

På spaning efter arbetsplatsvalidering

En studie av fyra organisationers synliggörande av kompetens



Leif Berglund



På spaning efter arbetsplatsvalidering
En studie av fyra organisationers synliggörande av kompetens

Leif Berglund

Luleå tekniska universitet
Institutionen för Arbetsvetenskap
Avdelningen för Industriell produktionsmiljö

Tryck: Universitetstryckeriet, Luleå

ISSN: 1402-1544

ISBN 978-91-7439-107-7

Luleå 2010

www.ltu.se

När jag ser din himmel,
som dina fingrar format,
månen och stjärnorna du fäste där,
vad är då en människa att du tänker på henne?

Kung David

Det är när det naturliga tillståndet
går över till att vara en produktion
som vi tappar allt vi tidigare drömt
och går tillbaka till
stenåldersmetoden

- vi kämpar för att överleva

Ylva Andersson

Sammanfattning

Validering används numera frekvent vid bedömningen och värderingen av kunskap och kompetens hos främst arbetslösa med syfte att underlätta övergången till vidareutbildning eller nyanställning. Detta har främst använts inom kommunal vuxenutbildningsverksamhet eller som en arbetsmarknadsåtgärd men har även använts i samband med när företrädesvis kommuner vidareutbildat vissa yrkesgrupper som t ex barnskötare och vårdbiträden. I avhandlingen benämns detta som *traditionell validering*. Inom den privata sektorn har visserligen värdering av kompetens förekommit under alla tider och i olika former, men trots det är validering som metod inte vidare använt på arbetsplatserna. Syftet med denna studie har varit att undersöka hur man på fyra olika arbetsplatser synliggör, bedömer och värderar kunskap och kompetens. Detta "system" av bedömning och värdering kallas i avhandlingen för *arbetsplatsvalidering*.

Datainsamlingsmetoden har i huvudsak varit intervjuer, vilka gjorts med personalchefer, arbetsledare och fackliga företrädare från två företag och två kommuner.

Vid analysarbetet har främst Ellströms modell om yrkeskunnande (Ellström 1992), teorier om rationalitet (Weber, Ritzer, Flyvbjerg), individualisering (Beck, Allvin) samt organisationskoncept (Røvik) använts. Resultaten visar på att företagen och kommunerna har utarbetade "system" för bedömning och värdering av de kunskaper och kompetenser som rör sig in till, inom och ut ur organisationerna. Dessa bedömningar har dock inte som vid traditionell validering som syfte att ge individen bevis för sin kompetens utan skälen till hur och varför kunskaper och kompetenser utvärderas kan istället förklaras av en existerande produktions- eller verksamhetslogik inom dessa organisationer. De generella föreställningar som finns med att synliggöra den enskildes kom-

petens handlar om risken för kompetensflykt eller förhöjd prislapp på den kompetens som bekostats och utvecklats inom organisationen. Av dessa anledningar finns det även mer eller mindre utvecklade och medvetna strategier för att inte bara synliggöra utan även osynliggöra kompetens utifrån den produktionslogik som finns inom organisationen. En tentativ diskussion förs även om möjliga utvecklingsvägar för validering för de kunskaper och kompetenser som återfinns inom arbetsplatsen.

Abstract

Recognition of Prior Learning (RPL) has become a frequently used method in the assessment and evaluation of knowledge and skills, mainly with unemployed people with the aim to facilitate the transition to further education or employment situations. RPL has chiefly been used within municipality driven adult education activities, often seen as a labour market measure. It has also been used as a method when municipalities have lifted the educational level for certain professional groups like kindergarten staff or nursing assistants. In the thesis this is called *traditional RPL*. Within the private sector the evaluation of competence has in a way always been prevalent in different forms, yet in work places RPL has not been a method that has been used to a greater extent. The aim with this study has been to examine how four different work places visualize, assess and value knowledge and skills. This “system” of assessment and evaluation has in this thesis been called *Work Place RPL*.

The main method for the collection of data has been interviews, which has been done with Personal Managers, Team leaders and Union representatives from each of two companies and two municipalities.

In analysing the data material a model about professional skill of Ellström has been used, also theories about rationality (Weber, Ritzer, Flyvbjerg), individualization (Beck, Allvin) and about organisation (Røvik). The results show that companies and municipalities have well developed “systems” for assessing and evaluating the knowledge and the skills that move in, within and out of the studied organisations. The assessment that is being done, do not have the goal, as with traditional RPL, to give the individual a proof of their competence. The reasons why knowledge and skills are being assessed and evaluated within these organisations can rather be explained by an existing logic of production. The general conception of visualizing the skills of the individual is

about the risk of competence flight or a raised price of the skills that has been invested in and developed within the organisation. For these reasons more or less developed and deliberate strategies for visualizing as well as “unvisualizing” competence can be found within these organisations. A tentative discussion is also held about possible ways of development for the validation of knowledge and skills that are found within the work places.

Förord

Vilken underbar och mödosam resa har detta inte varit!

Ett projekt som kräver så mycket av självdisciplin och hårt och fokuserat arbete under en relativt lång tid tenderar också att i många avseenden bli en självupptagen historia. Trots det tror jag att det är helt på sin plats att så här i slutet av resan klappa sig själv på huvudet och utbrista: Bra gjort, Leif! Men när det är gjort känns det högst angeläget att få erinra, och uttrycka den betydelse som andra människor haft, både i forskningshänseende men också som "processuellt stöd". Först av allt vill jag tacka handledare Lena Abrahamsson för möjligheten att få börja med detta valideringsprojekt, när mitt andra tagit slut. Jag hoppas att det under den tid som varit har framkommit hur nöjd jag har varit med ditt stöd, dina råd och din tilltro till att jag skulle klara av detta. Många gånger har dina ord känts ovärderliga. Du har också, när så har behövts vässat till mig. Tack för det! Tack också till min assisterande handledare Håkan Ylinenpää vars professionella handledning, inte minst metodologiskt, har haft stor betydelse. Jag har också uppskattat den möjlighet som detta arbete har inneburit att få lära känna dig. Ett tack till FAS, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap, vilka finansierade mitt avhandlingsarbete.

Tack alla som så glatt och intresserat ställt upp på alla intervjuer! Ett tack till Rönnskärsverken och Eva och alla de andra, tack till Kalix Tele24, Johan och ni andra. Tack också till Luleå kommun, Anne och ni på Tekniska förvaltningen och tack till Piteå kommun, Agneta och ni från handikapp- och äldreomsorgen. Utan er hade det inte gått. Min förhoppning är att detta arbete kan komma till användning avseende förståelsen av hur vi förhåller oss till kompetens.

Institutionen för Arbetsvetenskap är en mycket trevlig arbetsplats att arbeta på, tycker jag, och det är så jag helst av allt skulle vilja se på denna akademiska

miljö, just som en arbetsplats, där kollegor umgås och delar arbete, lite personligt och ibland kanske lite privat. Personalrummet har för mig varit en plats för både tid för lite svammelprat men också för allvar, i mångt och mycket en oas. Tack till alla för trevliga möten! Jag vill också tacka Janne och Kjell för stöd "uppifrån", Annika, Barbro och Dagny för administrativt stöd (ovärderligt!). Tack Jocke för trevligt sällskap! Tack Phillip för andligt stöd! Tack Anna för ditt stöd och för personliga och betydelsefulla samtal! Tack Stefan för många saker! Tack Mats Danielsson för intressanta samtal i fikarummet! Tack Eva för trevliga samtal. Tack Karro för genomläsningen! Tack alla andra vänner på LTU för glada tillrop och uppmuntrande ord "in a time of need", inte minst ni vid busskuren.

Tack alla mina vänner, både nya och gamla, för visat intresse, uppmuntran och förböner. Tack till far och mor, syster Ulla och bror Kenneth med familj, svärmor Eva, Kent, Eva och Matilda. Det är gott att få ha er alla. Jag är också så tacksam för allt vad det innebär att få ha en familj att komma hem till. Carina, puss, puss! Amanda och Aron, älskade barn.

Till sist Jesus, tack för nåd utöver nåd!

Innehållsförteckning

1. Validering: ett sätt att synliggöra kompetens	1
Kompetensbehovets utmaning.....	2
Validering som lösning.....	3
Problem och utmaningar med validering.....	4
Validering i traditionell mening.....	5
Validerande verksamhet	7
Ett samhällsperspektiv på validering.....	9
Syfte och frågeställningar.....	14
Avhandlingens disposition och avgränsning	17
2. Livslångt lärande: Jakten på det informella lärandet.....	19
Livslångt lärande i tillväxtens tjänst.....	21
Kunskapslyftets betydelse för validering	22
Formellt, icke-formellt och informellt lärande	23
Validering som begrepp.....	24
En strävan efter institutionalisering	25
Individualiserade drag inom validering.....	27
En ökad privatisering	29
Arbetsliv och livslångt lärande	30
Valideringsdelegationen och Yrkeshögskolemyndigheten	32
3. Validering i praktiken.....	33
Syften med validering.....	33
Några exempel på traditionell validering	34
Validering av utländsk yrkeskompetens i Sörmland.....	35
Valideringscentrum	36
Hållbar kompetensutveckling	37
Validering av fackliga kunskaper	38
En modell för validering?.....	39
1. Organisering.....	41
2. Rekrytering.....	41
3. Kartläggning och urval.....	42
4. Bedömning	42
5. Dokumentation.....	43
6. Fortsatt vägledning	43
7. Kompletterande utbildning eller yrkeskarriär.....	44
Några teoretiska begrepp avseende validering	44
Vad är då validering?.....	47
Validering är en strukturerad process	48

Processen innehåller fyra olika delmoment; bedömning, värdering, dokumentation och erkännande	49
Valideringens undersökningsområde är kunskaper och kompetenser	51
I fokus för valideringen är en individ som ses som bärare och ägare av de kunskaper och kompetenser som skall valideras	51
Alla kunskaper och kompetenser välkomnas förutsättningslöst.....	53
Kärnan i validering	53
4. Perspektiv på lärande och kompetens	55
Synen på lärande i arbetslivet	56
Förutsättningar för lärande.....	60
Olika aspekter av kompetensbegreppet.....	62
Kvalifikation.....	65
En diskussion om valideringen av kompetens	67
Två rörelser inom traditionell validering	68
Två rörelser inom arbetsplatsvalidering.....	70
Utnyttjad kompetens	72
Validering i relation till lärande och kompetensutveckling	74
5. Det individualiserade och rationaliserade arbetet	79
Rationalitet à la Weber.....	80
Rationalitetens kännetecken	81
Den individualiserade människan.....	84
Det individualiserade arbetet	85
Kompetens för det individualiserade arbetet	88
Rationalitet och individualisering i ett valideringsperspektiv	90
Det individualiserade arbetets karaktär	91
Rationalitet i arbetarkollektivet.....	93
Den konstruerade organisationen.....	96
Legitimitet	98
Trender inom managementkoncepten	99
Utmaningar	102
6. Studiens genomförande.....	105
Studien i korthet	105
Något om bakgrunden till studien	106
Forskningsdesign	107
Hermeneutik och abduktion.....	109
Valet av kvalitativ studie.....	110
Intervjun som datainsamlingsmetod.....	111
En pilotstudie	113
Operationaliseringen av begreppen	114
Analysen av pilotintervjun	114

Urvalet av de fyra fallen.....	115
Intervjugrupper	117
Intervjusituationerna	120
Några sidoprojekt.....	121
Analysarbetet	123
Analysen av arbetsplatsvalidering	125
Studiens trovärdighet	127
7. De fyra studerade organisationerna	131
Rönnskärsverken.....	132
Social omsorg i Piteå kommun.....	133
Tekniska förvaltningen i Luleå kommun	134
Kalix Tele24	135
Antal anställda.....	136
8. När kompetens är på väg <i>in</i> i organisationen	137
"Vi pratar ju inte så mycket om validering..."	137
Kravet på formell utbildning.....	139
Efterfrågan på akademisk skolning.....	142
"Kompetens gånger vilja är lika med förmåga"	145
Olika aspekter av kompetens	147
9. När kompetens <i>utvecklas</i> i organisationen.....	153
En mästare- och lärlingsmodell.....	153
Dramatiserad kompetens	155
Enskild kompetens i gruppen	157
Arbetsplatsvalidering som kollektivt ansvar	159
Gruppåtagande – en utveckling av kompetens	161
Att ansöka om kompetensutveckling.....	164
10. När kompetens är på väg <i>ut</i> ur organisationen	169
Kompetensens överföringskapacitet	170
Generationsöverföringen av kompetens.....	172
Svårigheten med dokumentation av tyst kompetens	173
Olika aspekter av kompetens	176
11. När kompetens <i>osynliggörs</i> i organisationen	181
Synliggörandets och osynliggörandets logik och processer	181
Urvalet av kompetens.....	186
12. Arbetsplatsvalideringens funktioner i organisationen.....	191
Tekniskt-rationellt perspektiv	192
Arbetsplatsvalidering som produktion, inspektion och specifikation.....	193

