

# Industriarbetares deltagande i arbetsplatslärande

*Maud Baumgarten & Eva Ellström*

I dagens snabba samhällsutveckling ställs företag inför stora krav på förändringar. Lärande och kompetensutveckling i arbetslivet har därmed i allt högre grad kommit i fokus inom såväl forskning som policydiskussion. Såväl arbetsgivare som fackliga organisationer intresserar sig för och betonar värdet av kompetensutveckling i arbetslivet. I dessa diskussioner saknas dock ofta ett deltagarperspektiv. Man har mer sällan ställt frågan hur den anställde som individ uppfattar och hanterar ökande krav på lärande och kompetensutveckling. Detta görs emellertid i denna studie där vi beskriver och analyserar en grupp industriarbetares inställning till och deltagande i olika typer av lärandeaktiviteter som erbjuds på den egna arbetsplatsen. I motsats till att, som ofta görs, se gruppen industriarbetare som ett kollektiv med en likartad inställning till utbildning fokuserar vi på att förstå kvalitativa skillnader i synsätt och deltagande mellan olika individer.

Industrianställda står idag allt oftare inför förändringar på arbetsplatsen som ställer krav på utveckling och lärande i arbetet. Ord som mångkunnighet, flexibilitet och förändringsvilja har kommit i fokus. I och med att företag i allt högre grad arbetar under starkt föränderliga konkurrensförhållanden på internationella marknader, behöver organisationer ställa om och anpassa verksamheten med hänsyn till olika typer av förändringar. Inte minst mot denna bakgrund finns inom såväl forskning (t ex Boud & Garrick, 1999; Lorenz & Lundvall, 2006) som policydiskussion (t.ex. IF Metall, 2010; LO, 2002; SOU 1992:7) sedan länge en stark tilltro till betydelsen av lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen. Att få till stånd sådana lärprocesser ses som viktigt såväl för företagets som för individens utveckling, liksom för att skapa hållbara arbeten.

En central fråga blir då hur de anställda uppfattar och hanterar ökade krav på lärande och kompetensutveckling. Trots att det idag finns en relativt omfattande pedagogisk forskning om arbetsplatslärande såväl i de nordiska länderna som internationellt (för översikter, se t ex Antonacopoulou et al., 2006; Boud & Garrick, 1999; Ellström, Löfberg & Svensson, 2005; Helms Jørgensen & Warring, 2007; Malloch et al., 2011) har denna och andra frågor om anställdas deltagande i olika former för arbetsplatslärande endast belysts i begränsad utsträckning.

Mot denna bakgrund är syftet med denna studie att närmare studera dels anställdas inställning till och faktiska deltagande i läraaktiviteter inom ett industriföretag, dels hur man kan förstå observerade skillnader i deltagandemönster mellan olika individer. Med läraaktiviteter avses här formella utbildningar (t.ex. kurser) eller andra organi-

serade verksamheter på en arbetsplats som syftar till lärande, till exempel arbetsplats-träffar, system för arbetsrotation eller andra former för 'on-the-job training'.

## Anställdas deltagande i läraaktiviteter

Vårt grundläggande antagande om anställdas deltagande i utbildning och andra läraaktiviteter på arbetsplatsen är att det kan förklaras utifrån såväl individrelaterade faktorer som organisatoriska faktorer, samt interaktionen dem emellan. I fokus står individens handlande och det teoretiska begreppet motivation är centralt. Deltagande ses i det här sammanhanget som en funktion av individers motivation. En viktig utgångspunkt i studien är att individers motivation utvecklas i ett samspel mellan:

- individfaktorer relaterade till bakgrund och tidigare erfarenheter;
- arbetsrelaterade faktorer med avseende på arbetets innehåll och utformning samt sociala faktorer som exempelvis gruppnormer, socialt stöd och uppskattning;
- läraaktiviteternas innehåll, utformning samt deras eventuella kopplingar till arbetsorganisatoriska förändringar.

De individrelaterade faktorerna omfattar faktorer som ålder, kön, social bakgrund, aktuell familjesituation, formell utbildningsnivå samt tidigare erfarenheter från utbildning och arbetsliv (Cross, 1981; Illeris, 2004; 2005; Rubenson, 1975; 2006). Faktorer som dessa antas i samspel forma individens läridentitet (Gorard & Rees, 2002), som i sin tur antas ha betydelse för hur individen möter nya utmaningar, men även erbjudanden om deltagande i utbildning och andra läraaktiviteter. Kopplat till läridentitet har även individens självförtroende ('self-efficacy'; Bandura, 1997) visat

sig ha betydelse för vuxnas deltagande i utbildningsaktiviteter (Illeris, 2003). Social bakgrund och utbildningsbakgrund har visat sig vara viktiga faktorer för att förklara deltagande i formella utbildningar (Rubenson, 2006). Vuxna deltar i läraaktiviteter av skäl som ofta är arbetsrelaterat, men även faktorer som att själva utvecklas är av betydelse för deltagande (se t.ex. Cross, 1981; Höghielm, 2006). Som visats av Larsson et al (1986) så har så kallade icke-facklärd arbetare med kort formell utbildning, och med arbeten med låga kvalifikationskrav, dock ofta en restriktiv och instrumentell syn på utbildning. Många med denna bakgrund saknar därför motivation för att delta i utbildning om man inte ser direkta kopplingar till arbetsuppgifterna. Andra studier har bekräftat dessa resultat, och även pekat på den grundläggande ambivalens inför utbildningsaktiviteter som många med kort formell utbildningsbakgrund uppvisar (Illeris, 2007; Wahlgren, 2010).

Vad som här kallas arbetsrelaterade faktorer syftar på arbetets karaktär med avseende på innehåll, organisering, planering, kompetenskrav etc., samt anställdas möjligheter att förstå sina arbetsuppgifter i ett helhetsperspektiv. Hur arbetsuppgifter och arbetsorganisationen är utformade antas ha betydelse för hur nya utmaningar tas emot (Boud & Garrick, 1999; Hackman & Oldham, 1980). Det handlar om arbetsuppgifternas komplexitet och graden av autonomi, om arbetsfördelning och ansvarsfördelning i arbetet. Dessa faktorer samt hur betydelsefullt arbetet upplevs sammanhänger med att det finns en arbetsorganisation som ger möjligheter till initiativ, handlingsutrymme och problemlösning (Hackman & Oldham, 1980).

En annan viktig förutsättning på organisationsnivå antas vara hur läraaktiviteterna är utformade. Görs de organiserade läraaktiviteterna mer tillgängliga i tid och rum,

flexibla, socialt stödjande och individbaserade uppfattas de som mer attraktiva (Svensson & Åberg, 2001). Mer specifikt kopplat till denna studie bör deltagande ses i perspektivet av att läraaktiviteterna är en del av en organisatorisk förändringsprocess på företaget. Hur förändringar planeras och genomförs kan därmed antas inverka på individens deltagande. Det gäller bl. a. förändringens mål och inriktning, förändringstryck och ledningsstöd, och inte minst anställdas delaktighet i förändringsprocessens olika faser (Beer, Eisenstat & Spector, 1990; Kock, 2002; Svensson, 1997).

De samhälleliga förutsättningarna i form av exempelvis globalisering, ökad konkurrens, och teknikutveckling finns med som bakgrundsfaktorer i analysen. Dessa drivkrafter är avgörande för vad som händer i företaget och det förändringstryck som uppstår där (Fuller et al; 2009; Kock, Gill & Ellström, 2008). Individerna påverkas på så sätt indirekt, men bör sannolikt även påverkas direkt när exempelvis begrepp som att vara föränderlig och flexibel mer och mer kommit att ersätta ord som stabilitet och rutinisering (Giddens, 1999; Sennett, 2000).

