

# På sporet af læring i arbejdslivet

I dette temanummer stiller vi skarpt på læringens betydning i arbejdslivet: Hvordan læring begrebsliggøres forskningsmæssigt, hvordan teori og praksis omkring læringsforståelser er med til at forme arbejdslivet, arbejdspladserne og forbindelsen mellem uddannelse og arbejde. Vi var i temaredaktionen interesserede i at forstå læringsbegrebets teoriehistoriske udvikling; dets mangeartede forbindelser til fænomenet 'læring i arbejdslivet' og ikke mindst spørgsmålet om, hvordan læring og læring i en arbejdssammenhæng teoretiseres, anvendes i praksis og diskuteres anno 2022.

Som forskningsfelt dukkede 'læring i arbejdslivet' op som et relativt nyt fænomen tilbage i 90'erne og kom for alvor på dagsordenen op gennem 00'erne. Selvfølgelig var der før denne tid forskning om læring i arbejdslivet, særligt i forbindelse med forskning i kvalifikationer, arbejdsorganisering, ledelse, virksomhedskultur etc., men i 00'erne fik dagsordenen omkring læring for alvor vind i sejlene – både politisk, forskningsmæssigt og blandt virksomhedernes uddannelsesansvarlige. 'Læring i arbejdslivet' var inspireret af tilgange inden for både arbejdslivs-, uddannelses-, organisations- og aktionsforskning. Der blev talt om læring som social praksis med afsæt i mesterlære og situeret læring (Lave & Wenger, 1991; Buch, 2002). Det handlede om at udforske og forstå (nye) forbindelser mellem uddannelse og arbejdsliv, og der blev udviklet analytiske modeller til at analysere arbejdslivets læringsrum (Bottrup, 2001) og læringsmiljøer (Jørgensen & Warring, 2002). Fokus på samspillet og den tætte kobling mellem arbejdsliv, organisation og læring blev siden styrket gennem en (re)vita-

lisering af pragmatismens blik for læringens erfaringsbaserede elementer (Elkjær, 2005; Elkjær & Brandi, 2011). Læring på arbejdspladsen og i jobbet blev samtidig en politisk dagsorden på arbejdsmarkedet og hos arbejdsmarkedets parter op gennem 00'erne. Der blev særligt inden for det offentlige område aftalt OK-aftaler om kompetenceudvikling og læring på jobbet. Medarbejdernes læring skulle kobles til arbejdspladsens overordnede mål og forretning og blev forankret i den individuelle årlige medarbejderudviklingssamtale – MUS – som i dag fungerer som en uomgængelig institution på både private og offentlige arbejdspladser.

Her ved redaktionens afslutning kan vi byde velkommen til et temanummer, som indeholder ikke mindre end fem forskningsartikler og én anmeldelse. Tre af artiklerne tapper direkte ind i vores call's historiske og læringsteoretiske spor. De bidrager på hver deres måde med perspektiver ind i den evigt aktuelle dans og debat om læringens subjekter og det omgivende læringsmiljø – og ikke mindst hvordan vi bedst begrebsliggør relationen herimellem. De to øvrige artikler leverer empiriske analyser fra vidt forskellige kontekster – hhv. en fængselskontekst og en privat virksomhedskontekst – og en teoretisk rammesætning, som på mange måder lægger sig i forlængelse af de tre teoretiske artikler. På tværs af artiklerne bidrages også til fortsatte diskussioner af det, der måles og værdisættes kontra arbejdet i praksis; det, der fremskrives, der skal læres i generelle kompetenceprofiler, og det der rent faktisk skal læres i praksis, men også kan ses som udvidede læringsmuligheder. Vi står med andre ord med et meget sammenhængende

temanummer, hvor artiklernes forfattere tydeligvis er deltagere i den samme videnskabelige samtale. Set i det lys kan vi konstatere, at både læringsteoriene og deres anvendelse i en organisatorisk virkelighed måske nok har over 20-30 år på bagen, men ikke desto mindre fremstår sprællevende.

Som nævnt er dansen mellem subjektet og læringsmiljøet fortsat aktuel. Niels Warring og Christian Helms Jørgensen fremhæver i deres artikel netop denne spænding, som de mener, udgør én af de mest centrale akser og diskussioner, når det drejer sig om at placere sig i forskningsfeltet. Marie Louise Bjørn, Kasper Asmussen og Peter Dexters artikel, der udspringer af et aktionsforskningsprojekt i en fængselskontekst, er samtidigt en god illustration af dette spændingsforhold i en empirisk sammenhæng. Projektet foretager, med forfatterens egne ord, et (re)socialiserende 'læringsgreb', hvor den lærende indsatte får mulighed for at bryde med det at være indsat og i stedet kunne se sig selv som deltager på lige fod med de andre deltagere (aktører), som de ellers er polariseret i forhold til (de ansatte). Ved at skabe en fælles workshop med deltagelse af såvel indsatte som ansatte er målet at skabe et fælles læringsmiljø gennem deltagernes gensidige interaktioner med de ressourcer for læring, som workshoppen tilbyder. Bjørn et al. inddrager tillige de muligheder, der ligger i forhold til at inddrage det omgivende samfund i læringsmiljøet, idet de taler om mulige transformationer af forestillinger og fordomme om hinanden, som kan lette overgangen fra en fængselskontekst til et liv som almindelig samfundsborger. Begge artikler er således enige om at beskrive en dynamisk relation mellem individ og miljø.