Produktion.....	194
Inspektion.....	195
Specifikation.....	197
Humanistiskt perspektiv.....	198
Arbetsplatsvalidering som motivation, reflektion och innovation.....	199
Motivation.....	199
Reflektion.....	200
Innovation.....	201
Konflikt-kontroll perspektiv.....	203
Arbetsplatsvalidering som maktutövning, ranking och utsortering.....	204
Maktutövning.....	204
Ranking.....	206
Utsortering.....	207
Institutionellt perspektiv.....	209
Arbetsplatsvalidering som legitimitet, kultur och myt.....	210
Legitimitet.....	210
Kultur.....	211
Myt.....	214
13. På spaning efter validering.....	217
Vad är problemet?.....	218
Valideringen av formell kompetens.....	222
Rätten att bedöma kompetens.....	223
En struktur för bedömning.....	225
Gruppen som synliggörare.....	226
Rätten att osynliggöra kompetens.....	227
Arbetsplatsvalideringens funktioner.....	229
Arbetsplatsvalidering bemötande av kompetens.....	231
Formell och reell kompetens.....	233
Rationalitet och individualisering.....	237
Individualisering.....	240
Kvalificering, etablering och motivering.....	243
Samhällets problem och utmaningar.....	245
Organisationens problem och utmaningar.....	246
Individens problem och utmaningar.....	248
Den tredje vägens validering.....	249
14. På fortsatt spaning.....	253
Framtida forskning.....	255
Referenser.....	257
Bilaga 1: Intervjuguide.....	273
Bilaga 2: English summary.....	277

Figurer och tabeller

Figur 1: Olika typer av validering avseende organisationsform och inriktning.....	7
Figur 2: Fyra olika varianter på validering.....	8
Figur 3: Flödet av kunskap och kompetens.....	11
Figur 4: Summativ och formativ validering.....	46
Figur 5: Fem olika innebörder av yrkeskunnande.....	66
Figur 6: Validering i relation till olika typer av kompetens.....	67
Figur 7: Relationen mellan lärande, kompetensutveckling och validering.....	75
Figur 8: Andra bedömningsfaktorer vid bedömning av kompetens.....	148
Figur 9: Olika perspektiv på validering.....	192
Figur 10: Arbetsplatsvalidering.....	232
Figur 11: Kompetens och kvalifikation.....	234
Tabell 1: Statistik över gjorda intervjuer.....	119
Tabell 2: Antal anställda samt könsfördelning.....	136
Tabell 3: Legitimitet och anpassningen av kompetensbehoven.....	250

1

Validering: ett sätt att synliggöra kompetens

Karin har arbetat i mer än tjugofem år i den kommunala förvaltningen varav drygt femton år som arbetsledare. På gymnasiet gick hon en livsmedelsteknisk linje och under sin tid som lokalvårdare och arbetsledare har hon gått ett flertal internt och externt anordnade utbildningar, både med inriktning på städarbetet men också avseende olika arbetsledarfrågor. Hon tycker själv att hon har fått en mycket god grundutbildning vid starten på förvaltningen. Vid sin anställning har hon också, som hon uttrycker det, blivit "*väl kollad*" eftersom hon anställdes via en headhuntingföretag. I nuläget upplever hon att de kompetensutvecklande aspekterna av arbetet till viss del stagnerat. De kurser och utbildningstillfällen som kommunen emellanåt erbjuder är inte alltid något som hon själv efterfrågar. Samtidigt inser hon att möjligheten till karriär i hög grad också är beroende av egen insats, t ex i formen av kompletterande utbildning, något som kan försvåras med tanke på rådande familjesituation. Vid ett tillfälle för ett antal år sedan sökte hon en arbetsledartjänst i en annan kommun med ett större ansvarsområde än hennes nuvarande. Hon var med "*långt upp i striden*", något hon menar berodde på hennes grundutbildning men i slutet av anställningsprocessen "*föll hon bort*" till förmån för en an-

nan sökande. Karin menar sig ha hög kompetens avseende en hel del arbetsområden tack vare sin långa erfarenhet inom arbetsområdet. Hon inser att det kanske skulle kunna behövas ekonomisk tilläggsutbildning för att kunna avancera inom förvaltningen, något hon i nuläget inte uppfattar som aktuellt.

Kompetensbehovets utmaning

Denna kompetensillustration är hämtad från en av respondenterna från de fyra studerade organisationerna i avhandlingens datamaterial och synliggör något av den generella problematik som finns på arbetsmarknaden avseende bedömningen av kompetens. I en anställningssituation spelar den formella utbildningen oftast en betydande och många gånger avgörande roll. Den informerar inte bara faktiskt utbildningsinnehåll, utan kan också i generell mening signalera om andra värden som skriv- och läsförmåga, samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga och andra sociala dimensioner som kan krävas i ett yrke. Samtidigt kan det ibland finnas ett stort antal andra kunskaps- och kompetensområden som inte formellt synliggjorts eller erkänts genom textintyg eller betyg. En lång tid som arbetsledare med de erfarenheter och kompetenser detta medfört finns inte alltid dokumenterade kanske med undantag för enstaka kursintyg. Även om det i Karins fall inte framgick orsakerna till varför den sökta tjänsten utföll till hennes nackdel, så kan det i generell mening vara svårt för en sökande att framlägga bevis, genom intyg eller betyg eller på andra sätt visa på den erfarenhet, kunskap och kompetens som faktiskt finns vid en anställningssituation. Samtidigt är det också många gånger svårt för den presumtive arbetsgivaren att bilda sig en uppfattning om värdet av den sökandes kunskaps- och kompetensområden.

Den viktiga utmaning som kompetensbehoven i arbetslivet utgör kan i grund sägas handla om två saker, dels *utvecklingen* av kompetens, i betydelsen utbildning, praktik, kompetensutveckling, informellt lärande i arbetslivet, osv., dels *synliggörandet* av kompetens, i betydelsen hur lärandet och förvärvandet av kompetens kan bli värderat och erkänt, oftast förstått som möjligt att i någon mening överföra till andra sammanhang. Denna utmaning kan också på olika sätt sägas beröra tre olika nivåer, *samhälle*, *arbetsorganisation* och *individ*. För samhällets vidkommande är ansvaret för utvecklandet av kompetens oftast en fråga om formell utbildning. Utmaningen för samhället ligger i att erbjuda utbildning i enlighet med den efterfråga som finns på arbetsmarknaden. Ifråga om synliggörandet för formell utbildning är detta ett mindre problem i och med det existerande betygssystemet. För samhället är dock synliggörandet

av kunskap och kompetens en stor utmaning inte minst med tanke på de arbetslösa gruppernas informella kunskaper och kompetenser. För företag och kommuner handlar utmaningarna i generell mening om att kunna rekrytera eller själv utveckla den kompetens man behöver. Den speciella utmaning som ligger i detta har till stor del handlat om de ekonomiska avvägningar som gjorts i relation till samhällets generella kompetensförsörjning (i form av formell utbildning) och arbetsgivarnas egna insatser på kompetensutvecklingsområdet. Ifråga om synliggörande av kompetens inom arbetslivet har detta betraktats som en större fråga med tanke på all det informella lärande som sker, något som har setts som en viktig utmaning för arbetsgivarna, att både synliggöra och använda den kompetens som utvecklats. För individen som subjekt på arbetsmarknaden kan adekvat utbildning för det arbetsmarknadsområde som denne önskar etablera sig på ses som en högst central fråga. Samtidigt innebär utbildning alltid en viss risk för individen med tanke på en snabbt föränderlig arbetsmarknad och den möjlighet som finns att utbildningar kan förlora i aktualitet. Andra typer av inlåsnings effekter kan handla om anställningar med en kombination av låg generell utbildningsnivå och låg grad av kompetensutveckling vilket kan innebära små möjligheter till byte av bransch. Den viktiga frågan för den enskilde handlar inte bara om utvecklingen av kompetens, något som många gånger sker i arbetslivet utan också på vilket sätt dessa informellt utvecklade kunskaper och kompetenser kan bli synliggjorda, i betydelsen värderade och erkända och därmed överförbara.

Validering som lösning

På alla dessa områden av utmaningar har *validering* setts som en möjlig och utvecklingsbar lösning. Från samhällets sida har validering i allt högre grad kommit att stå för en föreställning om möjligheten att kunna omvandla de informella kunskaper och kompetenser som företrädesvis utvecklats i arbetslivet till att bli formella. Detta kan i en mer allmän mening ses ha tre funktioner, en formaliserande eller meriterande, en pragmatisk och en psykosocial funktion. Avseende den formaliserande eller meriterande funktionen av validering har den i första hand handlat om att den enskilde individen genom validering ges möjlighet att få bevis på de kunskaper och kompetenser denne besitter, vilket i sin tur kan användas vid kompletterande studier eller anställningssituationer. Fokus inom detta perspektiv på validering handlar om att individens status avseende utbildnings- och kompetensnivå höjs genom validering. Avseende den pragmatiska funktionen av validering så ligger fokus snarare på den direkta användningen av valideringens resultat. Här handlar det alltså om på

vilket sätt synliggörandet kan få direkta och i någon mening praktiska konsekvenser för den enskilde individen, som anställning eller förkortandet av studietid. Ett tredje synsätt har handlat om valideringens psykosociala funktioner. Här har istället den betydelse av validering som handlat om stöd och hjälp till insikt och självförtroende avseende den egna utbildnings- och arbetsmarknadssituationen i huvudsak fokuserats. Utifrån detta perspektiv kan validering ses som ett instrument för demokrati, fördelningspolitik och en metod att utjämna orättvisor och bristande jämlikhet.

Från företagens och kommunernas (som arbetsgivare) sida har validering främst setts som ett sätt att lösa kompetensbehovsproblematiken. Detta har generellt gjorts utifrån två perspektiv, dels som ett sätt att *legitimera* redan tidigare förvärvad kompetens, ibland i kombination med kompletterande utbildning, dels som ett sätt att *synliggöra*, i betydelsen "att få tag i" tidigare okänd och icke erkänd kompetens, vid t ex olika valideringsprojekt med syfte att täcka kända kompetensbehov.

För individen har validering kanske i första hand betraktats som ett sätt att utifrån ett livslångt lärandeperspektiv formellt erkänna de kunskaper och kompetenser som utvecklats i informella sammanhang. I någon mening kan det även för individen ses ha både legitimerande som synliggörande effekter för den enskilde vars kunskap och kompetens blir validerade.

Problem och utmaningar med validering

Den problematisering som gjorts av det valideringssystem som så snabbt vuxit fram i Sverige har handlat om en föreställning om validering som en kugge i det formella utbildnings- och kompetensförsörjningssystem som finns i samhället, och då främst pekat på de svårigheter som finns att inlemma utbildningssvaga grupper även i denna form av kompetensutveckling (Walther, du Bois-Reymond, Biggart 2007). Man har även pekat på problemen med alltför individualiserade valideringar, något som riskerar sakna efterfrågan på arbetsmarknaden (Andersson & Harris, 2006). Med andra ord har de problematiseringar som gjorts avseende validering i hög grad handlat om en bristande synkronisering mellan dels validerad kompetens, dels de kompetensbehov som funnits på arbetsmarknaden i kombination med en ännu inte fullt utvecklad legitimitet avseende valideringens resultat. Avseende den arbetsplatsvaliderande verksamhet som riktas gentemot kunskaper och kompetenser i arbetslivet kan kritiken i grund sägas ha handlat om samma sak, dvs., att infor-

mellt förvärvade kunskaper i praktiken inte blir överförbara dock med den skillnaden att de inom arbetslivet inte heller ges formellt erkännande. Den generaliserade problemformulering som kan sägas karaktärisera valideringsfältet kan uttryckas som att traditionell validering i olika avseenden inte förmår nå *in* på arbetsmarknaden, i betydelsen att traditionell validerings resultat inte alltid har motsvarat arbetsmarknadens krav och behov medan arbetsplatsvaliderande verksamhet utifrån andra avseenden inte förmår nå *ut*, i betydelsen göras formellt överförbar och bidra till en ökad flexibilitet avseende kompetensers rörlighet på arbetsmarknaden.

Med tanke på detta är det därför av intresse att avseende arbetsplatsvaliderande verksamhet närmare studera vilka mekanismer hos respektive organisationer som är med och styr synliggörande liksom osynliggörande av kunskaper och kompetenser på arbetsplatsen. En fråga som behöver ställas i detta sammanhang handlar om i vilka avseenden det är möjligt att validera kunskap och kompetens, med syfte att göra den överförbar, utifrån en förståelse att kunskaper och kompetenser är så nära kopplat till ett socialt och kulturellt betingat sammanhang. I denna frågeställning kan det måhända finnas aspekter som förmår förklara orsakerna till den kritik som riktats till traditionell validering avseende problemen att den kompetens som validerats ändå inte lyckats möta de krav och behov som efterfrågats av arbetsmarknaden. Utifrån detta resonemang kan det också tyckas, utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv, att det vore önskvärt att traditionell validering som process i ökande grad skulle kopplas närmare arbetsplatsen, där den informella kunskapen och kompetensen i hög grad utvecklats, och inte som nu, utanför den.