## Tre motivationsteorier

I studien fokuseras tre olika motivations-teorier med delvis olika inriktningar. Den första teorin, förväntan-valensteorin, tar sin utgångspunkt företrädesvis i individers rationella val, och är den som hittills främst tillämpats i studier av deltagande i olika typer av vuxenutbildning (Cross, 1981; Rubenson, 1975; 1996; 2006). För att en individ ska delta måste läraaktiviteterna upplevas leda till någon form av resultat som uppfattas som värdefullt i förhållande till de behov den anställde har, dvs. ha en viss valens. Den anställde måste även tro sig ha möjlighet att genomföra läraaktivite-

terna samt bedöma att detta med viss sannolikhet leder till det eftersträvade resultatet, dvs. ha en rimlig sannolik förväntan om möjligheterna att uppnå detta resultat. Värderingen av resultatet av den gjorda satsningen (valensen) formas i sin tur av individens bakgrund och erfarenheter.

Den andra teorin är Hackman & Oldham's teori (1980) om arbetskaraktäristika. Denna teori tar sin utgångspunkt i arbetets innehåll där motivationen bestäms av ett samspel mellan arbetets innehåll (mångsidighet, helhetsförståelse, autonomi/handlingsutrymme, feedback), individens upplevelse av arbetet samt individuella bakgrundsfaktorer. Denna teori har senare utvecklats genom att också diskutera sociala faktorerens betydelse för motivationen i arbetet (Oldham & Hackman, 2010).

Den tredje ansatsen utgår från ett kontextuellt perspektiv på motivationsbegreppet (Järvelä, 2001; Järvelä, Volet & Järvenoja, 2010; Volet, 2001). I detta perspektiv ses inte motivation som en separat variabel eller faktor som kan förklara individens beredskap att handla, utan motivation förstås istället i termer av individens samspel med sin sociala omgivning, och som ett fenomen med rötter i både individuell psykologisk teori och i sociokulturell teori-bildning. Med en sådan kontextuell utgångspunkt läggs således stor vikt vid den sociala dimensionen, dvs. hur individerna interagerar med varandra, och, enligt vissa tolkningar, hur en praktikgemenskap ("community of practice"), beroende på sociala faktorer som exempelvis gruppnormer, socialt stöd, uppskattning, kan hindra eller stödja individers aktiva deltagande och motivation (Linnenbrink & Pintrich, 2001). Vi kommer i analysen av resultaten från denna studie att använda dessa teorier eller teori-ansatser som alternativa och komplementära utgångspunkter för tolkningen av data.

## Metod

Denna artikel baseras på en fallstudie av ett industriföretag, närmare bestämt har en produktionsavdelning inom företaget studerats. Fokus ligger på de 20 anställda inom denna avdelning som deltagit i planerade läraaktiviteter i samband med en organisationsförändring (se vidare Baumgarten, 2006). Företaget är ett medelstort produktionsföretag tillhörande en större koncern med företag i flera länder. Det är en i huvudsak manligt dominerad arbetsplats. De anställda har låg formell utbildning och tillhör en grupp som tidigare inte i så stor utsträckning har haft kompetensutveckling som en vanlig och återkommande del i arbetet. Arbetsuppgifterna har med andra ord inte krävt formell utbildning över grundnivån. De har varit tämligen rutinartade, vilket innebär att det inte heller har getts stort utrymme för lärande i arbetet.

I och med att företaget förändrade sin arbetsorganisation i riktning mot en arbetslagsbaserad organisation (teamorganisering), förändrades även de anställdas arbetsuppgifter. De anställda på avdelningen hade tidigare i princip arbetat vid en eller ett fåtal maskiner men förväntades i och med förändringarna rotera mellan olika maskiner. Det innebar även att lära andra arbetsuppgifter som exempelvis kvalitets-säkring, teamarbete och mer avancerade datasystem. Arbetsuppgifterna blev på detta sätt mer komplexa, vilket för de anställda betydde att de behövde en bredare yrkeskompetens.

För att de anställda skulle förvärva en sådan bredare yrkeskompetens organiserade företaget olika aktiviteter för lärande. De läraaktiviteter det framför allt handlade om var att gå tillsammans med mer erfarna arbetskamrater för att på så sätt lära nya arbetsuppgifter och maskiner, men också kurser av olika slag anordnades. Kurser i ritningsläsning och grundläggande datorhan-

tering var obligatoriska medan övriga kurser som anordnades var valbara, t. ex kurser i kvalitetssäkring eller specifika funktionsansvar (t ex arbetslagsombud). Vidare fanns kurser i bl. a. ekonomi, produktionsteknik och fördjupad datakunskap. När studien gjordes hade de anställda kommit olika långt vad gäller med vilka och hur många nya arbetsuppgifter som de lärt sig (= arbetade med). Företagsledningen ansåg att förändringen till att få en mer mångkunnig och flexibel personal hade tagit längre tid än förväntat.

## Datainsamling

Datainsamlingen har fokuserat på de anställdas faktiska deltagande i planerade läraaktiviteter, inställningen till deltagande i dessa läraaktiviteter samt faktorer som kan tänkas förklara deltagande. Datainsamlingen har framförallt skett via kvalitativa forskningsintervjuer med de anställda (Kvale, 1997), men också genom informella observationer vid besök på arbetsplatsen vid ett flertal tillfällen. Detta möjliggjorde att på ett såväl djupare som bredare plan få ökad kunskap om och förståelse för den komplexa verklighet som de aktuella personerna måste förhålla sig till. Att vistas i miljön var även ett sätt att bli förtrogen med de anställdas vardag som ett led i det som Larsson (1993) kallar empirisk förankring, något som han också ser som ett viktigt validitetskriterium. Deltagandet på arbetsplatsen underlättade också kontakterna med de anställda inför de kommande intervjuerna. Dessutom gjordes studier av dokument gällande bl. a. företagets planer för och satsningar på kompetensutveckling. Samtliga anställda på den aktuella avdelningen intervjuades och intervjuerna genomfördes på en avskild expedition på arbetsplatsen. Även intervjuer med personalchef, avdelningschef, fackordförande och ombud genomfördes för att få en orientering om och

en översiktlig bild av företaget och de förändringar som ägt rum.

Intervjuerna omfattade följande områden: (a) personlig bakgrund (utbildning, tidigare sysselsättning, fritidssysselsättning); (b) arbetet (arbetsuppgifter, kompetenskrav, autonomi); (c) yrkesroll (inställning till arbetet i allmänhet); (d) förändringsprocessen (delaktighet, syn på förändringen); (e) arbetsgruppen (med fokus på inställningen till arbete i arbetslag eller team); (f) ledning (feedback, delaktighet); (g) lärande och läraaktiviteter (hur man lärt sig arbetsuppgifterna, motiv och inställning till att lära nytt, erfarenheter från skolan); och (h) planer för och tankar om framtiden som anställd inom företaget. Intervjuerna med de anställda varade mellan en till två timmar, bandades och skrevs ut i sin helhet. Efter transkriberingen sorterades alla svar under respektive intervjufråga, som sedan sorterades i temaområden.

