfundsmæssige rationaler heri. Det viser sig for eksempel ved at problemerne med social udstødning og polarisering, som i høj grad skyldes dynamikker i arbejdslivet, er ret fraværende i arbejdslivsforskningen ; og dette fravær genfindes i forskningen i de virksomhedsspecifikke læreprocesser.

Vi har desværre ikke i snæver forstand været i stand til at bringe stof om de nye "insiders" og "outsiders" på arbejdsmarkedet og hvilken rolle arbejdsrelateret uddannelse spiller for disse polariseringer. Søren Voxted tager dog spørgsmålet om polarisering op. Han påviser, at det er et mindretal af virksomheder, hvor uddannelse omfatter mere end halvdelen af de ansatte. Selv mange af de mest innovative virksomheder har en selektiv personale - og uddannelsespolitik, som især ikke tilgodeser de kortuddannede.

En følge af forskningens fokusering på virksomhedsniveauet er, at udviklingen i arbejdet og i kvalifikationskravene ofte ureflekteret betragtes som en følge af eksterne samfundsdynamikker - globalisering, teknologiudvikling og deregulering. Interessen i uddannelse og læring i arbejdslivet kommer til at handle om, at finde de bedste måder at imødekomme disse eksterne udfordringer på. Interessen er, hvordan læring og udvikling kan bidrage til at øge virksomhedens effektivitet, kvalitet og konkurrenceevne. Antagelsen er ofte, at dette i sig selv indebærer større autonomi og flere udfordringer i arbejdet - og et bedre arbejdsliv for medarbejderne.

Når den herskende konsensus i arbejdslivet overtages af arbejdslivsforskningen, fører det let til en bekræftelse af den forestilling om "vinder - vinder" relationer, som ligger i diskurserne om det udviklende arbejde og den lærende organisation. En sådan identifikation med feltets selvforståelse kan også skyldes arbejdslivsforskningens tradition for aktiv deltagelse i udviklingen af arbejdslivet. Bagsiden heraf kan være en manglende opmærksomhed på de sider af arbejdslivet, som ikke stemmer overens med de dominerende diskurser. Bente Elkjærs artikel giver et godt eksempel på den modsætningsfyldte realitet bag begreber som læring og kvalitet i en virksomheds udviklings- og uddannelsesprojekter. Trods begrebernes positive indhold viste omstillingsprocessen sig at være ganske problematisk for medarbejderne på grund af de underliggende rationaliserings- og effektiviseringsmål.

I interessen for læring på arbejdspladsen og for *praksislæring* ligger en kritik af den skolebaserede læring, og af dennes implicite vidensideal. I uddannelsesverdenen hersker fortsat et videnshierarki med den abstrakte og objektiverede viden øverst og den lokale og praktiske viden nederst. Praksis er blot anvendt teori. Debatten om praksislæring forsøger at vende denne opfattelse om. Opmærksomheden vendes mod den tavse og kropslige viden og mod det herredømme eller den givne orden, som altid medlæres i både planlagte og spontane læreprocesser. Når disse sider af læreprocesserne bringes i fokus, opstår der også kritiske muligheder for nye utopiske horisonter - andre

samfundsmæssige fremtider end der tegnes af de mest succesrige virksomheder i det globale verdensmarked. At arbejde med praksislæring udfordrer det givne samfunds vidensinstitutioner: det lokale og praktisk sanselige kan være en alternativ vej til nye samfundsmæssige almenheder.

Men hvis der sker en for énsidig fremhævelse af læring på arbejdspladsen fremfor den eksterne uddannelse, fører det til en konservativ forståelse af læring. Læring kommer til at handle om reproduktion af en given praksis. Christian Helms Jørgensen diskuterer i sin artikel, hvordan uddannelse kan bidrage til forandring af praksis ved at tilbyde frirum for refleksion over praksis. Det peger på, at man kan lære noget forskelligt ved læring i praksis og ved læring under uddannelse. Som også Claus A Hansen og Karsten B Andersen påpeger i deres artikel, er der ikke tale om et enten- eller, men om et både-og i forholdet mellem de to former for læring. Interessen bliver derfor at skabe samspil, hvor deltagerne kan forbinde erfaringer og nye handlemuligheder i praksis med begreber om samfundsmæssige behov og individuel livskvalitet. Først med samfundet som reflekteret kontekst bliver man istand til selv at forandre sit arbejdsliv. Praksislæring er ikke nødvendigvis teorifjendsk.

Artiklerne i dette nummer giver en bred belysning af temaet både indholdsmæssigt og metodisk. De to første artikler giver en teoribaseret indgang til diskussionen, mens de øvrige i højere grad har et empirisk udgangspunkt. Der er forsøg på systematisk at kortlægge virksomhedernes brug af uddannelse og virksomhedernes interne læring gennem brug af nyt statistisk materiale. Og der er casebaserede analyser, som viser kompleksiteten og de mange lag i den organisatoriske forandringsproces.

Vi har forsøgt at få en bred repræsentation af forskningsmiljøer og mere praksisrelaterede miljøer på feltet. Nogle af de bidrag, der har været på tale til dette nummer, har ikke kunnet komme med. En del af dem vil blive bragt i det kommende nummer. Desuden opfordrer vi tidsskriftets læsere - både fra forskningsverdenen og fra praksisverdenen - til at bidrage til den videre diskussion. Enten i form af kommentarer til allerede bragte artikler eller med nye artikler. Læst på tværs synes vi, at bidragene i dette nummer stiller mange spørgsmål til hinanden, som det ville være spændende at få belyst.

Tema-redaktørerne