Validering i traditionell mening

Validering har kommit att bli en alltmer vanlig metod att i olika sammanhang synliggöra och värdera människors ofta informellt förvärvade kunskaper och kompetenser (Andersson & Fejes 2005; Björnavåld 2001; Colardyn 1997; Andersson & Harris 2006). Särskilt inom vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitiska sammanhang har det blivit ett sätt att stödja individer med en svag position på arbetsmarknaden för att genom formellt erkännande av kompetens underlätta utbildning, anställning eller kompetensutveckling (Andersson m.fl. 2006; Tursell 2004; Sandberg 2009). Validering kan utifrån ett individperspektiv ses som ett följdriktigt uttryck för det livslånga lärandets idé; att vi lär oss under livets alla olika faser och i alla de olika sammanhang vi befinner oss i (Skolverket 1999:121; 1999:503). Utifrån ett samhällsekonomiskt perspektiv

kan validering ses som en metod att ge formell status till tidigare informella kunskaper och kompetenser med syfte att bidra till stärkandet av arbetsmarknadens generella konkurrenskraft. Framväxten av validering kan alltså sammanfattas ses som orsakad av både sociala och ekonomiska imperativ men där föreställningar om organisationers behov av (arbetsplats-) lärande och kompetensutveckling utgör en central grund (Andersson & Harris 2006, s. 3; Ellström 2006; Utbildningsdepartementet 2003:23, s. 13; Svenskt Näringsliv 2006).

Även om användningen av validering som begrepp och metod skiljer sig åt mellan olika sammanhang i Sverige så kan ändå den definition av validering som först presenterades i regeringspropositionen "*Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*" nu anses vara vedertagen (Valideringsdelegationen 2008, s. 14):

"Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats" (Utbildningsdepartementet 2003:23)

I denna definition betonas både *syftet* med validering och validering som en *strukturerad process*. De resultat som eftersträvas vid validering handlar om att de kunskaper och kompetenser som den individ som skall valideras besitter blir föremål för en kvalificerad bedömning och värdering, blir dokumenterade och på det viset erkända. Att definitionen framhåller validering som en strukturerad process handlar främst om att se validering som en i administrativt hänseende organiserad och riktad verksamhet med ett i förväg bestämt mål och som till sin form inbegriper successiva och av varandra avhängiga moment (Challis 1993; Andersson & Fejes 2005).

De syften som redan från början av valideringsbegreppets införande i och med Kunskapslyftskommittén delbetänkande diskuterades handlade främst om den roll validering kunde betyda för förkortandet av studietiden (SOU 1996:27; SOU 2001:78). Den grundläggande tanken har varit att redan validerade kunskaper och kompetenser inte skall behöva återupprepas vid en eventuell utbildning. Andra viktiga områden där validering använts och studerats har handlat om individer med utländsk yrkeskompetens möjlighet att få denna validerad och formellt erkänd för en svensk kontext (SOU 1998:165). I och med denna tidiga inriktning av valideringens mål har det funnits och finns fortfarande ett starkt fokus på att i huvudsak validera mot gymnasiala yrkeskrav. Det betyder däremot inte att all valideringsverksamhet har detta fokus. Andersson m.fl. har visat på fyra olika sätt som valideringsverksamhet har orga-

niserats på (se fig 1, Andersson m.fl. 2006). Utgångspunkterna för validering (i de fall de studerade), hade antingen ett individ- eller ett yrkesperspektiv. Vid ett *individperspektiv* kan man säga att valideringsverksamheten mer förutsättningslöst bedömde individernas kunskaper och kompetenser oavsett yrkesbakgrund medan man utifrån ett *yrkesperspektiv* erbjöd validering inom ett begränsat antal yrken (Andersson 2006, s. 17-18). Den andra parametern handlade om organisationsform. En del valideringsverksamhet var organiserad som en integrerad del av en existerande vuxen/yrkesutbildning där resultaten av valideringen uttrycktes i betyg. Andra former hade en tydligare anknytning till olika yrkesbranschers kompetenskrav och där renderade valideringen istället i certifikat och yrkesbevis.

		UTGÅNGSPUNKTER FÖR VALIDERING	
		Yrken	Individen
O R G A N I S A T I O N S F O R M	Validering integrerad med utbildningssystemet	Yrkes- och utbildningsbaserad validering	Individ- och utbildningsbaserad validering
	Utgår från kravet inom: - yrkesutbildning på gymnasienivå Dokumentation: - främst betyg		
M	Validering parallellt med utbildningssystemet	Yrkes- och branschbaserad validering	Individ- och branschbaserad validering
	Utgår från kraven inom: - branschen Dokumentation: - certifikat, kompetensbevis, betyg, etc.		

Figur 1: Olika typer av validering avseende organisationsform och inriktning.
(Källa: Andersson m.fl. 2006)

Validerande verksamhet

De beskrivna kategoriseringarna av existerande valideringspraktik kan betraktas som mer eller mindre klockrena exempel på validering. Det finns samtidigt också många andra exempel på olika typer av verksamhet, både inom utbildnings- och arbetsmarknadsfältet, som kan betecknas som valideringsverksam-

het även om själva begreppet inte används. Från utbildningsområdet kan både 25:4-systemet och högskoleprovet ses som en slags validering där yrkeserfarenhet och förvärvade kunskaper och kompetenser görs vilket kan liknas vid en utvidgning av "porten" in till högre studier (Andersson & Fejes 2005). Från arbetsmarknadens område kan företagsinterna kompetenskartläggningsstudier ses som ett annat exempel på validerande verksamhet där kunskap och kompetens inom organisationen synliggörs och dokumenteras. Syftet från arbetsgivarens sida har oftast handlat om att synliggöra existerande kompetens i den egna organisationen för att mer effektivt kunna använda sig av densamma, medan det från fackets sida mer har handlat om att skärpa argumenten vid lönediskussioner.

I den här avhandlingen ligger fokus i första hand på den typ av validering som inte i direkt mening av dess utövare klassas som validering men som ändå i vissa avseenden har validerande inslag.

	Explicit	Implicit
Separat validering	1	3
Integrerad validering	2	4

Figur 2: Fyra olika varianter på validering
(omgjord version som bygger på Fejes & Andersson 2008; Andersson 2010¹)

Ett sätt att illustrera detta på är att utgå från en indelning som tidigare gjorts avseende validering där validering kan ses som en från övrig verksamhet av-

¹ Den högra kolumnen avseende implicit eller "tyst" valideringsverksamhet, i betydelsen bedömning och värdering av kunskaper och kompetens i situationer där ett uttalat syfte eller planering saknas är i ett slutseminarium den 21 januari 2010 föreslagen av Per Andersson som en tilläggskategori avseende min inriktning på studier av valideringsverksamhet.

skild process, i modellen kallad *separat validering*. Detta har av vissa benämnts RPL med versaler efter engelskans uttryck för validering, Recognition of Prior Learning (Breier 2006). På svenska har ibland begreppet Validering med en inledande versal använts (Fejes & Andersson 2008). Detta står för den variant av validering som innebär att när de aktuella kunskaperna och kompetenserna har blivit bedömda, värderade och erkända så anses valideringsprocessen vara avklarad. Hur resultatet av valideringen sedan används ses i detta sammanhang som en annan fråga. En annan vanlig form av validering har handlat om när valideringsverksamhet har varit integrerat med t ex utbildning och arbete, här kallad *integrerad validering*. Detta har i vissa sammanhang i relation till den ovan nämnda kallats rpl eller validering (med gemener) (Breier 2005). Dessa två exempel på indelningar av validering kan ytterligare delas in utifrån en annan dimension som handlar om i vilket avseende valideringsverksamheten har varit uttalad, i betydelsen planerad med ett bestämt och klart syfte eller inte. Dessa benämns *explicit* respektive *implicit* validering. Explicit validering avser förenklat den typ av verksamhet där validering som begrepp används, medan man vid implicit validering oftast inte använder detta uttryck trots att valideringsverksamhet förekommer.

Implicit validering kan alltså handla om olika typer av valideringsverksamhet som inte kan ses som en klart avgränsad process, inte är uttalad eller planerad av ledningen, inte heller alltid har ett medvetet syfte utan kan ses som integrerade moment eller inslag i annan verksamhet, t ex utbildning (den högra kolumnen *Implicit* med fälten 3 och 4). Några exempel på detta kan vara kompetenskartläggning (3), interna kurser förlagda på arbetsplatsen med utvärderande inslag av olika arbetssätt (4), utvecklings- eller medarbetarsamtal (3), teamgruppsverksamhet där nya kompetenser utvecklas samtidigt som gamla överges (4), osv. Det jag vill visa med modellerna är främst att det även kan finnas validerande verksamhet på arbetsplatserna som ibland inte skiljer sig alltför mycket från explicit validering. Det är denna senare typ av valideringsverksamhet, implicit validering, som i huvudsak är i fokus för denna avhandling.

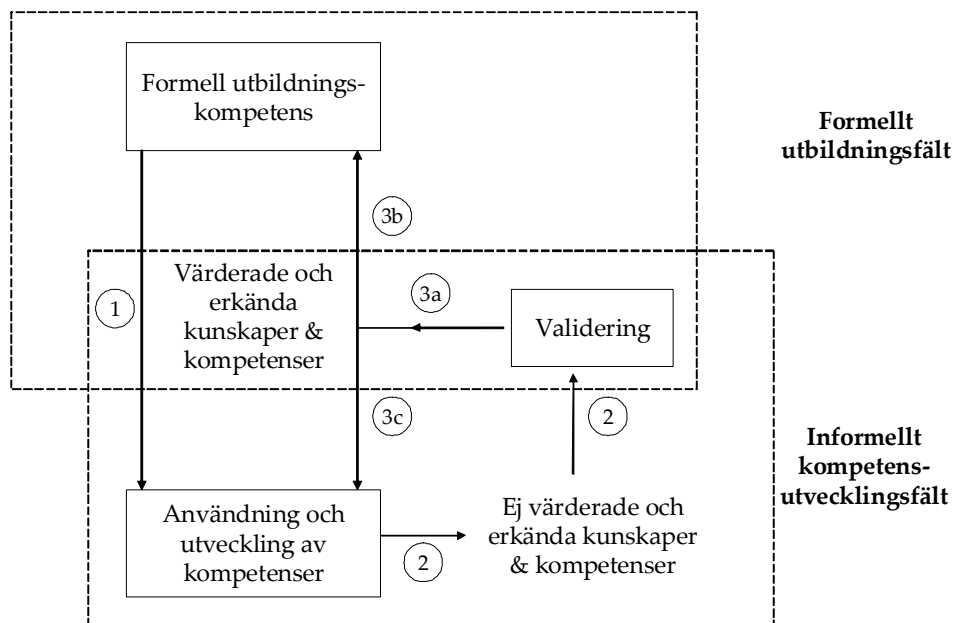
Ett samhällsperspektiv på validering

Något förenklat finns det inom arbetsmarknadens område två rådande logiker avseende kunskap och kompetens, något vi kan kalla för en *utbildningslogik* och en *anställningslogik*. Den första kan sägas uttrycker det förhållande som avser det förväntade ansvar som i huvudsak det offentliga bär rörande den

generella kompetensförsörjningen i samhället (Olofsson 2005). Detta innebär i korthet betydelsen av barns och ungdomars deltagande i utbildningssystemet med syfte att förvärva nödvändiga kunskaper och kompetenser inför ett kommande arbetsliv. Företrädesvis är det genom betyg som de formellt gällande kunskaperna och kompetenserna anförs vid inträdet på arbetsmarknaden. Det i policysammanhang ofta använda begreppet anställningsbarhet kan ses som ett uttryck fullt i enlighet med en utbildningslogik, något som handlar om individens ansvar för den egna utbildningsnivån och föreberedelsen inför en kommande arbetsanställning (Berglund & Fejes 2009). En *anställningslogik* kan i mångt och mycket sägas sammanfalla med en utbildningslogik avseende värdet och behovet av formella kunskaper och kompetenser dock med tillägget att inom denna logik så förbehåller sig arbetsgivarna rätten att göra en helhetsbedömning av de kunskaper och kompetenser som man avser att anställa (Ellström 1992, s. 38; Nordhaug 1993). Det betyder att kunskaps- och kompetensbedömningen inte enbart görs utifrån utbildningslogikens generella kriterier, den formella utbildningen, utan bedömningar görs också avseende andra faktorer. Allt detta betyder att den utbildningslogik som främst kommer till uttryck genom den legitimitet och betydelse som ges till formell utbildning utmanas till stor del av en anställningslogik i det att den visserligen både efterfrågar och värdesätter formell utbildning men att denna i någon mening både är tvungen att gå igenom en typ av validering i betydelsen att den synas avseende aktualitet och relevans men också vid behov vara beredd att underkastas kompletterande kompetensutveckling. Anställningslogikens värdering på kunskap och kompetens kan också sägas komma till uttryck i den mängd informella kunskaper och kompetenser som dagligen utvecklas och används i arbetslivet.

Validering kan ses som en metod att i vissa avseenden överbrygga dessa två logiker där i första hand informellt förvärvade kunskaper och kompetenser görs formella och därmed ökar möjligheten för arbetslösa eller personer med svag positionering på arbetsmarknaden till ny eller fortsatt anställning. Dessa förhållanden illustreras i figur 3.