## Dataanalys

Dataanalysen gjordes i tre steg. Inledningsvis kategoriserades de anställda utifrån deras faktiska deltagande, dvs. hur många maskiner de har lärt sig samt hur många kurser de deltagit i. Därefter genomfördes en ny kategorisering utifrån de anställdas inställning till deltagande i läraaktiviteter. Innehållsanalysen av de transkriberade intervjuerna fokuserades på att utifrån de tre motivationsteorierna identifiera och definiera teoretiskt meningsfulla "mönster" i data. Analysen gjordes först på basis av data från varje individ, där resultatet från denna analys i nästa steg utgjorde basen för en analys mellan individer. Tre kategorier föll ut av dessa analyser (se nedan). För att sedan finna förklarande faktorer utfördes en analys av individerna inom varje kategori. De analyserades utifrån individuella faktorer, arbetets karaktär, läraaktiviteternas utformning, förändringsarbetets upplägg-

ning och genomförande, samt olika omvärldsfaktorer.

## Resultat

Utifrån att se individers deltagande ur de två aspekterna faktiskt deltagande samt inställning till deltagande, kunde tre kategorier med olika deltagandemönster urskiljas. Dessa kategorier benämndes:

- De engagerade
- De motvilliga
- De osäkra

De *engagerade* deltog i hög grad i de läraaktiviteter som erbjöds av företaget i samband med en organisationsförändring. De talade även i termer av att de tyckte det var intressant och utvecklande. I denna kategori ingår nio anställda (nedan benämnda A, B, D, E, F, G, I, K, M).

De *motvilliga* deltog i viss utsträckning och ibland i hög utsträckning, men motvilligt och de visade inget intresse eller engagemang. Sex anställda ingår i denna kategori (nedan benämnda C, H, L, N, O, R). De *osäkra* slutligen deltog i mindre grad och förhöll sig tveksamma till deltagande i de olika läraaktiviteterna. I denna kategori återfinns fem anställda (nedan benämnda P, S, T, U, V). Vi återkommer till och beskriver dessa kategorier i mer utvecklad form i diskussionsavsnittet.

## De engagerade

De anställda inom denna kategori såg förändringarna på företaget som positiva och uttryckte positiva erfarenheter från tidigare förändringar. En av de anställda säger att anställda som varit med om förändringar och klarat av dem, får självförtroende och kan ta på sig fler uppgifter. Även andra säger att de efterhand har fått ökat självförtroende i arbetet.

*“Man får självförtroende ju mer man kan. I alla fall jag, som inte har någon utbildning överhuvudtaget.... Det är konstigt också, när folk som är femtio år och har jobbat i tjugo år på avdelningen frågar en hur man ska göra”. (M)*

Om de förändringar som har skett ses i backspeglarna, tycks det sammantaget som om att det har varit gynnsamt för de flesta. När de har deltagit i läraaktiviteterna och lärt sig nya arbetsuppgifter, så uppfattade de det som positivt och de hade på detta sätt fått positiva erfarenheter med sig från förändringen.

*“Det är det bästa som har hänt. Man vill ha ombyte. Förr stod man vid samma maskin”. (B)*

Flera bedömde att de hade goda kunskaper och en tro på sin egen förmåga.

*“Det är klart att när man kommer till en ny maskin är det tveksamheter till en början. Men det är inte omöjligt att lära sig”. (D)*

De anställda inom denna kategori angav flera motiv för att delta i olika läraaktiviteter. Ett motiv som framkom var värdet av att lära sig nya arbetsuppgifter för att få variation i arbetet. I och med varierade arbetsuppgifter blev arbetet mer fysiskt rörligt, vilket främjade kroppen och välbefinnandet. Det handlar då om rotation för att minska arbetsskadorna. En annan konsekvens av att det blev större variation i arbetet var att arbetet blev mindre monotont och tråkigt.

*“Jo, det är det här att man gör olika arbetsmoment, istället för att stå och nöta på. (...) Det uppskattas. Tänk dig att stå och stirra in i en vägg åtta timmar är ut och är in”. (K)*

Ett viktigt motiv för att delta i olika läraaktiviteter som framkom hos de anställda inom denna kategori var en vilja att utvecklas och att känna att man hade utvecklats. Det handlade om den omedelbara tillfredsställelsen att lära sig, men även sett i ett längre perspektiv att något faktiskt har hänt under tiden som anställd och att “man vill utveckla sig och lära mer” (D). Även högre lön sågs som en drivkraft.

*“Det finns pengar med i spelet. Det är viktigt, men det är inte det allra viktigaste. Som när vi började med det här med team-ombud. I början hade vi inget [extra] betalt”. (E)*

Tillfredsställelsen över att lära sig nya saker och känna sig kompetent visade sig vara betydelsefullt ur flera aspekter för de anställda inom denna kategori. Att känna att man behärskade avdelningens uppgifter uppfattades som stimulerande.

*“Det är kul att veta mycket om artiklarna man håller på med”. (M)*

Att få ta ett eget ansvar upplevdes också som positivt för de anställda inom denna kategori. Att exempelvis få arbeta på en “nyckelmaskin”, som de fick köra på egen hand och det som de producerade också registrerades. Därigenom kändes det mer ansvarsfullt att arbeta med nyckelmaskinerna än med övriga maskiner. Vid valsverket t.ex. arbetade man ensam, vilket satte det egna kunnandet på prov, och detta arbete uppfattades därmed som mer ansvarsfullt.

*“Man känner sig lite mer, ja mer värderad om jag säger så, i arbetet. Man åker inte bara dit och är där. Jag känner att man gör mer nytta om jag kör den maskinen. Fast det gör man väl även om man pressar, men inte på samma vis. Du står hela tiden som ansvarig för det”. (B)*

## De motvilliga

De anställda inom denna kategori uppvisade en negativ inställning till förändringsarbete och hänvisade i hög grad till dåliga erfarenheter sedan tidigare. "Man drar igång grejer och sedan, vad händer med det? Det är ingen som vet liksom"(H). Man uttryckte också en besvikelse över att inlämnade förbättringsförslag inte togs tillvara av företaget. Andra gav exempel på händelser som hade lett till att engagemanget avtagit och att det därmed kändes mindre angeläget att delta i förändringar. Det kunde handla om att de hade varit med och gett förslag på förbättringsåtgärder men som inte har tagits i beaktande av ledningen.

*"Att lämna in förslag till förbättringar och det inte blir något av det, då blir det mindre och mindre eftersom man inte får gehör. (...) Folk tappar intresset då. Vissa saker har vi fått igenom, som spikpistoler". (C)*

Några provocerades av att förändringar bestämdes "uppfifrån". De upplevde inte att de fick vara delaktiga och de irriterades över att "någon" bestämde över dem, exempelvis att de skulle utföra olika arbetsuppgifter som de egentligen inte var motiverade för. Det uppges vara en viktig anledning till de inte hade lärt sig alla arbetsuppgifter fullt ut och att de hade gjort motståndet till en principsak.

*"Vi hade som princip vi när dom sa att vi skulle lära oss maskinerna. Då var det ett par stycken inne här som kände att dom kan inte tvinga oss att lära oss maskinerna, så då hade alla vi en maskin kvar". (H)*

En av de anställda hade uppfattningen att företagets initiativ till förändringar av olika slag handlade om "modenycker", att det var något "i tiden" och att företaget "smittats" av andra företag och deras förändringar. (H)

Flera av de anställda inom denna kategori uttryckte att deltagandet i olika läraaktiviteter i hög grad berodde på "viljan" – "vill jag så kan jag". (N). En av de anställda menade att viljan i hög grad påverkas av ålder och att kroppen säger ifrån när man arbetat länge.

*"Jag säger, om jag varit ung och man hade börjat med rotation, då skulle jag personligen mått bra av rotation. Men nu när man startat rotation i den här åldern så är det svårare att hänga med därför att man inte är frisk när man är X år och har varit i industrin, först i skogen och sen i industrin. Det är emot naturlagarna att man är frisk. Då mår man inte bra av det". (L)*

En av de anställda, som också hänvisade till viljans betydelse för att delta i olika förändringsprocesser, hänvisade till betydelsen av trivsel med arbetet och arbetsplatsen.