Læring i arbejdslivet har selvsagt et praksisrettet blik, og netop praksis er et andet velkendt men fortsat højaktuelt tema. I dette temanummer udfoldes det bl.a. i spændingen mellem mere formelle kompetencesystemer og/eller ledelsessystemer som

fx performancemålinger og så arbejdet og fagligheden i praksis. Ulrik Brandi og Bente Elkjærs artikel bidrager i den sammenhæng med et pragmatisk blik på læring blandt unge voksne inden for detailhandlen med afsæt i arbejdet og dets organisering. Her får de øje på aspekter af den faglige udvikling, der rækker ud over HR afdelingers standardiserede kompetencemål, og understreger herved væsentligheden af at lave empirisk funderede analyser af arbejdslivet for at kunne forstå og understøtte læring på arbejdspladser. En lignende problemstilling og spænding optræder i Maria Lyndgaard Petersens artikel, hvor forfatterens feltarbejde viser, at ledelsessystemer i form af præstationsmålinger fremhæver dele af arbejdet og understøtter udviklingen af en arbejdskultur, der utilsigtet devaluerer andre dele af arbejdet – herunder den uformelle læring, der stammer fra medarbejdernes professionelle praksis. Begge artikler peger på væsentligheden af at skærpe opmærksomheden på betydninger af kompetence- og performancesystemer, og hvad disse systemer fremhæver hhv. usynliggør i praksis, og ikke mindst hvilke utilsigtede konsekvenser det har.

Som sagt samler dette temanummer fem forskningsartikler og én anmeldelse. Vi åbner ballet med artiklen: "Arbejdslivets læringsmiljøer" af Christian Helms Jørgensen og Niels Warring. Artiklens ambition er at gøre os klogere på begrebet læringsmiljø, både i forhold til hvordan det tidligere er blevet begrebsliggjort i forskningslitteraturen, men nok så vigtigt i forhold til at finde et sted at stå i et forskningsfelt, hvor spændingen mellem den lærende og læringsmiljøet udgør én af de mest centrale akser og diskussioner. Forfatterne foretager til formålet et omfattende review af en forskningslitteratur, som rækker fra et fokus på materialitet og teknologi i den ene ende af spektret til et fokus på subjektets rolle for læring i den anden ende. Herimellem præsenteres og diskuteres bidrag og snitflader

fra både organisatoriske, praksisbaserede, økologiske og kulturelle perspektiver på læring. Forfatterne samler trådene til slut med deres eget bidrag til en mulig (gen)forening mellem individ og miljø ved hjælp af begreberne 'objektive og subjektive læringsressourcer' og ikke mindst samspillet derimellem. Med begreberne skaber forfatterne en skelnen mellem hhv. subjektets læringsberedskab og arbejdspladsens læringsressourcer. En skelnen som kan bruges analytisk til at få øje på både subjektets og miljøets betydning, og "hvor læringsmiljøet skabes gennem deltagerens interaktioner med de ressourcer for læring, som miljøet tilbyder – og de krav om læring, det stiller".

I artiklen: "Praksisteoretiske undersøgelser af professionelle og organisatoriske læreprocesser: en 'tool-kit'-tilgang" undersøger forfatterne, Roddy Walker og Anders Buch, hvad tre forskellige praksisteoretiske vinkler på professionelle og organisatoriske læreprocesser kan bidrage med. Det gør de på baggrund af et empirisk nedslag i en etnografisk undersøgelse af et lederudviklingsprogram. På baggrund af analyser argumenterer forfatterne for, at det er oplagt at bringe de tre tilgange i spil i empiriske undersøgelser af professionelle og organisatoriske læreprocesser. Den første tilgang undersøger læreprocesser som deltagelse i praksisfællesskaber, den anden tilgang ser på ledelse som situeret praksis og endelig har den tredje tilgang fokus på personers læringsbaner i professionelle og organisatoriske praksisser. Forfatterne konkluderer, at 'tool-kit'-tilgangen skaber produktive analytiske spændinger og bidrager med at fremskrive forskellige nuancer af organisatoriske og professionelle læreprocesser i den sociale praksis. 'Tool-kit'-tilgangen tilbyder hermed at forstå sociale fænomener komplementært og tydeliggør forskellige opmærksomhedspunkter i studiet af læreprocesser.