Flödet av kunskap och kompetens



Figur 3: Flödet av kunskap och kompetens

De baskunskaper och baskompetenser av generisk karaktär som anses vara efterfrågade från arbetslivet avseende både teoretisk och yrkespraktisk karaktär är något som utbildas och utvecklas inom det formella utbildningssystemet, (1) (Abrahamsson 2002). Dessa kunskaper och kompetenser är i allmän mening att betraktas som värderade och erkända genom det betygssystem som finns inom det formella utbildningssystemet och kan i den bemärkelsen sägas besitta hög överföringskapacitet, i betydelsen att det finns en på nationell nivå överenskommen och erkänd värdering och förståelse av det innehåll som dessa kunskaper och kompetenser så att säga borgar för. Rent generellt är det just denna nationella överenskommelse, uttryckt i betyg, som i grund ger dessa kunskaper och kompetenser dess höga grad av legitimitet gentemot arbetslivet. Det betyder emellertid inte att kvalitén, innehållet eller omfånget av dessa kunskaper och kompetenser i alla avseenden kan anses befinna sig i paritet med de kunskaps- och kompetenskrav som efterfrågas i arbetslivet. Styrkan i dess överföringskapacitet ligger snarare i att det finns en standardisering, en form av garanti för vad utbildningen står för, rent objektivt sett.

I debatten om livslångt lärande har de kunskaper och kompetenser som förvärvats och utvecklats informellt på ett särskilt sätt fokuserats, (2) (Evans 2003). Den vanligaste och mest centrala förståelsen av att dessa kunskaper och kompetenser är informellt förvärvade handlar om att de lärts och utvecklats utanför en formell kontext och i den meningen kan ses som från varandra isolerade fenomen. I praktiken ifrågasätts denna isolering och den mer eller mindre implicita förståelsen av formella kunskaper och kompetenser är att de sällan i oredigerat skick tas i bruk och används inom arbetslivet. I arbetsplats-hänseende kan därför informellt lärande ses som en förlängning av formellt lärande, där de formellt förvärvade kunskaperna och kompetenserna i mindre eller mer omfattande grad behöver anpassas och utvecklas för och i en arbetsplatskontext. Det betyder att informellt utvecklade kunskaper och kompetenser inte i grund behöver ses som väsensskilda från formellt inlärdade och utvecklade utan många gånger kan vara vidareutvecklingar och kontextuella och kulturella anpassningar av de förra (Ellström 1996).

Den utmaning som främst påpekats i detta sammanhang har mest handlat om på vilket sätt de kunskaper och kompetenser som synliggörs också kan vinna nationellt erkännande (Valideringsdelegationen 2008). Här har validering setts som en väg att genom bedömning och värdering ge de kunskaper och kompetenser som synliggörs ett formellt erkännande som kan accepteras av många. Det är intressant att se att den logik som präglar det formella utbildningssystemet i hög grad också har kommit att präglade debatten om valideringens resultat i olika policysammanhang. Den betyder att de kunskaper och kompetenser som informellt utvecklats i arbetslivet med möjlighet att bli validerade, behöver i likhet med den legitimitet som betygssystemet inom det formella utbildningssystemet på en nationell nivå äger också genom validering kunna förstås, accepteras och ges legitimitet bland arbetsmarknadens olika aktörer. Detta behov av standardisering kan ses som ett uttryck för behovet av att rationalisera anställningsbarheten, i förståelsen att om validering av yrkeskompetenser kan genomföras och uttryckas under standardiserade former så kan underlätta möjligheten för den validerade. Detta vid t ex anställningsintervju eftersom det då finns en allmän förståelse och acceptans bland arbetsgivare av valideringsintyget eller liknande. Från den anställdes perspektiv kan efterfrågan på standardisering sägas beröra liknande aspekter men även frågor om rättvisa och säkerhet. Här har man menat att det bör finnas generella och överensstämmande metoder för validering så att plats eller sammanhang för validering skall spela mindre roll (Valideringsdelegationen 2008, s. 26-27; Colardyn 1997).

Generellt har främst tre syften lyfts fram som centrala i samband med validering (Skolverket 199:503).² Validering har för det första setts som ett sätt för den som blir validerad att få kännedom om sin yrkessituation, få sina kunskaper och sin kompetens värderad och på så sätt få ett underlag för planering av kommande utbildningsval eller yrkesval, (3a). Detta kan ses som ett uttryck för ett grundläggande syfte för validering, en kartläggning av de alternativa möjligheter som står till buds utefter den validerades utgångspunkt avseende kunskap och kompetens. En aspekt av detta är som redan påpekats också den möjlighet till självinsikt, självförtroende sett som empowerment ifråga om den enskildes förmåga och möjligheter till utveckling (Trägårdh 2000; Forsberg m.fl. 1997; Svenska ESF-rådet 2001). För det andra har validering setts som ett sätt att förkorta utbildningstiden, eftersom valideringen möjliggör ett synliggörande av redan avklarade kunskaps- och kompetensområden inför en planerad utbildning, (3b). I så måtto har validering i hög grad anpassats till formella utbildningskrav. För det tredje och sista har validering setts som ett sätt att underlätta vid anställningssituationer eftersom den dokumentation som utförs vid valideringen kan synliggöra viktig och efterfrågad kompetens, (3c).

De streckade rektanglarna symboliserar både i fysisk bemärkelse det formella utbildningssystemets och arbetsmarknadens respektive ansvarsområden men även i en mer abstrakt mening de ovan nämnda utbildnings- och anställningslogikerna i synen på värdering av kunskap och kompetens. Det som kan sägas vara dessa logikers gemensamma intressen är dels värderade och erkända kunskaper och kompetenser, oftast uttryckt i betyg men också validering. I en mening kan validering därför både ses som en del av en utbildningslogik eftersom dess resultat i så många sammanhang har kommit att uttryckas i betyg men i en annan mening kan validering ses som ett uttryck för en anställningslogik med tanke på att de kunskaper och kompetenser som valideras så ofta har både utvecklats och använts på arbetsmarknaden. Eftersom validering inte lika ofta förekommer inom arbetslivets hägn utan oftare inom vuxenutbildning och genom arbetsmarknadspolitiska områdets försorg kan därför de kunskaper och kompetenser som är utvecklade *inom* arbetslivet ses bli identifierade, värderade och erkända *utanför* detta sammanhang, för att sedan "återvända" till arbetslivet, ibland efter ytterligare utbildning inom det formella utbildningssystemet.

² Dessa tre praktiska syften kan också kopplas ihop med de tre funktioner för validering från s. 3.

Syfte och frågeställningar

Syftet med avhandlingen är att beskriva hur kunskaper och kompetens blir "validerade", i betydelsen synliggjorda, värderade och erkända i och genom de studerade företagens och kommunernas verksamhet. Det övergripande syftet handlar om att med denna beskrivning *och* tillgängliga och kända kunskaper och erfarenheter från traditionell validering som grund kunna föra en diskussion om vilka utvecklingsmöjligheter som finns för validering utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv. Det betyder att trots att empirin i stort sett är hämtad från det jag menar är valideringsverksamhet på arbetsplatser syftar det perspektiv och den utsiktspunkt som avhandlingen i stort utgår från snarare på att diskutera valideringspolicy än valideringspraktik.

En utgångspunkt som jag har haft i avhandlingsstudien är en föreställning om tre olika typer av validering inom ramen för arbetsmarknaden. Den första typen av validering är det som vanligtvis avses med validering och som jag benämner *traditionell validering*. Det handlar om den verksamhet som företrädesvis förekommer inom kommunal vuxenutbildning och andra arbetsmarknadspolitiska åtgärder, t ex i regi av Arbetsförmedlingen, med syfte att ge formellt erkännande till informellt förvärvade kunskaper och kompetenser i särskilt för ändamålet anpassade valideringsprocesser. Denna typ av validering kan i huvudsak sägas vara riktad till personer i eller med risk för arbetslöshet eller med en svag position på arbetsmarknaden avseende utbildningsnivå.

En andra typ av validering kallar jag *arbetsplatsvalidering* och utgör det huvudsakliga undersökningsområdet för denna studie. Med detta begrepp avses de olika typer av metoder och sätt som företag eller kommuner använder sig av för att synliggöra, värdera och använda kunskap och kompetens i den egna organisationen. Om syftet med traditionell validering kan sägas vara att förhöja överföringskapaciteten för kompetens mellan företag eller branscher är syftet för arbetsplatsvalidering, förutom det uppenbara att synliggöra efterfrågad och befintlig kompetens, snarare att om inte förminska så i någon mening osynliggöra värdet och överföringskapacitet hos de kunskaper och kompetens som finns inom företaget. Arbetsplatsvalidering är inte ett vedertaget begrepp och skall inte heller ses som ett sammanhållet system, i likhet med traditionell validering utan jag använder det som ett sätt att under samma "paraply" samla olika metoder, system, strategier som de undersökta företagen och kommu-

nerna använder sig av för att bedöma och värdera, i förekommande fall dokumentera och erkänna, kunskaper och kompetenser.

En tredje tentativ form av validering har jag kallat en *tredje vägens validering*, som kan sägas utgöra en tänkbar utveckling av validering, i första hand sett som kombinationsmöjligheter av traditionell validering och arbetsplatsvalidering. Denna används uteslutande för diskussion (kap 14) om vilka utmaningar ett svenskt utbildningssystem och arbetsmarknad kan tänkas ställas inför ifråga om hur informellt förvärvade yrkeskunskaper och yrkeskompetenser skall synliggöras i framtiden.

Traditionell validering har under en relativt lång tid varit föremål för många, både teoretiskt och empiriskt grundade studier (Andersson m.fl. 2002a; Andersson m.fl. 2002b; Andersson m.fl. 2003; Andersson & Fejes 2005; Andersson & Harris 2006; Challis 1993; VEETAC 1993; Tursell 2005). Avseende forskning om lärande och kompetensutveckling i arbetslivet finns det också en hel del producerat från en rad olika aspekter (Ellström 1992; Ylinenpää 2006; Abrahamsson m.fl. 2002; Ellström & Hultman 2004; Billet m.fl. 2006; Nordhaug 1993; Höghielm 2005). Däremot när det gäller validering i arbetslivet har detta område inte tidigare egentligen belysts. Denna avhandling svarar alltså mot ett behov att belysa på vilket sätt validering, i förståelsen som synliggörande, värdering och erkännande av kunskaper och kompetenser ute på arbetsplatserna, gestaltas och uttrycks i några svenska företag och kommuner. Avhandlingen är dessutom den första doktorsavhandlingen om validering i ett svenskt sammanhang.

Tidigare nämndes att det långsiktiga målet med traditionell validering är att icke tidigare synliggjord kunskap och kompetens synliggörs och kommer till användning i arbetslivet. De kortsiktiga, eller mer pragmatiskt präglade målen handlar om delvis andra saker. Validering syftar i ett kortare perspektiv till att genom värdering och erkännande ge informellt förvärvade kunskaper och kompetenser formell status. Att detta sedan möjliggör en förbättrad utgångspunkt vid anställning och vidareutbildning kan ses som konsekvenser av detta men validering handlar i grund om att förvandla det som inte tidigare har varit synliggjort eller formellt erkänt till något dokumenterat, legitimerat och värderat. Det är sedan upp till den enskilde att använda sig av denna utgångspunkt som valideringen framskapat.

Avseende arbetsplatsvalidering föreligger samma långsiktiga mål som vid det jag i detta sammanhang har kallat för traditionell validering, att de kunskaper och kompetenser som synliggörs också kommer till användning. Men det system för överförbarhet som finns inbyggt i traditionell validering saknas generellt vid arbetsplatsvalidering. De kunskaper eller kompetenser som synliggörs är inte på samma sätt värderade, legitimerade eller användbara utöver den aktuella arbetsplatsen eller inom den egna organisationen. Det betyder inte att arbetsorganisationer ställer sig kritisk till validering i allmänhet eller till att rekrytera validerad kompetens, men att bygga in validering för överförbarhet är inte på samma sätt intressant av främst två orsaker. Det medför dels en kostnad att synliggöra, värdera och standardisera kompetens vars syfte också många gånger kan vara oklart, dels en risk som kan medföra att standardiseringen av kunskap och kompetens möjliggör att dessa lättare flödar över till konkurrerande företag.

Validering, oavsett om det rör sig om traditionell validering eller arbetsplatsvalidering, handlar i huvudsak om synliggörande av informellt eller icke-formellt lärande (Challis 1993). Det som skiljer de olika valideringsansatserna åt handlar till stor del om kriterierna för bedömning. Medan bedömningen av förvärvade kunskaper och kompetenser vid traditionell validering oftast görs utifrån utbildningskriterier, som gymnasiekurser eller liknande, görs bedömningen av kunskaper och kompetenser vid arbetsplatsknuten validering utifrån betydligt mer pragmatiska och lokala bevekelsegrunder. Just det faktum att lärandet på arbetsplatsen ofta till sin karaktär både är informellt och även i hög grad tyst signalerar också karaktären av den efterföljande verksamheten med att synliggöra och använda detta lärande. Det finns inte alltid logiska skäl att synliggöra detta lärande på andra sätt än genom användning i den pågående verksamheten. På det sättet kan användandet, reflekterat eller inte, vara ett tecken på validering, i betydelsen att lärandet används och det fungerar. Detta betyder inte att lärandet som skett på arbetsplatsen aldrig medvetet synliggörs eller värderas, det finns flera skäl till att detta görs.