*"Det beror på vad man är på för humör, hur less man är. Vad fan är jag kvar på det här företaget fortfarande? Jag måste hitta något annat. Man har funderat mycket på om man skulle ha bytt jobb. Men nu har jag varit här i 17 år. Man är väl lite lat. Man kliver upp och så åker man i väg och så är man inne i det där hjulet igen. Men nog skulle jag vilja ha gjort någonting annat. Inte tycker jag det skulle vara en merit att gå i pension här och säga att man inte har gjort något annat". (N)*

Man kan också spåra en kritik av de anställda som är positiva till förändringar av olika slag.

*"Vi umgås med personer som när det är en ändring så är de eld och lågor. Men alla förändringar är inte positiva. Men en del människor tror ju att bara för att man ändrar någonting så kan det bli himmelriket". (L)*

Några anställda inom denna kategori upp- gav att de egentligen skulle vilja sluta sitt nuvarande arbete och att de ofta tänkte på att de ville göra något annat. Dessa hade arbetat på företaget i mer än tio år. Att ha en stadig inkomst nämndes som en viktig trygghetsfaktor och ett skäl till att jobba vidare inom företaget.

*“Man genomlider dagen sakta men säkert. Jag vill ju hellre vara hemma jag, men det har jag inte ekonomi för”. (O)*

## De osäkra

De anställda inom denna kategori hade arbetat länge i produktionen och hade i relativt liten utsträckning fått ta ansvar för att planera och bestämma över arbetsuppgifterna. De hade i hög grad väntat på direktiv från arbetsledningen när det gällde vad som skulle utföras. I och med att de arbetat enbart vid en station, har de inte heller haft kontroll på helheten, dvs hur olika arbetsprocesser hängde ihop med varandra.

*“De får inget självförtroende när de står och blir serverade hela tiden. Sedan om de står och gör en sarg, har de ingen aning om hur den färdiga produkten ser ut till exempel. De förstår inte varför de gör den”. (F)*

Även om de flesta ansåg att det i stora hela hade varit bra med förändringarna så fanns det invändningar hos dessa anställda. Några säger att de trivdes med hur det var förut och har inte sett någon anledning till att göra några förändringar i arbetsinnehållet.

*“(...) förut för länge sedan , då stod man och gjorde samma sak. Det gjorde inte mig någonting det, fast det låter jätteknappt (skratt). Då jobbade man på ackord, så jag tror att jag är inkörd i det där. Man är gammalmodig, vet du”. (V)*

Flera anställda uppfattade att orsaken till att vissa inte ger sig i kast med nya utmaningar har att göra med att de känner sig otillräckliga, inte vågar eller är rädda.

*“Ja jag vet inte, det är väl utav rädsla, att inte kunna då kanske. Man har inte lust att lära sig just den maskinen då”. (P)*

En förklaring till rädslan kan vara att de hade arbetat vid samma maskin under lång tid och att detta förhållande lett till en trygghet och en ovana att ställas inför nya utmaningar i arbetet.

*“(..) men det är hemskt många som är osäkra så där. De har stått vid samma maskin och är nöjd med det. Sedan blir det helt nytt att du ska kunna rotera. Du ska kunna det och det. Det är många som är fruktansvärt osäker och livrädda för att göra fel”. (D)*

En arbetsuppgift som upplevdes som särskilt svår av de anställda inom denna kategori var hanteringen av datorer, som några anställda såg som ett hinder när det gällde att lära sig vissa maskiner. Kravet på att behärska engelska angavs också som ett hinder i detta sammanhang.

*“Det jobbigaste för mig det är det här att jag ska in i datan. Jag hänger liksom inte med på det. Jag tar mig inte tid att sitta där heller. (...) och så är jag dålig på engelska”. (S)*

Det fanns också maskiner som, i sig, upplevdes som svåra att hantera och där det krävdes speciella kunskaper. Här nämndes bland annat att lärotiden var alltför knapp för att kunna lära sig att hantera komplicerade maskiner, vilket i sin tur innebar att man inte vågade ta ansvar för att jobba vid dessa maskiner. En av de anställda beskriver att rädslan har tilltagit “med åren”. Kraven upplevdes i många fall som alltför höga



och de mål som sattes upp uppfattades som svåruppnåeliga.

Hur läraktiviteterna organiserades visade sig ha stor betydelse för de anställda inom denna kategori. Det var otydligheter kring på vilket sätt och när i tiden olika lärtillfällen skulle genomföras. Det blev upp till var och en att mer eller mindre ta för sig, göra plats och kräva hjälp och stöd, vilket verkade hindrande för denna grupp anställda. Flera anställda betonade vikten av att ha handledare till hjälp när man gick in i nya arbetsuppgifter. De ansåg vidare att dessa handledare borde finnas till hands under hela läroperioden, som kunde vara olika lång beroende på person och på vilken maskin det handlade om. Genom att veta att det under lärotidens gång fanns personer att fråga, gjorde det lättare att ge sig in i nya projekt.

*“Det var en som hjälpte mig hela tiden. (...) då var det lätt att börja på med den”. (P)*

*“X, han är väldigt bra att lära ut, han tar det så lugnt. Steg för steg. Det är viktigt att man har en person som är duktig att förklara och visa och så. (...) Han tar det lite försiktigt så han ser att jag klarar det som han har lärt mig”. (I)*

Det var alltså arbetskamrater som fungerade som handledare. Detta betydde att handledarens förmåga att leda läroprocesser var väldigt avgörande för hur handledningssituationen utvecklades.

*“Undan för undan lär man sig, men där någonstans finns det såna här trappsteg som det är svårt att komma över. Då mår man illa och man känner sig så pass otillräcklig så man vill inte gå och fråga heller”. (L)*

Det kunde således vara ett stort stöd att ha arbetskamrater som lärare, men det kunde också vara tvärtom, beroende på hur bemö-

tandet var och vad som uppfattades vara handledarens uppgifter. En av de anställda påpekade att man kunde “känna sig dum” när man frågade, vilket gjorde att man avstod.

## Diskussion

Ett huvudresultat i denna studie är att det föreligger betydande kvalitativa skillnader i motivation mellan industriarbetare när det gäller deltagande i läraktiviteter på en arbetsplats. Detta resultat ska ses mot bakgrund av en tendens i utbildningspolitiska och andra sammanhang att betrakta denna och liknande grupper av arbetare som kollektiv med en likartad inställning till deltagande i utbildning och andra läraktiviteter (NUTEK, 2000; SOU 1992:7). Resultaten i denna studie pekar tvärtom mot att industriarbetare inte kan ses som en enhetlig grupp vad gäller intresse för och deltagande i arbetsplatslärande. På basis av denna studie är det möjligt att urskilja åtminstone tre deltagandemönster. Dessa tre mönster har benämnts: de *engagerade*, de *motvilliga* och de *osäkra*.

De *engagerade* syftar på att dessa individer uppvisade en positiv inställning till deltagande i de läraktiviteter som erbjöds av företaget samt att de också hade deltagit i kurser i större utsträckning än övriga anställda inom avdelningen. De talade även i termer av att det var intressant och utvecklande att delta i olika läraktiviteter. De uppvisade ett högt självförtroende och de krav som fanns upplevdes som möjliga att uppnå. De hade lärt sig alla arbetsmomenten och visade ett intresse och engagemang för att få fler arbetsuppgifter. Deras uttalade motiv för detta var dels att få ett intressantare arbete med mer varierade uppgifter och därmed en större möjlighet att utvecklas personligen, dels högre lön. Inom denna kategori återfanns de anställda som

hade en högre utbildningsnivå än anställda inom de övriga två kategorierna, men även anställda som deltagit i olika typer av arbetsplatslärande över tid.