"Mest af alt holder jeg af hverdagen" – et pragmatisk perspektiv på læring i arbejdsli-

vet" er temanummerets tredje artikel. Her viser Ulrik Brandi og Bente Elkjær, hvordan arbejdets praksis og organisering skaber forskellige muligheder for at udvikle erfaringer, viden og kompetencer og samtidig nuancerer feltets empiriske viden om, hvad der karakteriserer unge voksnes læringsmuligheder inden for forskellige brancher. Artiklen anvender en pragmatisk begrebsramme til at analysere arbejdspladslæring i en case i detailbranchen. Et pragmatisk perspektiv afviser et skel mellem fx krop og bevidsthed, objektiv og subjektiv samt individ og arbejdsplads, fordi analyseenheden er situationen. Læringen starter ikke fra den enkelte men fra de handlinger, der udgør en given situation, hvilket betyder, at den enkelte og konteksten er sammenvævet og analytisk uadskilleligt. Ud fra analyser af to situationer viser forfatterne, hvad der karakteriserer de situationer i arbejdet, hvori det er muligt for unge voksne, der arbejder i en detailvirksomhed, at lære. Det pragmatisk funderede perspektiv på arbejdspladslæring revitaliserer ifølge forfatterne et kritisk perspektiv på læring i arbejdslivet, der favner læringens dynamik og kompleksitet.

Artiklen, "De hemmelige driftsorganisation. Læringskulturer i lyset af performance measurements", er baseret på forfatteren Maria Lyndgaard Petersens Ph.D.-studie, og er en empirisk og kritisk undersøgelse af, hvordan en virksomheds forskellige praksisser omkring performancemål og -målinger spiller sammen med en ambition om at skabe en læringskultur. Vha. et kulturbegreb og et fokus på situeret læring i praksis analyserer forfatteren, hvordan et fokus på performancemål skaber en normativitet og et sprog om praksis, som på mange måder gør det vanskeligt at skabe grobund for læring. Som analysen peger på: De individuelle performancemål gør både individer og organisation mindre nysgerrige og fleksible. Systemet har tendens til at sætte meningsløse mål uden reel værdi

i praksis. Analysen tydeliggør desuden nogle praksisser og funktioner i organisationen på bekostning af andre, og devaluerer på den måde den erfaring og den læring, medarbejderne gør sig i arbejdet. Som Petersen konkluderer, så er det væsentligt, at ledere og organisationer bruger performancemål med en bevidsthed om det, målingerne gør – den måde de former praksis, og således de betingelser, der er for læring.

”På sporet af læring i en fængselskontekst” af Marie-Louise Bjørn, Kasper Asmussen og Peter Dexters er temanummerets sidste artikel. Forfatterne beskriver og analyserer et fortløbende projektsamarbejde: ’Koncept X’, der har til formål at skabe uddannelses- og læringsmiljøer i en fængselskontekst med det formål at få de deltagende indsatte ud af kriminalitet. Der arbejdes ud fra en aktionsforskningstilgang, hvor der er fokus på handling, deltagelse, at eksperimentere samt at mobilisere deltagernes kapacitet for både at lære og at lære fra sig. Artiklen beskriver og analyserer planlægning og afholdelsen af workshops, der defineres som (re)socialiserende ’læringsgreb’. Med deltagelse af indsatte og ansatte er ’Koncept X’ tænkt som en platform og mulighed for at ophæve den fængselsinterne polarisering og i stedet skabe et fælles læringsmiljø. En platform, hvor også det omkringliggende samfund med deltagelse af eksterne parter får mulighed for at øve sig i at have med tidligere indsatte at gøre og turde se potentialerne. Forfatterne taler om læring som en transformation af både forestillinger og fordomme om hinanden og om reorganisering af personligheder og

reaktionsmønstre. Uheldigvis har det uniformerede personale ikke mulighed for at deltage grundet mangel på fængselsbetjente. Forfatterne peger dog på, at fremtidige workshop kunne fungere som ramme for også at arbejde med de ansattes ønsker og udfordringer.

I halen på de fem artikler anmelder Anders Buch bogen: ”Learning to Make a Difference. Value Creation in Social Learning Spaces” af Etienne og Beverly Wenger-Trayner. Det er 30 år siden, at Etienne Wenger sammen med Jean Lave introducerede den sociale læringsteori i bogen ”Situated Learning” (1991), som sammen med Wengers senere bog, ”Communities of practice” (1998), har haft en enorm indflydelse både inden for uddannelses- og arbejdslivsforskningen og uddannelses- og konsulentverdenen. Deres teori om legitim perifer deltagelse stod på daværende tidspunkt i stærk kontrast til intrapsykiske forståelser af læring. Med sin bog fra 2020 hævder E. og B. Wenger-Trayner, at læring skal forstås bredere end legitim perifer deltagelse i en social praksis og formulerer en ny teori, der bl.a. sætter fokus på, at den lærende er optaget af at gøre en forskel (cares to make a difference).

Som redaktion og som efterhånden erfarne og ’gamle’ deltagere i læring i arbejdslivet, kan vi kun være begejstrede for både de teoretiske og empiriske bidrag, som tilsammen og hver for sig er ’på sporet af læring i arbejdslivet’. Vi håber, at I som læsere er klar til at følge med ned ad læringens mange hovedveje og sidespor. Vi ønsker jer rigtig god læselyst!