De frågeställningar som främst präglat min analys kan sägas ha handlat om två dimensioner av företags och kommuners sätt att synliggöra kunskaper och kompetenser i den egna organisationen. Den första har handlat om den direkta förståelsen av detta, dvs., på vilka sätt synliggörs och värderas kunskap och kompetens, vilka processer är igångsatta och vilka strukturer existerar inom organisationerna som i olika avseenden medverkar till värderingen av kunskaper och kompetens. Detta kan i hög grad sägas vara en fråga om *vad* och

hur. Den andra dimensionen har mer handlat om vilka skäl det funnits till deras olika sätt att synliggöra, och i förekommande fall osynliggöra, kunskap och kompetens. Just detta att traditionell validering och arbetsplatsvalidering till stor del drivs och leds av skilda logiker har också både varit en viktig utgångspunkt samtidigt som det har varit en tilltagande slutsats i analysarbetet. Från denna vinkel kan materialet i så måtto sägas ha behandlats utifrån en ansats om *varför*, främst med tanke på de skäl till validering som finns på arbetsplatserna.

Det som kan sägas utgör avhandlingens främsta intressesfär är arbetsplatsvalideringens karaktär, med tanke på att denna i en högre grad jämfört med traditionell validering värderar kunskap och kompetens mot vad som kan anses vara dess slutdestination, nämligen dess användande. I så måtto kan arbetsplatsvalidering utifrån ett mer rationellt sätt att se på validering vara ett mer arbetsmarknadsmässigt mått på kunskapers och kompetensers värde, om man med värde i första hand avser dess kapacitet att kunna omvandlas till praktik, i första hand i betydelsen av en anställning. Detta skall inte tolkas som att vare sig arbetsmarknaden eller utbildningssystemet förminskar betydelsen av formell kompetens, i betydelsen av formell utbildning, validerad kunskap och kompetens, osv., men det betyder att det i kompetensutvecklingens yttersta led är just dessa avnämare som till syvende og sidst avgör vad som är adekvat kompetens och inte, i betydelsen anställningsbar. Av den anledningen är det intressant att få en inblick i vad som styr dessas mönster avseende värdering och erkännande av just kunskaper och kompetenser, formell som informell.

Avhandlingens disposition och avgränsning

I detta inledande kapitel har jag försökt redogöra för dels validering som en metod inom arbetsmarknaden att synliggöra och formellt erkänna kunskaper och kompetenser, dels relationen mellan formell utbildning, arbetsmarknadens kompetenskrav och validering. En redogörelse har även getts över syfte och vilka frågeställningar som gett avhandlingsarbetet dess inriktning. I det följande så kommer den historiska framväxten av validering som fenomen och den medföljande diskussionen inom både arbetsmarknadspolitiska sammanhang som inom arbetslivet ges en redogörelse för i kapitel två. I kapitel tre beskrivs validering som metod med exemplifieringar från några valideringsprojekt samt några teoretiska perspektiv på validering. I slutet av kapitlet diskuteras sedan definitionen av validering på arbetsplatser. Kapitel fyra och fem behandlar de teoretiska perspektiv som använts i analysarbetet. I kapitel fyra ges

exempel på teorier om lärande och kompetens samt en modell som stöd för tolkning av kompetensbegreppet. Kapitel fem fokuserar på rationalitet och individualisering, både som fenomen på en mer aggregerad samhällsnivå och dess betydelse för individen. I kapitel sex redogörs för forskningsprocessen och dess valda metoder. Kapitel sju ger en kortare beskrivning av de fyra studerade företagen och kommunerna. Från och med kapitel åtta påbörjas redogörelsen av resultaten av studien och avslutas i och med kapitel tolv. I kapitel 13 analyseras och diskuteras resultatet. Avhandlingen avslutas i kapitel 14 med en diskussion om framtida forskning.

2

Livslångt lärande: Jakten på det informella lärandet

Sverige har en lång tradition av systematiskt lärande. Den svenska folkskolan är bland de äldsta i världen. Den i skolan organiserade utbildningen kompletterades tidigt med ett engagemang från breda grupper för personlig förkovran. Det folkliga bildningsarbetet blev en hörnsten i Sveriges utveckling. *Nu skärps kunskapskraven*. Då är den svenska bildningstraditionen en styrka. Varje människas vilja att växa skapar ett helt folks förmåga. Den arbetsmarknad som kommer att möta morgondagens unga generationer kommer att se väsentligt annorlunda ut än dagens. Kopplingen mellan utbildning och yrke kommer att minska. Nya arbetsuppgifter kommer att behöva skötas. Ständigt skiftande kombinationer av teoretisk och praktisk kunskap och erfarenhet kommer att efterfrågas. (Utbildningsdepartementet 1994:35, egen kursivering)

Citatet ovan är hämtat från Utbildningsdepartementets arbete "Agenda 2000" från början av 1990-talet vars syfte var att "*utveckla en sammanhållen kompetensstrategi*" (Utbildningsdepartementet 1994:34, från förordet). I det budskap som förmedlas genom denna tidstypiska policytext poängteras särskilt några föreställningar som kan sägas ha varit starkt betonade de senaste 15-20 åren rörande utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor. Den första handlar om den bild som ges av att en nära förestående arbetsmarknad ställer nya och ökade krav

på utbildning och kunskap (Ellström 2010, s. 21). Denna arbetsmarknad utmålas som "*väsentligt annorlunda*" i en jämförelse med dagens arbetsmarknad, något man menar kommer att innehålla nya arbetsuppgifter (se le Grand m.fl. 2002). Det räcker dock inte med att den svenska arbetskraften kan förvänta sig en dramatiskt förändrad arbetsmarknad, det handlar också om en "*ständig skiftande*" arbetsmarknad. Det betyder att i bilden av den nya arbetsmarknaden finns en föreställning om att förändringstakten kommer att vara väsentligt högre. En andra viktig sak som texten förmedlar är förvisningen om Sveriges i sammanhanget goda möjligheter att kunna möta dessa nya kunskapskrav. Argumenten för denna förvisning menar man i huvudsak handlar om de djupa rötter som den svenska bildningstraditionen har, både uttryckt i det formella utbildningssystemet men även i de breda lagrens folkbildning (Colardyn 1997; Abrahamsson 2007). Ett tredje område lyfts fram, något som också kan sägas leda in på denna avhandlings område. Det handlar om en föreställning om att de kunskaper och kompetenser som i allt högre grad kommer att efterfrågas i en framtida arbetsmarknad är de som har kopplingar till arbetslivserfarenhet och inte enbart är av praktisk eller teoretisk karaktär utan är flexibla kombinationer av dessa. Detta perspektiv kan alltså sägas flytta fokus från arbetsmarknadens generella efterfrågan på formell utbildning, ofta på bekostnad av praktisk erfarenhet och informellt förvärvade kunskaper, till att mer poängtera vikten av den framtida arbetsmarknadens behov av dynamiska kombinationer av både formell utbildning, praktiska färdigheter och erfarenhetsbeprövad kompetens. Detta synsätt är något som starkt präglat svensk, och för den delen europeisk, arbetsmarknadspolicy med särskild tonvikt på synliggörandet av informellt och praktiskt förvärvade kunskaper och kompetenser ända fram till idag.

Syftet med detta kapitel är att spegla bakgrunden till och framväxten av validering, sett utifrån ett livslångt lärandeperspektiv. Syftet är inte att i första hand historiskt redogöra för alla de olika successiva steg som tagits avseende svensk valideringspolicy och -praktik utan snarare att peka på några för denna avhandlings ändamål viktiga punkter i dessa skeenden. Även om validering under olika former diskuterats och praktiserats under lång tid kan den svårartade strukturella arbetsmarknadskris som vi i Sverige gick igenom under början av 1990-talet med den påföljande stora Kunskapslyftssatsning som gjordes på utbildning på grundskole- och gymnasienivå för de som blev arbetslösa under den tiden, ses som ett startskott för en fokusering och utveckling av validering som begrepp och metod (SOU 1998:51; SOU 1999:39; Andersson m.fl. 2003).

Livslångt lärande i tillväxtens tjänst

1996 utropades som året för livslångt lärande inom EU (Europeiska Unionen 1996). I efterföljande diskussioner har främst frågor om på vilket sätt grundutbildningen kan förbereda för det livslånga lärandet debatterats men också utvecklingen av system som underlättar flödet mellan arbete och utbildning inom ramen för det livslånga lärandet och frågor om rollfördelning inom ett nytt "lärandesystem" (Colardyn 1997). I Lissabonstrategin som antogs av EU år 2000 konstaterades att åtgärder var tvungna att vidtas för att säkra en hållbar ekonomisk utveckling tillsammans med mer och bättre jobb samt en starkare social sammanhållning (Kok & Europeiska Kommissionen 2004). Några av de åtgärder som särskilt föreslogs handlade om att öka sysselsättningsgraden, skapa bättre förutsättningar för forskning och utveckling, utveckla möjligheterna för de vuxnas lärande och då särskilt de grupper som har svag anknytning till arbetsmarknaden. I både svenska som europeiska policydokument från den här tiden kopplas en strävan mot bibehållen hållbar ekonomisk utveckling och en framställning av framtida kunskaps- och kompetenskrav ofta ihop med varandra. Denna typ av retorik har också ofta understrukits med hänvisning till forskningsresultat, t ex; *"bevisen för att högre omkostnader för forskning och utveckling leder till en tillväxt av produktiviteten är överväldigande"* (Kok 2004, egen översättning).

Trots EU:s utrop under 1990-talet om en särskild fokusering på livslångt lärande är detta som begrepp knappast nytt. Kjell Rubenson menar att man i ett europeiskt sammanhang kan se två generationer av det livslånga lärandet (Rubensson 1996). Redan i slutet av 1960-talet introducerades begreppet av UNESCO. Han menar att livslångt lärande då var starkt kopplat till den tidens betoning på social kamp och samhällsomdaning. Syftet var att verka för en demokratisering av samhället och arbetslivet kom att framstå som ett högprioriterat område med behov av reformation utifrån aspekter som anställningstrygghet, arbetsmiljö, medbestämmande, osv. Rubenson menar att denna generation av livslångt lärande stannade på en idénivå och sällan gav utrymme för mer praktiska frågor och av den anledningen "dog ut". Den andra generationens livslångt lärande framträdde i slutet av 1980-talet men menar Rubenson, uppvisar fundamentala skillnader jämfört med den första generationen. Den främsta skillnaden är att den första generationens incitament var just föreställningen att utökade utbildningsmöjligheter var den mest avgörande faktorn för utvecklingen av ett mer socialt och ekonomiskt jämställt samhälle. Den andra generationens livslångt lärande saknade mycket av detta, och istället kom det ekonomiska perspektivet att dominera. Det betyder att betoningen

på livslångt lärande i högre grad argumenteras utifrån ett konkurrensperspektiv snarare än ett rättviseperspektiv.

Kunskapslyftets betydelse för validering

I mitten av 1980-talet pågick diskussioner om strategier för vuxenutbildningen i Sverige samtidigt som planer för en ny gymnasieskola höll på att ta form (Abrahamsson 2002). De yrkesförberedande gymnasieutbildningarna sades behöva både breddning och fördjupning, något som senare ledde till att samtliga gymnasieprogram gjordes treåriga (Richardson 2004). I den nya gymnasieförordningen från 1991 betonades också betydelsen av livslångt lärande och de enskilda människornas vilja att ständigt växa med kunskaper (Regeringen 1990/01:85). Det man däremot inte visste före 1990-talets början var den radikala omvälvning av arbetsmarknaden som var i antågande med höga arbetslöshetssiffror som följd, inte minst för ungdom. Denna för många bekymmersamma situation sågs samtidigt som en möjlighet att inleda en för sammanhanget enorm satsning på vuxna med låg utbildningsnivå, det s.k. *Kunskapslyftet*. I ett femårigt projekt, som senare förlängdes en tid, inbjöds kommuner i juni 1996 av dåvarande statsrådet Ylva Johansson till att medverka i denna utbildningssatsning. Satsningen innebar ett statligt bidrag till kommunerna på 5,4 miljarder kronor. Bara under de första 18 månaderna producerades cirka 150 000 gymnasieplatser (Statskontoret Kommun- och välfärdsenheten 1999). I en proposition från 2001 konstaterades att omfattningen av Kunskapslyftet blivit mycket större än man från början planerat för men att satsningen gett mycket goda resultat, främst med tanke på att stora grupper vuxna med undermåliga utbildningsnivåer getts möjlighet att läsa upp sina betyg (Regeringen 2001). Man kunde ytterligare konstatera att utbildningssatsningen gett internationell publicitet, något som gav Sverige möjlighet att stå som förebild och påskyndare i debatten om livslångt lärande (Colardyn 1997).