I den kategori som karaktäriserats som de *motvilliga* uttryckte de anställda ett svagt eller inget intresse för att delta i läraaktiviteter. De kunde inte se att förändringarna hade något värde för egen del och hade därför svårt att se några motiv för att delta. De uppvisade inte heller något större intresse för arbetet i stort och flertalet uttryckte att de egentligen skulle vilja byta arbete. De kunde inte se några andra motiv till att arbeta inom företaget än att det innebar en trygghet med en säker inkomst. Trots ett uttalat ointresse hade de mer eller mindre motvilligt lärt sig maskiner på avdelningen och deltagit i kurser, men de visade ett mycket begränsat engagemang för att delta i ytterligare läraaktiviteter. De anställda inom denna kategori uppvisade självförtroende i sin arbetsituation och de upplevde inga svårigheter med att ta sig an nya arbetsuppgifter om "viljan fanns". Inom denna kategori återfinns i huvudsak män i 35-årsåldern med två-årigt gymnasium, som hade arbetat inom företaget under större delen av sitt yrkesverksamma liv.

När det gäller den tredje kategorin, de som kategoriserats som de *osäkra*, så hade dessa deltagit i läraaktiviteter i lägre grad än de övriga två grupperna. De uppvisade ett svagt intresse för deltagande, men tillskrev på olika sätt ändå deltagandet i läraaktiviteter ett värde för företaget. Ett ambivalent förhållningssätt till deltagande skulle med andra ord, kunna sägas karakterisera denna grupp. De motiv som angavs för att delta i olika läraaktiviteter var att det ställdes krav från ledning och arbetskamrater, men de såg inga egna motiv för deltagande. De uppvisade ett lågt självförtroende och trodde sig inte kunna klara av de nya krav som innebar att man skulle lära sig nya maskiner. Inom

denna kategori återfinns i hög grad äldre medarbetare med lägre utbildningsnivå (folkskola eller grundskola). I det följande diskuteras några olika faktorer som kan förklara dessa observerade deltagandemönster.

### **Betydelsen av både yttre och inre motiv**

De individer som hade en tydlig positiv inställning till och en hög grad av deltagande i läraaktiviteter (de *engagerade*) angav förväntningar om mer varierade arbetsuppgifter och högre lön som viktiga motiv för sitt deltagande. Denna inställning är i linje med tidigare forskning som visat att anställda med kort formell utbildningsbakgrund tenderar att ha en i huvudsak instrumentell syn på arbete och utbildning (Illeris, 2003, 2007; Larsson et al, 1986). Utifrån förväntanvalensteorin (Cross, 1981; Rubensson, 1975; 1996; 2006) kan denna inställning tolkas som att motivationen för att delta i olika läraaktiviteter påverkas av en förväntan om något för individen värdefullt som deltagandet kan leda till. Inom gruppen de *engagerade* fanns även personer som talade i termer av att vilja utvecklas, få ökad kompetens och att "det är roligt att kunna", dvs. de angav motiv för sitt deltagande som snarare kan ses som inre motiv (jfr Bard, Deci & Ryan, 2004; Deci, 2006; Wahlgren, 2010). De *engagerade* ansåg vidare att de uppsatta målen för läraaktiviteterna var eftersträvansvärda. Dessa mål inkluderade bl. a att organisationen behövde blir mer effektiv och konkurrenskraftig samt att förslitningsskador behövde motverkas. De bedömde också att dessa mål var möjliga att uppnå och att denna förändring skulle kunna leda till önskvärda konsekvenser för de anställda, vilket också ses som viktiga förutsättningar för motivationen inom förväntanvalensteorin.

I flera av dessa avseenden skilde sig de *engagerade* från individerna i kategorierna de *motvilliga* och de *osäkra* och förväntan-

valensteori kan bidra till att belysa motivationsbilden även för individerna inom dessa två kategorier. Ökad lön, mer varierade uppgifter, ökad kompetens eller att få behålla jobbet upplevdes inte som tillräckliga incitament av individerna i dessa två grupper. Individerna inom kategorin de *motviliga* upplevde i högre grad än inom övriga grupper att läraaktiviteterna inte skulle ge önskvärd utdelning, och sågs därför inte som angelägna att delta i. De flesta i denna kategori anammade inte heller företagets mål med förändringsarbetet och läraaktiviteterna, utan fokuserade på mål utanför arbetet som de ville uppfylla. Individerna inom kategorin de *osäkra* uppvisade drag av den ambivalens till deltagande i utbildning som även tidigare forskning pekat på (t ex Illeris, 2007; Wahlgren 2010). De uttryckte även tvivel om sin förmåga att klara av de nya uppgifterna, något som enligt förväntan-valensteorin är en faktor som påverkar motivationen negativt (Cross, 1981).

### **Betydelsen av utbildningsnivå, läridentitet och självförtroende**

Industriarbetare, tillhör en grupp som – i förhållande till andra grupper i samhället och inom arbetsmarknaden – har ett förhållandevis lågt deltagande i läraaktiviteter (SCB, 2002; Thursfield & Henderson, 2004). Som denna studie visar kan man dock inte generellt betrakta industriarbetare som en enhetlig grupp när det gäller inställning till deltagande i läraaktiviteter.

I studien framkom att arbetare med högre formell utbildning deltog i högre grad i olika läraaktiviteter vilket överensstämmer med tidigare forskning inom området (Rubenson, 1996; 2006). Gruppen *osäkra* som hade det lägsta deltagandet i läraaktiviteter hade också den lägsta formella utbildningsnivån. De hade även högre medelålder än de övriga, vilket betyder att den obligatoriska skoltiden för deras del var relativt

kort. Det hade inte heller funnits krav på någon specifik formell utbildning vare sig inom företaget eller inom arbetsmarknaden inom den aktuella regionen. Individerna i denna kategori hade också sedan tidigare endast i begränsad utsträckning deltagit i olika former av arbetsplatslärande. Kopplat till forskning om så kallade läridentiteter (Gorard & Rees, 2002; Wahlgren, 2010) kan man tolka innebörden av dessa förhållanden som att flera av individerna i kategorin de *osäkra* har utvecklat en relativt sett svag läridentitet och bristande tilltro till sin egen förmåga. Utifrån Hackman & Oldhams teori om arbetskaraktäristika kan den svaga läridentiteten och den bristande tilltron till den egna förmågan tolkas som ett samspel mellan individuella bakgrundsfaktorer och arbetets innehåll som kan karaktäriseras som relativt ensidigt och monotont med begränsade förutsättningar för individen att få en helhetsförståelse och med ett begränsat handlingsutrymme.

Utbildningsnivå och tidigare erfarenheter av deltagande i arbetsplatslärande, kopplat till den kunskap de anställda upplevde sig ha, skulle kunna förklara en del av de skilda deltagandemönstren. De som deltog i lägre grad kan utifrån förväntan – valensteorin tolkas som att de inte tyckte sig ha tillräckliga kunskaper och de förväntade sig därmed inte att klara av att genomföra läraaktiviteterna under de förutsättningar som gavs. Ansåg sig de anställda ha tillräckliga kunskaper, var de i högre grad motiverade att delta. Men det finns även de som ansåg att de hade tillräckliga kunskaper för att delta i läraaktiviteterna, men som undvek att delta. Detta ser vi inom kategorin *motviliga*, som inte var motiverade att delta, trots att de sade sig ha de kunskaper som krävdes.

Utbildningsnivå och goda erfarenheter från tidigare deltagande i arbetsplatslärande kan ha format det självförtroende som individerna inom kategorin de *engagerade*

gav uttryck för. Att självförtroende i arbetet har betydelse för deltagande i läraktiviteter har även visats i tidigare forskning (Illeris, 2003, 2007; Maurer, 2001). Men det går inte att utifrån här redovisade resultat att förklara deltagande enbart utifrån självförtroende. Detta blir tydligt när det gäller de industriarbetare som kategoriserats som *motvilliga*, då dessa arbetare uppvisade ett relativt högt självförtroende.

### **Betydelsen av hur arbetet är utformat**

Enligt Hackman & Oldham (1980) bör ett arbete som stärker anställdas motivation för lärande och utveckling vara varierat, inrymma möjligheter att forma en helhetssyn på arbetsuppgifterna, kännas meningsfullt, ge utrymme för autonomi och ge feedback på det arbete som utförs. Ser vi på ovan redovisade resultat utifrån detta perspektiv, så kan konstateras att individerna inom kategorin de *osäkra* hade arbetat länge med rutinartade uppgifter, där graden av autonomi var låg, liksom även förekomsten av lärtillfällen. Att monotona arbeten kan leda till att anställda passiviserats har visats i tidigare forskning (Lennerlöf, 2002). Utmärkande för denna grupp var också att de enbart arbetade med vissa maskiner vilket kan antas begränsa förutsättningarna för att få en helhetssyn på arbetet. Individerna inom kategorin de *engagerade* hade kommit in i produktionen när arbetsuppgifterna började förändras och hade därmed ställts inför fler och mer varierade uppgifter som kan antas bidra till en bättre helhetsförståelse av arbetet, något som i linje med Hackman & Oldhams (1980) forskning kan antas bidra till att stärka deras motivation för deltagande och vidare utveckling. De ansåg också kurser som knöt an till företaget var intressanta eftersom de kunde bidra till en "helhetssyn" av verksamheten.

Individerna inom två av grupperna – de *engagerade* och de *osäkra* – beskrev arbetet

som en viktig del i livet (jfr Wikman, 2005). De trivdes överlag med arbetet där faktorer som arbetskamrater och arbetstider var betydelsefulla. Det handlade inte enbart om att tjäna pengar utan det var framför allt sociala aspekter på arbetet som lyftes fram, något som visat sig påverka motivationen både utifrån Hackman & Oldhams teori om arbetskaraktäristika (Hackman & Oldham, 1980; jfr även Gardell, 1976) samt utifrån ett kontextuellt perspektiv (se tex Järvelä, Volet & Järvenoja, 2010). De *motvilliga* gav däremot en negativ bild av arbetet. De använde ord som "enahanda", "tråkigt" och "oviktigt". De lyfte istället framförallt fram fritiden och dess aktiviteter som mycket viktiga i deras liv.

### **Betydelsen av stöd**

Individerna i gruppen *osäkra* framhåller i högre grad än övriga brist på stöd i samband med läraktiviteterna. Det handlar sammantaget om brister i stöd vad gäller tid och utrymme, av struktur i planeringen och vid genomförandet av läraktiviteterna samt bristande personligt och socialt stöd av kamrater, handledare och ledning. I forskning om deltagande talas om vikten av olika typer av stöd för lärande (t.ex. handledning), och det är viktigare för vissa grupper än andra (Bron & Stattin, 2004; Eraut m.fl., 2000; Thursfield & Henderson, 2004). Det kan jämföras med Lave & Wengers (1991) resonemang om att gå från perifert handlande mot det centrala, där de *osäkra* inte har haft möjlighet att successivt få lära utifrån sina villkor. Det tycktes även vara viktigt för de *osäkra*, att den grupp som deltog i läraktiviteterna var någorlunda homogen. Om alla stod på ungefär samma kunskapsnivå och utsattes för liknande krav, kunde de på ett lättare sätt ta hjälp och stöd av varandra.

De *engagerade* uppfattade att det i hög grad fanns en tillåtande och stödjande lärandekultur inom företaget och de var inte

rädda för att misslyckas och de frågade sina arbetskamrater om hjälp vid behov. Denna grupp upplevde således ett socialt stöd som utifrån ett kontextuellt perspektiv på motivation är viktigt för att stödja ett aktivt deltagande och motivation (Linnenbrink & Pintrich, 2001). De *osäkra* däremot, frågade ogärna sina arbetskamrater om hjälp när de upplevde svårigheter och saknade därmed socialt stöd i sina lärprocesser, vilket enligt ett kontextuellt perspektiv på motivationsbegreppet kan hindra individers aktiva deltagande och motivation. Hos dessa fanns också en viss tveksamhet och även en rädsla hos vissa när det gällde hur kurserna var utformade, exempelvis att de skulle vara alltför "skollika", vilket innebar något negativt utifrån deras egna erfarenheter från skoltiden (jfr Illeris, 2007).

Inom gruppen de *motvilliga* efterfrågades inte något stöd i olika lärprocesser, utan inställningen var att man kunde delta om viljan fanns. Motvilligheten när det gällde att delta i olika lärprocesser tycktes ha utvecklats som en gruppnorm som inte gynnade ett deltagande. Detta kan tolkas som en egen "community of practice" (jfr. Lave, 1997; Lave & Wenger, 1991) som kan jämföras med Lysgaards (1961/2001) resonemang kring hur arbetarkollektiv kan agera i situationer när man inte upplever sig delaktig i olika initiativ från ledningen.

### **Bristande delaktighet och organisatoriskt motstånd**

Betydelsen av anställdas delaktighet i sin organisation för att få till stånd utvecklingsprocesser har påvisats i tidigare forskning (Aronsson m.fl., 1995; Gustavsen, 1996; Svensson, m.fl. 2007). Flertalet av individerna i gruppen de *motvilliga* accepterade inte målen med förändringen och påtalade att de inte kände sig delaktiga i förändringsprocessen. De ansåg att ledningen hade bestämt "över huvudet på dem", och

uttryckte ett missnöje över detta. De saknade således uppskattning för sitt kunnande, vilket utifrån såväl teorin om arbetskaraktäristika som utifrån ett kontextuellt perspektiv är viktigt ur motivationssynpunkt. Denna grupp gav även uttryck för ett "vi"-dom" tänkande (arbetare kontra företag/ledningen), som inte är olik de beskrivningar av arbetarkollektiv som ges av Lysgaard (1961/2001). Här finns utrymme för tolkningar med fokus på olikheter i maktförhållanden inom ett företag och vems kunskaper och intressen som räknas i olika sammanhang. I linje med detta kan man tolka de *motvilligas* deltagandemönster som ett uttryck för mikro-politiskt motstånd eller "organisatorisk olydnad" mot företagets förändringsstrategier och mot deltagande i aktiviteter kopplade till förändringsarbetet (Contu & Willmott, 2003; Sawchuk, 2008).

Flertalet av individerna inom de båda andra kategorierna, dvs. de *engagerade* och de *osäkra*, accepterade däremot företagets mål med förändringsarbetet. Individerna inom kategorin de *engagerade* inte bara accepterade, utan gav uttryck för en mer offensiv inställning som innebar att också aktivt medverka i förändringsarbetet. De hade en grundläggande förståelse för varför företaget agerade som det gjorde. Flera av de anställda i båda dessa kategorier var också motiverade att delta för att få behålla arbetet. I bakgrunden fanns hos flera en stark vilja att kunna bo kvar på orten. Individerna inom kategorin *motvilliga* såg istället en lösning i att byta arbete, och de uppvisade ingen större oro för de negativa konsekvenser som företaget utmålade om inte planerade förändringar kunde genomföras. Olika individer tolkade således konsekvenserna av sitt deltagande eller icke-deltagande på olika sätt och utifrån olika intressen.