Under tiden för Kunskapslyftet i slutet av 1990-talet kom validering att bli en alltmer vanlig form inom främst kommunal vuxenutbildning för att ge formellt erkännande till arbetslösa och anställda med svag utbildningsnivå. Vid den enkätundersökning om kommunal valideringsverksamhet som gjordes 2000 konstaterades bland annat att cirka två tredjedelar av svenska kommuner på ett eller annat sätt arbetade med validering och att de under år 2000 sammanlagt validerat motsvarande 1 750 000 gymnasiepoäng (Valideringsutredningen 2001). De flesta kommuner arbetade med att utveckla lokala modeller för validering, oftast mot de krav på kunskap och kompetens som gymnasie-

skolan ställt upp. I olika utredningar som gjorts av olika kommunala valideringsverksamheter har det visat sig att validering både har riktats till arbetslösa svenskfödda och utlandsfödda men att det också i vissa kommuner varit vanligt att i samband med vidareutbildning validera kommunalt anställda barnskötare och vårdbiträden (SOU 2001:78; Andersson m.fl. 2002a; Andersson m.fl. 2002b; Andersson m.fl. 2006; Lundgren 2005).

Formellt, icke-formellt och informellt lärande

I skriften *"Det livslånga och livsvida lärandet"* gav Skolverket år 1999 sin beskrivning av denna "nya" syn på lärande (Skolverket 1999:121). För att betona det paradigmskifte som skett i synen på lärande jämförde man livslångt lärande med begreppet *"återkommande utbildning"* som ofta tidigare använts inom det svenska arbetsmarknadsområdet. Det man menade främst skiljer sig mellan dessa begrepp handlar främst om det livslånga lärandets ambition att så att säga koppla ett helhetsgrepp om tillvarons alla möjliga lärandesituationer och att inte längre se på lärande som något som enbart sker under en viss period av livet, med vissa möjligheter till komplettering eller omskolning. Det nya i detta sätt att se på lärande handlar alltså främst om att erkänna och synliggöra olika typer av lärande. Det livslånga lärandet kopplas även ihop med begreppet *"det livsvida lärandet"*. Om den livslånga dimensionen i någon mening innebär en fränkoppling i *tid* i förhållande till det formella utbildningssystemet, så innebär den livsvida dimensionen av detta nya lärandeperspektiv en fränkoppling i *rum*. I tid, därför att lärande inte längre på samma sätt kopplas till skolan som livsfas, och i rum, därför att allt slags lärande, oavsett var det sker nu ges uppmärksamhet och erkännande. I detta sammanhang har man i svenska sammanhang oftast använt sig av en indelning i tre lärandefält, *formellt, icke-formellt* och *informellt* lärande (Skolverket 1999; Colardyn & Bjørnavald 2004). Även om innehållet i de definitioner som cirkulerar i arbetsmarknads- och utbildningssammanhang delvis skiljer sig från varandra avseende *organisering* och *intentionalitet*, så har formellt lärande oftast avsett det lärande som sker inom det officiella utbildningssystemet. Icke-formellt lärande definieras som organiserad utbildning vid sidan av det formella utbildningssystemet. Exempel på detta kan vara personalutbildningar, arbetsmarknadsutbildningar, folkbildning, kursverksamhet, osv., dvs. utbildningar som organiseras med ett lärandesyfte men som inte alltid renderar i betyg, eller kanske ens intyg. Det informella lärandet översätts ibland till vardagslärande. Denna form av lärande tolkas ofta som allt de övriga lärande som sker i de

vardagssituationer där människor befinner sig, ett lärande som många gånger sker på ett oplanerat och omedvetet sätt.

Validering som begrepp

Trots den starka fokuseringen på utveckling av kommunala valideringsmodeller och samlingen omkring en vedertagen valideringsdefinition kan inte validering som företeelse ses som ny, om vi med validering avser synliggörande och erkännande av informellt förvärvade kunskaper och kompetenser (Utbildningsdepartementet 2003:23). Både husförhören och skråväsendet kan nämnas som exempel på när informella kunskaper validerades av präst och mästare, inom skråväsendet i s.k. yrkesprov (Andersson & Fejes 2005). Vid husförhöret kan syftet oftast betecknas som en typ av social och religiös kontroll. Vid gesällernas yrkesprov handlade syftet om att motverka olovlig konkurrens och garantera yrkeskunskap. Bilden av det lärande subjektet har förändrats över tid, då som nu i relation till de utbildnings- och arbetsbehov som föreligger. Under 1950-talet talades om vikten av att mobilisera gruppen individer med hög lärandepotential, den s.k. begåvningsreserven, som man menade fanns men som i somliga fall saknade ekonomiska förutsättningar att genomgå de utbildningar som krävdes (Fejes 2006). Detta kan också ses som ett sätt att validera, i detta fall utbildningskapacitet med syfte att underlätta högre studier för dessa grupper. Validering har sina språkliga rötter från latinets *validus*, som betyder stark eller mäktig. Per Andersson & Andreas Fejes menar därför att validering som begrepp kan ses som en metod att synliggöra styrkorna i t ex någon kompetens (Andersson & Fejes 2005). I ordet invalid finner vi dess motsats. I Frankrike använder man det i förhållande till Sverige närbesläktade begreppet *validation*, medan man har valt andra, möjligen mer beskrivande uttryck i andra länder (Andersson & Harris 2006). I Australien och Sydafrika används *Recognition of Prior Learning*, (RPL), vilket kan översättas med *erkännande av tidigare lärande*. I Storbritannien används *Accreditation of Prior (experiential) Learning*, vilket förkortats AP(E)L.³ I USA används *Prior Learning Assessment*, (PLA), som beteckning på det vi i Sverige kallar för validering.

³ AP(E)L kan översättas till formellt bekräftande eller erkännande av tidigare (erfarenhetsgrundat) lärande. PLA kan översättas till bedömning eller utvärdering av tidigare lärande. Till skillnad från begreppet validering så förtydligas i båda dessa uttryck föremålet för valideringen, bedömningen eller erkännandet, nämligen det tidigare lärandet.

Validering kan alltså ses som ett uttryck för den perspektivförskjutning som skett där *lärande* allt mer har kommit i fokus på bekostnad av *utbildning*, (Utbildningsdepartementet 2001a). Detta kan i sin tur ses som att *innehållet* har blivit mer intressant på bekostnad av *sammanhanget*. Det är främst utbildningsfältets enorma expansion, med bland annat högre utbildningsnivåer som följd samt den starka tekniska och industriella utveckling med krav på både generell och specifik kompetens som i samverkan bidragit till diskussionen och framkomsten av validering. Validering kan måhända ses som en konsekvens av att utbildningsfältet hamnat på efterkälken i förhållande till industrins och näringslivets kompetenskrav och kan av den anledningen ses som en slags dammsugning, i jakten på nödvändig och efterfrågad kompetens bland vuxna i, och i närheten av arbetslivet. Danielle Colardyn menar också att de faktorer som främst förklarar uppkomsten av validering är: utvecklingen av det livslånga lärandet, utbildningssektorns begränsade utvecklingsmöjligheter och expansionen av den icke-formella och informella utbildningssektorn (Colardyn 1997). Hon menar vidare att arbetskraftens rörlighet även kan ses som en förklarande faktor till framkomsten av en ny kunskapssyn, det livslånga och livsvida lärande samt validering. Människor stannar inte längre i samma utsträckning på samma arbetsplats, samma yrke eller ens i samma bransch under sitt liv. Arbete varvas i högre grad av utbildning eller andra typer av kompetensutveckling, något som kräver en mer vidsynt inställning och ett mer utvidgat och flexibelt system för omskolande, kompetensförhöjande och validerande metoder.

En strävan efter institutionalisering

I och med debatten om det livslånga lärandet och inte minst framkomsten av validering har olika drag inom ansvarsfrågan avseende detta lyfts upp till ytan. Dessa kan beskrivas som en *institutionalisering*, en *individualisering* och en *privatisering* av ansvaret för validering. De institutionaliserade rörelserna har tydligast kommit till uttryck i den debatt som förts kring frågor som rör *legitimitet* och *demokrati* och till viss del även *finansieringen* av validering. Det har då främst handlat om på vilket sätt man kan utveckla nationella strukturer, i betydelsen tillsammans med de inblandade aktörer ta fram överenskomna system, riktlinjer och metoder för hur validering skall verkställas i olika sammanhang som samtidigt innebär att dess resultat ges formell status, sker under rättvisa former och att dess kostnader fördelas utifrån en överenskommen logik. I Valideringsdelegationens arbete och i Myndigheten för yrkeshögskolan med ansvar för bland annat den nationella samordningen av validering ut-

trycks denna strävan efter samordning, samsyn och samarbete rörande dessa aspekter av validering (Valideringsdelegationen 2008; Utbildningsdepartementet 2008b).

Även om diskussionen om institutionalisering av validering främst argumenterats utifrån legitimitets- och rättviseaspekter bör man också misstänka att det finns skäl att i detta även problematisera behovet av andra demokrati-aspekter. Detta framkom bland annat i den tidigare nämnda rapportserien (Utbildningsdepartementet 2001a):

”Det finns en oro för att demokratin och värdegrundsfrågorna kommer i skymundan när det formella utbildningssystemet inte längre har samma dominerande roll” (Utbildningsdepartementet 2001a).

Det formella utbildningssystemet som lärandefält kan, i och med den vidgning och utsträckning som det livslånga lärandet och validering av informella kunskaper och kompetenser innebär, komma att förlora en del av sitt givna ”monopol”, och den farhåga som här ges uttryck handlar om en förlust av den normgivande och värdeskapande betydelse man menar att skolan som institution har utifrån sitt demokratiska uppdrag. Detta bör enligt min mening förstås som ett centralt konfliktområde i den balans som eftersträvas mellan det formella utbildningssystemets logik och den logik präglad av livslångt lärande som bland annat uttrycks i validering. Frågan handlar med andra ord inte bara om rättvisa för de som valideras, i betydelsen av hur valideringsprocessen utformas och resultatets (nationella) giltighet utan också den betydelse som ges till detta i förhållande till det formella utbildningssystemet (Lindvert 2006, s. 181). Generellt kan fördelarna med att knyta validering till det formella utbildningssystemets logik ses handla om formaliserade former för validering där rättvise- och demokratispekterna ges en framträdande position medan riskerna kan ses handla om förlust av den dynamik som lokalt branschorienterad validering kan erbjuda, i form av närhet till fysiska arbetsplatser och anställningserbjudande. Omvänt kan fördelarna med att i högre grad öppna upp för möjligheten till formella erkännanden av informella kunskaper och kompetenser utanför det formella utbildningssystemet ses handla om den dynamik som kan skapas i närheten av kunskapernas och kompetensernas användning, dvs., på arbetsplatserna. Riskerna handlar om förlorad överföringskapacitet i de intyg som denna validering resulterar i med potentiella inläsningseffekter som följd.

Den funktion och det ansvar som man främst har pekat på för det formella utbildningssystemet i förhållande till ett livslångt lärandeperspektiv har handlat om att stödja individens möjligheter att tillgodogöra sig ett sådant synsätt (Skolverket 1999). I detta sammanhang har även vikten av det formella utbildningssystemets betydelse för förmedlandet av grundläggande baskompetens som svenska, matematik, engelska och till viss del IT poängterats (Aspgren 2002).

Individualiserade drag inom validering

Avseende individualiserande aspekterna av livslångt lärande och validering är det många som skrivit om detta (Beck 1998; Berkel & Valkenburg 2007; Kristensson Ugglå 2007; Walther, du Bois-Reymond, Biggart 2007; Berglund & Fejes 2009). Många menar att i fråga om ansvaret för lärande och anställningsbarhet har en märkbar förskjutning i policysammanhang skett till att den enskildes eget ansvar i högre grad betonas. Denna förändrade retorik menar man i huvudsak kan ses som uttryck för kopplingen mellan tillväxt och konkurrenskraft och utbildning och kompetensutveckling. De risker som främst utmålas i detta sammanhang att som nation eller organisation inte vara tillräckligt konkurrenskraftig är också något som har förts ned på individnivå.