Hur specifika för det studerade företaget är de tre ovan redovisade deltagandemönstren? Kanske står de för något mer generellt?

Kopplingar finns enligt vår mening till de tre reaktionsmönster på förändringar som redovisas av Hirschman (1970/2008), nämligen det välkända schemat "voice, exit, loyalty". Det förefaller finnas paralleller mellan detta schema och den i denna artikel gjorda tredelningen. Inställningen "voice" kan då åtminstone delvis svara mot den vilja till lärande och förändring som de *engagerade* uppvisar. De *motvilliga* väljer tydligt att inte anpassa sig, utan är istället öppna för att lämna (och lämnar också i flera fall faktiskt) sina arbeten ("exit"). De *osäkra* accepterar förändringarna – de väljer att stanna kvar, men utan högre grad av involvering ("loyalty").

### Onda och goda cirklar

De tre deltagandemönster som urskilts i denna studie antas ha formats i ett samspel mellan individens motivation och aktiva handlande inom ramen för omgivningens förutsättningar, och då särskilt arbetsrelaterade faktorer, läraaktiviteternas innehåll och utformning samt det studerade förändringsarbetets mål och genomförande. Del-

tagande i läraaktiviteterna kan därmed tolkas som uttryck för det Evans (2007) kallar 'bounded agency', dvs. hur individers föreställningar och perspektiv (i detta fall om deltagande i läraaktiviteter) formas i samspel mellan subjektiva förutsättningar och kontextuella förhållanden.

Detta samspel mellan subjektivitet och kontextuella förhållanden kan komma till uttryck i såväl onda som goda cirklar. Många av individerna inom kategorierna de *motvilliga* och de *osäkra* kan exemplifiera de *onda* cirklar av begränsande uppväxtvillkor, kort formell utbildning, enformiga jobb etc., som Rubenson (1996) diskuterar, och som ofta visats också starkt begränsa individernas reella möjligheter till deltagande i utbildning och politiskt liv. Kanske kan vi även vända på Rubensons (1996) resonemang? Ser vi till individerna i kategorin de *engagerade*, så talar mycket för att dessa individer kommit in i olika former av *goda* cirklar, där delaktighet och tidigare gjorda positiva erfarenheter av deltagande i utbildning och andra läraaktiviteter har lett till en vilja till fortsatt lärande och utveckling.

## REFERENSER

- Antonacopoulou, Elena m.fl. (ed.) (2006): *Learning, Working and Living. Mapping the Terrain of Working Life Learning*. London, Palgrave Macmillan.
- Aronsson, Gunnar m.fl. (1995): *Förändringskompetens*. Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Baard, Paul, Edward Deci & Richard Ryan (2004): Intrinsic Seed Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045-2068.
- Bandura, Albert (1997): *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, W.H. Freeman.
- Baumgarten, Maud (2006): *Anställdas deltagande i läraaktiviteter. En studie av arbetsplatslärande i ett industriföretag*. Linköping: Linköping Studies in Education and Psychology, No. 111, Linköpings universitet.
- Beer, Michael, Russell Eisenstat & Bert Spector (1990): *The critical path to corporate renewal*. Boston, Harvard Business School Press.
- Boud, David & John Garrick, (ed.) (1999): *Understanding learning at work*. London, Routledge.
- Bron, Agnieszka & Christina Stattin (2004): Motivation och vuxnas lärande. In Bron, Agnieszka & Lena Wilhelmsson (ed.): *Lärprocesser i högre utbildning*. Stockholm, Liber.
- Contu, Alessia & Hugh Willmott (2003): Re-embedding situatedness: The importance of

- power relations in learning theory. *Organization Science*, 14, 283–296.
- Cross, Patricia (1981): *Adults as Learners*. San Francisco, Jossey Bass.
- Deci, Edward (2006): Intrinsic versus Extrinsic Goal Contents in Self-determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation. *Educational Psychologist*, 41, 19–31.
- Ellström, Per-Erik, Arvid Löfberg & Lennart Svensson (2005): Pedagogik i arbetslivet. Ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk forskning*, 10, 3/4, 162–181.
- Eraut, Michael m.fl. (2000): Development of knowledge and skills at work. In Coffield, Frank (ed.): *Differing Visions of Learning Society. Research findings*, 1, 231–262. Bristol, The Policy Press.
- Evans, Karen (2007): Concepts of Bounded Agency in Education, Work and Personal Lives of Young Adults. *International Journal of Psychology*, 42, 2, 1–9.
- Fuller, Alison m.fl. (2009): Learning, Knowing and Controlling the Stock: The Nature of Employee Discretion in a Supermarket Chain. *Journal of Education and Work*, 22, 105–120.
- Gardell, Bertil (1976): *Arbetsinnehåll och livskvalitet*. Arlöv, Berlings.
- Giddens, Anthony (1999): *Modernitet och självidentitet*. Göteborg, Daidalos.
- Gorard, Stephen & Gareth Rees (2002): *Creating a Learning Society*. Bristol, The Policy Press.
- Gustavsen, Bjørn. (1996): Development and the Social Sciences. An uneasy relationship. In Toulmin, Stephen & Bjørn Gustavsen: *Beyond Theory: Changing Organization through Participation*. Amsterdam, John Benjamin Publishing Corporation.
- Hackman, Richard & Greg Oldham (1980): *Work redesign*. Reading, Massachusetts, Addison-Wesley.
- Helms Jørgensen, Christian & Niels Warring (2007): Researching workplace learning: the need for a double view. In Evertsson, Sofia (ed.): *Meaning, relevance and variation: Research in adult, higher and popular education and work-life learning*. Linköping, Linköpings universitet.
- Hirschman, Albert (1970/2008): *Sorti eller protest: En fråga om lojaliteter*. Lund, Arkiv förlag.
- Höghelm, Robert (2006): Komvux rötter och framtida val. In Borgström, Lena & Petros Gougoulakis (ed.): *Vuxenantologin*. Stockholm, Atlas Akademi.
- IF Metall (2010): *Våra arbetsplatser och utvecklingen av hållbara arbeten. IF Metalls framtidsdiskussion inför kongressen 2011*. Stockholm, IF Metall.
- Illeris, Knud (2003): Adult education as experienced by the learners. *International Journal of Lifelong Education*, 22, 13–23.
- Illeris, Knud (2004): *Adult Education and Adult Learning*. Malabar, FL, Krieger Publishing.
- Illeris, Knud (2005): *How we learn: Learning and non-learning in school and beyond*. Abingdon, Routledge.
- Illeris, Knud (2007): *Lärande. Andra upplagan*. Lund, Studentlitteratur.
- Järvelä, Sanna (2001): Shifting research on motivation and cognition to an integrated approach on learning and motivation in context. I S.Volet & S. Järvelä (Eds.), *Motivation in learning context. Theoretical advances and methodological implications*. Oxford, Elsevier Science Ltd.
- Järvelä, Sanna, Simone Volet, & Hanna Järvenoja (2010): Research on motivation in collaborative learning: Moving beyond the cognitive-situative divide and combining individual and social processes. *Educational Psychologist*, 45, 15–27.
- Kock, Henrik (2002): *Lärande i teamorganiserad produktion. En studie av tre industriföretag*. Linköping: Linköping Studies in Education and Psychology No. 85, Linköpings universitet.
- Kock, Henrik, Andreas Gill, & Per-Erik Ellström (2008): Why do small enterprises participate in a programme for competence development? *Journal of Workplace Learning*, 20, 181–194.
- Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund, Studentlitteratur.
- Larsson, Staffan m.fl. (1986): *Arbetsupplevelse och utbildningssyn hos icke facklärd*. Göteborg: Göteborg Studies in Educational Sci-