I det svenska utbildningsdepartementets rapportserie, *"Debatten om det livslånga lärandet"*, kommenterades EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande 2000 utifrån ett flertal aspekter (Utbildningsdepartementet 2001a). En av de frågor som lyftes handlade om finansieringen av olika uttryck av livslångt lärande. I skriften konstaterades att: *"när det gäller ansvaret för finansieringen menar de flesta att såväl individen som staten och arbetsgivaren måste bidra"* (Utbildningsdepartementet 2001). Denna fråga kom även upp i Valideringsdelegationens arbete under åren 2004-2007. I deras slutrapport föreslogs angående validering att den aktör som initierar validering också är den som i huvudsak finansierar densamma (Valideringsdelegationen 2008). Om text validering sker inom vuxenutbildningens verksamhet skall valideringen finansieras på samma sätt som övrigt deltagande inom vuxenutbildning. När Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen startar en valideringsprocess med syfte att stärka en individs arbetsmarknadsposition föreslås att kostnaderna för valideringen bärs av initierande myndighet. På ett liknande sätt bärs kostnaderna av arbetsgivaren när denne väljer att validera personal med syfte att kompetenssäkra. Just denna fråga om finansieringsansvar kan i en mer generell mening sägas fokusera en av de större utmaningar som synen på ett livs-

långt lärande underförstått innebär. Enkelt uttryckt handlar detta om en diskussion om vilka gränser som rent ekonomiskt måste dras avseende synliggörandet och erkännandet av det livslånga lärandet. De flesta aktörer, både från offentlig och privat sektor, eller från arbetsgivar- och arbetstagarhåll visar i skrift och tal stort intresse för de grundläggande aspekterna av det livslånga och livsvida lärandet, som t ex synliggörande och erkännande, men det betyder inte att alla är beredda på att ekonomiskt stödja varje typ av erkännande-projekt, som t ex validering. Rent generellt har man från arbetsgivarhåll nog-samt poängterat vikten av att i huvudsak ha anställningsbarhet som huvud-ändamål vid validering (Svenskt Näringsliv 2008). Det har med andra ord inte uttrycks något vidare stöd för en mer förutsättningslös validering från detta håll. Inom kommunala vuxenutbildnings-sammanhang och diverse arbetsmarknadssatsningar har det däremot varit mer vanligt att verksamhet med syfte att synliggöra informellt förvärvat kompetens präglats av delvis andra faktorer än ren anställningsbarhet, t ex social träning, empowerment, individualiserat stöd, osv. (Forsberg, Hagqvist, Starrin 1997; Trägårdh 2000; Svenska ESF-rådet 2001; Berkel & Valkenburg 2007; Walther, du Bois-Reymond, Biggart 2007). Även om det kan sägas att den generation livslångt lärande som på 1970-talet präglades av ledord som social rättvisa och jämlikhet, idag ersatts av andra ledord som tillväxt och anställningsbarhet kan man inte säga att tidigare synsätt är helt överspelade. Demokrati- och rättviseaspekter är framträdande områden i de förslag som Valideringsdelegationen framlagt och som numera Yrkeshögskolemyndigheten driver (Valideringsdelegationen 2008; Yrkeshögskolemyndigheten 2010). Dessa aspekter skall dock inte betraktas som i huvudsak systemförändrande utan snarare i enlighet med rådande utbildningssystem (se Andersson m.fl. 2003, s. 43, 68 ff).

I en mer generell beskrivning av den policydebatt som förts om "den lärande individen", beskrivs generellt två problemområden. Det är dels utmaningen som ligger i att överföra bilden av det individuella ansvar som tillkommer var och en att verka för adekvat utbildning och anställningsbarhet, dels den utmaning som ligger i det faktum att i sammanhanget stora grupper av ungdomar inte förmår leva upp till de minikrav avseende utbildning som idag generellt ställs på arbetsmarknaden. I detta sammanhang har Matteuseffekten ofta uppmärksammas (Merton & Storer 1973; Abrahamsson & Skolöverstyrelsen 1988).⁴ Detta uttryck har använts för att förklara när personer som redan är

⁴ Detta uttryck har myntats av Robert Merton där han utgått från ett ord av Jesus, återgivet i Matteusevangeliet 13:e kapitel vers 12: "Ty den som har, han skall få, och det i överflöd, men den som inte har, från honom skall tas också det han har".

gynnade främjas av system, metoder, insatser, osv. I t ex utbildningssammanhang har det hävdats att insatser och åtgärder med kunskapsförhöjande ambitioner som riktats till ungdomar bara kommer dem till godo som i någon mening redan "knäckt koden" (se bl.a. SOU 1997:108). Det rör sig om ungdomar med socialt kapital i formen av utbildning, socialt stödjande nätverk, tillgång till språkligt utvecklade uttryckssätt, osv., medan socialt svagare grupper som generellt ansetts vara i större behov av de insatser som genomförts inte i samma utsträckning nåtts eller förmått ta till sig dessa (Walther m.fl. 2006; Furlong & Cartmel 1997). Denna ojämna fördelning mellan konsekvenserna av riktade insatser är inte något som enbart konstaterats inom det formella utbildningssystemet, utan även inom arbetslivet har ojämnt fördelade utbildnings- och kompetensförhöjningsmöjligheter noterats mellan olika grupper (Nordhaug 1993; Rönnqvist 2004; Ylinenpää 2004; Rubenson 1996). Bl.a. har man kunnat konstatera att ju högre upp i organisationspyramiden någon befinner sig, desto mer utbildningstid och resurser ges denne. Med anledning av detta har demokratifrågor i debatten om livslångt lärande lyfts fram som nödvändiga och centrala eftersom man har menat att det inte finns någon garanti att, trots att lärande utanför det formella utbildningssystemet erkänns och synliggörs, detta per automatik alltid kommer de utbildningssvagare grupperna till godo. Man menar att det alltid kan finnas anledning att se över vilka effekter nya former för erkännande och legitimering av olika typer av lärande får för dessa utbildningsmässigt och socioekonomiskt svagare grupper i samhället (Harris 2006; Rubenson 1996).

En ökad privatisering

En tredje aspekt av ansvarsfrågan handlar om den privatisering av lärandet som skett och som i allt högre grad förväntas ske i och med att synen på lärande har kommit att präglas av livslånga och livsvida dimensioner. Det innebär att lärande allt mer görs formellt synligt och erkänt utanför traditionella institutioner av utbildningssystem. I detta inbegrips dels ökningen av antalet privata utbildningsföretag och deras medverkan i både kommunal och företagsdrivet lärande och kompetensutveckling, dels företagsinitierad kompetensutveckling i samarbete med universitet och högskolor. Även ideella föreningar som t ex fackförbund bedriver verksamhet runt validering med syfte att synliggöra informella och icke tidigare erkänd kunskap och kompetens (Valideringsdelegationen 2007b; Sandberg & Schultz 2007; Schultz & Sandberg 2007). Det här betyder en i förhållande till den tidigare beskrivna "institutionaliseringsrörelsen" omvänd rörelse som mer handlar om fragmentering och dif-

ferentiering av lärande och validering. I ett nätverksprojekt omkring validering i Sörmland med kommuner och arbetsförmedlingar som drivande aktörer diskuterar utvärderarna den problematik som kan uppstå med en icke samordnad syn på validering (Andersson 2002a). Kommunernas vuxenutbildning hade mer fokus på de validerades totala livssituation och hade som ambition att ge stöd åt deras reella kompetens med syfte att de skulle "stå sig starkare på arbetsmarknaden" medan Arbetsförmedlingarna oftast hade som främsta syfte att få ut de deltagande i arbete. Detta kan stå som exempel för den mer generella problematik som institutionaliseringen och privatiseringen av validering står för. Om vi anknyter till resonemanget i kapitel ett om en utbildnings- respektive anställningslogik så kan vi förenklat säga att det från Valideringsdelegationen till stor del har förfäktats en syn på validering som mer handlar om att utifrån en helhetssituation genom validering ge individen en god grund till den enskildes anställningsbarhet, något som kan sägas anknyter till en utbildningslogik (Valideringsdelegationen 2008). Exempel på en anställningslogik har getts från industri- och företagarkåren där man snarare har fokuserat på valideringens betydelse för de aktuella och omedelbara behov av kunskap och kompetens som signaleras och att validering i mer direkt betydelse skall svara mot direkta arbetsbehov och därmed också leda till anställning (Svenskt Näringsliv 2006; Svenskt Näringsliv 2008; Utbildningsdepartementet 2008b).

Arbetsliv och livslångt lärande

Den ökade fokuseringen på lärande inom policysammanhang, i kontrast till tidigare tal om utbildning har också på flera sätt accentuerats bland arbetslivets aktörer (Utbildningsdepartementet 2001a; Lundgren 1996). Det har särskilt pekats på behovet av att integrera lärande och arbete (Ellström 2001; Kock m.fl. 2010; Lundgren 1996; Höghjelm 2005; Andershed m.fl. 2007). Orsakerna till detta har främst fokuserat den starkt ökade teknologiseringen som under senare tid skett och de kompetensutvecklingsbehov som följt i spåren av detta (Ellström 1996). Detta visar sig bland annat i ökade krav på formell utbildning bland anställda men också på en minskad lärotid, sett som arbetsförberedande lärotid eller introduktionsutbildning vid anställning (Lundgren 2002). I bilden av en förändrad arbetssituation för många organisationer har även arbetets komplexitet och behovet av flexibilitet poängterats (Allvin 1997; Ellström 1996). Arbetet ses inte längre till sin karaktär som statiskt utan både organisation och anställda behöver i flera avseenden vara beredd på utveckling och förnyelse. Kraven på formell högre utbildning kan också ses som ut-

tryck för en beredskap att möta arbetslivets behov av snabba växlingar och flexibilitet (Lundgren 2002). Samtidigt har formell teoretisk utbildning problematiserats som svår att överföra till praktiken i t ex arbetssituationer (Ellström 1996).

För arbetslivet har (livslångt) lärande i hög grad handlat om kompetensutveckling, både sett som rekrytering av kompetens som interna utvecklingsinsatser (Ellström 2010). I behovet av kompetensrekrytering kan efterfrågan på generisk kompetens från det formella utbildningssystemet men också från andra utbildningsanordnare ses som viktiga källor (Svenskt Näringsliv 2003). I så måtto har både livslångt lärande och validering setts som välkomna förändringar utifrån föreställningar om att detta kan leda till ett ökat och breddat utbud av utbildning och utveckling av kompetens i samhället. Det som tydligt framkommit i yttranden från t ex Svenskt Näringsliv avseende validering har dels handlat om betydelsen av en behovsstyrd form för validering, dvs., när det finns uppenbara utbildnings-, anställnings- eller integrationsbehov för bedömning och erkännande av en persons kunskaper och kompetenser, dels poängtera vikten av att det är beställaren som tar ansvar för eventuella kostnader och säkerställande av tillsyn och kvalitet i samband med valideringen (Svenskt Näringsliv 2003). Det som från arbetsgivarhåll har setts som ett riktmärke har varit att "valideringen ska kunna resultera i en bedömning som gör individen intressant för en anställning" (Svenskt Näringsliv 2008).

Avseende fackets syn på livslångt lärande och synliggörandet av kunskaper och kompetenser framhåller man i en europeisk ramöverenskommelse om livslångt lärande från 2002 om vikten av att se de anställdas kompetensutveckling som en nyckelfråga (ETUC 2002). Man menar att grunden för konkurrenskraftiga strategier ligger i "*organisationers förmåga att identifiera nyckelkompetenser, att snabbt mobilisera dem, att erkänna dem och att främja deras utveckling hos alla anställda*" (ETUC 2002, s. 1). Detta är intressant med tanke på den likhet som detta citat representerar jämfört med beskrivningen av validering, särskilt ifråga om identifikationen och erkännandet av kompetens. Detta kan också tolkas i ljuset av fackets förlorade betydelse under senare tid, inte minst i graden av anslutning, vilket kan tänkas få betydelse för fackets förmåga att förhandla med arbetsgivarparten (Huzzard 2000). Från detta håll har det även påtalats risker med validering som inte så mycket framhålls av andra aktörer inom området, t ex risken att validering av arbetsgivaren används som ett sorteringsverktyg för beslut om ytterligare kompetensutveckling (Svenska Kommunalarbetsförbundet 2005). Man har istället velat framhålla validering som

ett verktyg att främst synliggöra tillgänglig kompetens men också tydliggöra behovet av vidareutveckling för den enskilde (Unionen 2008). I detta ligger det naturligtvis en potentiell intressekonflikt eftersom ett synliggörande i vissa fall kan innebära att den enskilde bestämmer sig för att lämna organisationen för ett annan organisation eller för utbildning. Samtidigt kan det också för den enskilde och organisationen tydliggöra behovet av kompletterande kompetensutveckling inom företaget.

Valideringsdelegationen och Yrkeshögskolemyndigheten

1 jan 2004 startades Valideringsdelegationen på uppdrag av regeringen. Deras utvecklingsarbete fokuserades främst i samarbete med både arbetsmarknadsparterna och utbildningssektorns aktörer med ett övergripande syfte att ge validering en nationell legitimitet, i betydelsen att de som valideras erbjuds kvalitetssäkrade verksamheter och likvärdighet (Valideringsdelegationen 2008, s. 7). Delegationens arbete avslutades i december 2007 och i slutrapporten gavs olika förslag till fortsättning av svenskt valideringsarbete. Under 2009 skapades den nya Yrkeshögskolemyndigheten, vilken gavs ansvaret för den nationella samordningen för validering (Yrkeshögskolemyndigheten 2009). I direktiven anges att arbetet görs i samarbete med bl.a. Arbetsförmedlingen, Högskoleverket, Skolverket, Verket för Högskoleservice samt centrala branschorganisationer. Den fråga som kan ställas avseende arbetet med att utverka en nationell struktur för validering är i vilken grad det kan ses som ett uttryck för upprätthållandet av den samhällsoverenskommelse där det offentliga i första hand ansvarar för den generella kompetensförsörjningen och det privata (även det offentliga i egenskap av arbetsgivare) tar ansvar för den mer kontextspecifika kompetensförsörjningen (Lindvert 2006, s. 141). Ett annat tänkbart scenario kan vara att samarbetet med branschorganisationerna kan utmynna i mer gränsöverskridande valideringsverksamhet med syfte att utmana den sedan tidigare uppdelningen av kunskaps- och kompetensutveckling i samhället.