- ences 57. Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Larsson, Staffan (1993): Om kvaliteten i kvalitativa studier. *Nordisk pedagogik*, 4, 194-211.
- Lave, Jean (1997): Learning, apprenticeship, social practice. *Nordisk pedagogik*, 17, 140-151.
- Lave, Jean & Etienne Wenger (1991): *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Lennerlöf, Lennart (2002): Magert lärande i magra organisationer. In Abrahamsson, Kenneth m.fl. (ed.): *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund, Studentlitteratur.
- Linnenbrink, Elizabeth & Paul Pintrich, (2001): Multiple Goals, Multiple Contexts: The Dynamic Interplay between Personal Goals and Contextual Goal Stresses. In Volet, Simone & Sanna Järvelä (ed.): *Motivation in learning context. Theoretical advances and methodological implications*. Oxford, Elsevier Science Ltd.
- LO (2002). *Personalutbildning 2001*. Stockholm, LO, löne- och välfärdsenheten.
- Lorenz, Edward & Bengt-Åke Lundvall (ed). (2006): *How Europe's economies learn: Coordinating competing models*. Oxford, Oxford University Press.
- Lysgaard, Sverre (1961/2001): *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. Oslo, Universitetsforlaget AS.
- Malloch, Margaret m.fl. (ed.) (2011): *The SAGE handbook of workplace learning*. London, Sage Publications.
- Maurer, Todd (2001): Career-relevant learning and development, worker age, and beliefs about self-efficacy for development, *Journal of Management*, 27, 123-140.
- NUTEK (2000). Företag i förändring. Lärandestrategier för ökad konkurrenskraft. Stockholm, Närings- och teknikutvecklingsverket (NUTEK).
- Oldham, Greg & Richard Hackman (2010): Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 463-479.
- Rubenson, Kjell (1975): *Rekrytering till vuxenutbildning. En studie av kortutbildade yngre män* (Göteborg studies in educational sciences No. 13). Göteborg, Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Rubenson, Kjell (1996): Livslångt lärande – mellan utopi och ekonomi. In Ellström, Per-Erik, Bernt Gustavsson & Staffan Larsson (ed.): *Livslångt lärande*. Lund, Studentlitteratur.
- Rubenson, Kjell (2006): 'The Nordic model of lifelong learning', *Compare: A Journal of Comparative Education*, 36(3): 327-341.
- Sawchuck, Peter (2008): Labour perspectives on the new politics of skill and competency formation: International reflections. *Asia Pacific Education Review*, 9 (1), 1-15.
- SCB 2002. *Personalutbildning 2:a halvåret 2001*. Pressmeddelande 2002-03-12 nr 65. Stockholm, Statistiska centralbyrån.
- Sennett, Richard (2000): *När karaktären krackelerar*. Stockholm, Atlas.
- SOU 1992:7. *Kompetensutveckling – en nationell strategi. Slutbetänkande*. Stockholm, Allmänna förlaget.
- Svensson, Lennart (1997): Lärande genom organisationsutveckling. In Sandberg, Åke (ed.): *Ledning för alla? Om perspektivbrytningar i företagsledning*. Stockholm, SNS.
- Svensson, Lennart m.fl. (2007): *Hållbart arbetsliv*. Malmö, Gleerups.
- Svensson, Lennart. & Carina Åberg (2001): *E-learning och arbetsplatslärande*. Stockholm, Bilda.
- Thursfield, Denise & Roger Henderson (2004): Participation in lifelong learning: reality or myth? Issues Arising from a United Kingdom Coalfield Closure. *Journal of Vocational Education and Training*, 56 (1), 117-136.
- Wahlgren, Bjarne (2010): *Voksnes laereprocesser. Kompetenceudvikling i uddannelse og arbejde*. Köpenhamn, Akademisk forlag.
- Wikman, Anders (2005): *Om arbetsengagemang och andra motiv för arbetet än ekonomiska* (Arbetsliv i omvandling, nr 4). Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- Volet, Simone (2001). Understanding Learning and Motivation in Context: A Multi-dimensional and Multi-level Cognitive-Situative Perspective. I: Volet, Simone & Sanna Järvelä (ed.): *Motivation in Learning Context. Theoretical Advances and Methodological Implications* (s. 57–84). Oxford, Elsevier Science Ltd.



**Maud Baumgarten**, Universitetslektor i pedagogik, Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet  
email: [maud.baumgarten@edu.su.se](mailto:maud.baumgarten@edu.su.se)

**Eva Ellström**, Professor i pedagogik, Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet  
email: [eva.ellstrom@liu.se](mailto:eva.ellstrom@liu.se)

## CALL FOR PAPERS

### At arbejde i den offentlige sektor

**Temanummer – Tidsskrift for Arbejdsliv, nr. 4, 2012**

Den offentlige sektor udgør et stort område af beskæftigelsen i Danmark, med hovedområder som administration, pleje, sundhed og uddannelse. Det er samtidig et vigtigt beskæftigelsesområde for kvinder, hvor kvinder - sammenlignet med de liberale økonomier i Europa - tilbydes gode jobs og udviklingsmuligheder i permanente fuldtids- og deltidsstillinger.

Fagligt engagement og en offentlig etos har hidtil spillet en vigtig rolle i den offentlige sektor. Arbejdet er imidlertid under stærk forandring. Det skyldes blandt andet de senere års rationalisering under indflydelse af New Public Management tænkning, ny managerialism, brugerorientering og frit valg, privatisering, nedskæringer og nye kontrolsystemer. Og mens f.eks. uddannelsessektoren og sundhedssektoren har en lang tradition for professionsbaseret, er arbejdet indenfor en række fagområder aktuelt i stigende grad udsat for ændringer i kvalifikationsstrukturer, formel uddannelse og professionalisering.

I dette temanummer vil vi sætte fokus på, hvordan disse ændringer forvandler arbejdsvilkår, ansættelsesforhold, kvalifikationer og rekruttering i den offentlige sektor, og hvordan de påvirker

- anerkendelse, mening og identitet
- engagement, samarbejde og tillid
- modstand
- forholdet mellem arbejdstagere og borgere
- forholdet mellem ordinært og ekstraordinært ansatte
- køn og arbejde

Desuden vil vi se på, hvordan de offentligt ansattes faglige organisationer tackler forandringerne og de konsekvenser, de får for medlemmerne.

Vi er både interesseret i bidrag, der behandler teoretiske som empiriske problemstillinger, konkrete cases som sammenlignende analyser med udgangspunkt i og på tværs af professionerne og grupperne i den offentlige sektor, samt analyser, der anlægger et historisk perspektiv på professionernes indflydelse på arbejdet set i lyset af velfærdsstatens udbygning.

**Deadline for abstracts: 15. maj 2012. Deadline for artikler: 15. august 2012**

Venlig hilsen  
Temareaktion

*Annette Kamp* ([kamp@ruc.dk](mailto:kamp@ruc.dk)); *Emmett Caraker* ([ec@epa.aau.dk](mailto:ec@epa.aau.dk)); *Vibeke Kold* ([vikd001@foa.dk](mailto:vikd001@foa.dk))