3

Validering i praktiken

Hur kan validering egentligen förklaras? Hur går en validering till? Finns det gränser för vad som kan anses vara validering? I det förra kapitlet skissades några av de viktigaste dragen av framväxten av livslångt lärande och validering i Sverige. Syftet med detta var främst att beskriva validering som fenomen och försöka lyfta upp viktiga aspekter i de resonemang som förts i de utbildnings- och arbetsmarknadssammanhang där detta debatterats. I detta kapitel fokuseras uteslutande på validering, sett som begrepp och metod, för att på så sätt belysa de inledande frågorna.

Syften med validering

De syften som framhållits för validering har oftast varit tre till antalet. Det första tillfället är när en person har tänkt börja studera och det finns anledning att ta reda på i vilken grad personen redan har tillgodogjort sig moment eller inslag i den planerade kursen eller utbildningen (Andersson & Fejes 2005, s. 11). Detta kan också innebära att den validerade får betyg som ger behörighet för vidare studier (SOU 2001:78). Ett annat tillfälle kan vara aktuellt när en person eller arbetsgivaren behöver ha ett "bevis" på viss typ av kompetens, s.k. kom-

petensbevis inför en kommande anställning. En tredje situation när validering kan ses som ett användbart moment är i planeringen och anpassningen av en utbildning av redan yrkesverksamma personer. Ett ytterligare både direkt och indirekt syfte som anförts i vissa sammanhang har handlat om den motivationsförhöjande effekt en validering kan innebära i t ex en rehabiliteringssituation (Andersson & Fejes 2005, s. 11; Skolverket 1999:503, s. 14). Andersson m.fl. talar bland annat om systemanpassad och systemförändrande validering (Andersson m.fl. 2003). Det förra har då i huvudsak avsett den typ av validering som är uppbyggd runt ett redan befintligt system, som t ex validering riktat mot kurskriterier i gymnasieprogram eller mot olika uppställda branschkrav. Denna inriktning på förekommande validering är det mest vanliga. En systemförändrande validering är kanske i en svensk kontext ett mer teoretiskt kritiskt förhållningssätt till en systemanpassad validering där man menar att aspekter av lärande och värderingen av lärande och kompetens i för hög grad fokuserar kunskapernas och färdigheternas användbarhet på arbetsmarknaden och inte som något som kan ha ett egenvärde för personen själv oavsett om det leder till vidare studier eller arbete.⁵ Validering behöver alltså inte bara bedömas utifrån sitt direkta syfte utan den process som den validerade går igenom vid en validering kan förutom de betyg eller intyg det renderar också ge upphov till ökad självkänsla och självförtroende (Andersson & Fejes 2005). Denna aspekt av validering nämns i många sammanhang som en "bonuseffekt" av validering men sällan som dess huvudsakliga syfte.

Några exempel på traditionell validering

Innan en närmare redogörelse av några teoretiska perspektiv på validering presenteras först några fysiska valideringsprojekt som genomförts i Sverige, dock med lite olika syften.

⁵ Denna debatt kan också i hög grad jämföras med empowermentbegreppets utveckling som ett numera frekvent använt begrepp i arbetsmarknadspolitiska policytexter (Berkel & Valkenburg 2007; Berglund & Fejes 2009; Kristensson Uggla 2007, Forsberg m.fl. 1997; Trägårdh 2000). Från att ha haft ett systemförändrande syfte med tanke på olika mer eller mindre marginaliserade grupper i USA, har det idag mer fått en betydelse av den enskildes bemyndigande men också anpassning till ett redan befintligt system.

Validering av utländsk yrkeskompetens i Sörmland

Nätverk Sörmland, ett valideringsprojekt med syfte att validera invandrare med utländsk yrkeskompetens utvärderades år 2002 (Andersson m.fl. 2002a). Projektet påbörjades i Katrineholm tillsammans med en projektledare och Arbetsförmedlingen i länet. Det kom senare att utvecklas till ett större samarbete med ett flertal kommuner i Sörmland. Projektet kom efterhand också att riktas mot svenskfödda. I den utvärdering som gjordes var uppgiften att beskriva hur valideringen hade organiserats och genomförts. I projektet betonades etnicitet och man koncentrerade sig i huvudsak på att validera kunskaper och kompetenser från fyra yrkesområden, bygg, VVS, omvårdnad och elektronik eftersom det inom dessa fanns en hög efterfrågan på arbetskraft. I projektet validerades yrkeskunskaper motsvarande gymnasienivå och med hjälp av särskilda medel från Integrationsverket arbetade man även med att validera invandrade akademikers yrkeskompetens. Genom Arbetsförmedlingens försorg gavs möjlighet att komma i kontakt med personer som var intresserade av validering. Dessa blev validerade med hjälp av Komvux, gymnasieskolor och enskilda lärare, även Kunskapslyftet var involverad i valideringsarbetet. Målsättningen för hela nätverket av kommuner var att i projektet genomföra 105 valideringar, på gymnasienivå 30 invandrare och 50 svenskfödda, på akademisk nivå 25 invandrare vilket i stort uppnåddes.

Valideringsprocessen bestod i sina huvuddrag av tre steg, 1) en identifiering och beskrivning av kompetensen, 2) värdering av kompetensen samt 3) dokumentation av kompetensen. I projektet utkristalliserades tre olika varianter av validering, vilket till viss del skiljer sig något från gängse uppfattning av validering (se ovan). Den första varianten av validering var t ex inom branscher som omvårdnad där betyg krävs. Där skedde valideringen mot betyg och där betyg saknades kompletterades detta genom prov eller praktik (Andersson m.fl. 2002a, s. 20). I de branscher där det fanns uppställda prov eller kvalifikationskrav som fordon eller VVS validerades dessa utifrån dessa kriterier. En tredje variant av validering förekom också där branschkriterier saknades vilket innebar att man validerade mot *kompetensbevis*, bestående av yrkeskompetens, baskompetens och generell kompetens (SOU 2001:78). Detta kan möjligen ses som en slags lightversion av betyg men dock med en mer yrkesinriktad karaktär (SOU 2001:78, s. 128 f).

Det som i utvärderingen uppges vara den största likheten i de olika kommunernas valideringsverksamhet handlade om användandet av autentiska sammanhang för bedömningen av yrkeskompetens. Det betydde att man antingen

validerade personer på arbetsplatser eller i simulerade yrkesmiljöer på någon skola för att kunna göra bedömningar. Skillnaderna mellan de olika kommunernas verksamhet handlade om hur man förhållit sig till relationen mellan validering och utbildning, dvs., i de fall det fanns behov av kompletterande utbildningar. Från utvärderarnas håll riktades främst kritik mot att det fanns skillnader i mål mellan de olika valideringsverksamheterna. Det efterfrågades även samordning och samsyn. Hos projektledningen och vuxenutbildningen handlade syftet främst om att identifiera och dokumentera personernas kunskaper och kompetenser med målet att dessa skulle få en förbättrad position på arbetsmarknaden, (anställningsbara) medan det från Arbetsförmedlingens håll i första hand handlade om att få de validerade ut i arbete (anställda).

Valideringscentrum

Astrid Tursell berättar i sin bok "Validering i centrum i Göteborg och Malmö" om en mer organiserad valideringsverksamhet som vuxit fram i två storstäder med syfte att utveckla validering (Tursell 2005). Detta har i huvudsak skett genom att man arbetat för ökat engagemang och samverkan mellan branschorganisationer och utbildningssamordnare med syfte att förbättra likvärdigheten i de olika valideringsverksamheterna för att på så sätt skapa en legitimitet runt validering. I arbetet har även certifiering av utförare av validering och valideringshandledare gjorts. Från att i Göteborg ha varit en kommunal angelägenhet tog 2004 Göteborgsregionens kommunalförbund över som projektägare för Valideringscentrum i Göteborgsregionen. På så sätt kunde validering erbjudas samtliga 13 kommuner inom regionen. I Malmö har Valideringscentrum haft i uppdrag från utbildningsförvaltningen i Malmö stad att "*utveckla, leda och samordna validering i Malmö*" (Tursell 2005, s. 10). Även i Malmö har man arbetat med att kvalitetssäkra valideringsprocessen och utbilda medbedömare.

Syftet med Valideringscenterverksamheterna i Göteborg och Malmö är i första hand att utarbeta samsyn och samordning i valideringsprocesserna. Fram till våren 2005 beskriver Tursell att dessa centra har validerat i storleksordningen 3 500 personer. De personer som kan bli validerade är inte bara arbetssökande utan även anställda och studerande inom vuxenutbildningen. Hon nämner olika situationer som kan föranleda validering t ex; personer som tidigare haft arbete i Sverige eller annat land, personer som har utländsk utbildning och som är eller riskerar att bli arbetslös, personer som skall påbörja vuxenutbildning eller högskola, anställda personer som vill stärka sin ställning, personer i

behov av rehabilitering för att kunna återgå till arbetsplatsen eller personer som har deltagit i utbildningar utanför det offentliga utbildningssystemet. Validering kan även bli aktuellt för företag vid omorganisation, nyrekrytering, varsel eller när kompetens helt enkelt behöver bli dokumenterade för att i högre grad bli använda.

Hållbar kompetensutveckling

Ett annat utvecklingsprojekt som handlat om validering är samarbetsprojektet Hållbar kompetensutvecklingsmodell i samverkan med Svenska Kommunalarbetsförbundet och CFL (Nationellt centrum för flexibelt lärande (Lundgren 2005)). Syftet var att utveckla en kompetensutvecklingsmodell inom främst vård och omsorg där arbete, utbildning och validering var möjliga att kombinera. Projektet pågick under 2003-2004 och medverkande var fem kommuner (i Norrbotten och Blekinge), Blekinge landsting och ett privat Resurscenter. Sammanlagt påbörjade 239 anställda utbildningar under projekttiden. Syftet med projektet var att utveckla flexibla utbildningsmöjligheter för de anställda och samtidigt tillgodose de kompetensbehov som fanns i respektive organisation.

I huvudsak kom validering i de olika delprojekten att spela rollen som förtrupp inför kompletterande utbildningar. I projektets tredje fas, inventeringsfasen gjordes kartläggningar och inventeringar av de anställdas kunskaper och kompetenser (Lundgren 2005, s. 63). Även dokumentation av kompetensen gjordes under denna fas. I Bodens kommun beslutade man inom projektet att validera upp barnskötare till förskollärare i samarbete med Luleå tekniska universitet. Detta innebar att barnskötarna under en tid av tre år studerade samtidigt som de arbetade heltid (se även Tursell 2004). I Ronneby drev man ett projekt med syfte att validera upp 20 anställda till ekonomibiträden och kockar, något som föregicks av en grundlig inventering av deras reella kompetens och kompetensutvecklingsbehov. I Älvsbyns kommun var syftet att höja den generella utbildningsnivån hos vårdpersonalen, vilket innebar att de med ofullständig undersköterskeutbildning erbjöds validering med målet att bli undersköterskor. Valideringen gjordes i nära samarbete med gymnasieskolan mot deras kurskriterier. En tanke med detta projekt var att i och med valideringsprojektet både införliva ny kunskap och kompetens i organisationen samtidigt som det fanns föreställningar om att detta skulle innebära ett minskat behov av personal.

Validering av fackliga kunskaper

Med syfte att värdera och synliggöra de informellt förvärvade kunskaper och kompetenser som många fackligt förtroendevalda har, har ett antal intressanta projekt startats i Sverige (Sandberg & Schultz 2007; Schultz & Sandberg 2007). I valideringsprojektet *Validus* ingick ett flertal aktörer, Linköpings och Lunds universitet, fackförbunden ST och Kommunal samt den dåvarande Valideringsdelegationen. Syftet med projektet var att "*utveckla en generell modell med flexibla lösningar för validering av kunskap inhämtad genom arbetsplatslärande*" (Sandberg & Schultz 2007, s. 5). Även om projektet syftade till att ta fram en modell som i en mer generell mening skulle kunna användas inom olika branscher och mot olika typer av kompetenser så utarbetades modellen med en pilotgrupp om 19 fackliga förtroendevalda och ombudsmän. Projektet syftade till att genom validering få personer att genomgå högre akademisk utbildning, främst i tre valfria 7,5 poängskurser. I intervjuer med de personer vars kunskaper skulle valideras framkom att dessa hade goda kunskaper i ämnen som ledarskap, organisation, arbetsrätt, kommunikation, konflikthantering och mångfald. De problem som man stötte på i mötet mellan praktik och teori handlade oftast om upplevelsen att man talade om samma saker men använde olika uttryck för detta. Många av de validerade mystifierade också den akademiska världen, i betydelsen att de menade att man från högskolan satt inne med sanningen eller de rätta svaren (Sandberg 2009).

Efter att ha arbetat med utvecklingen av en modell för validering prövades modellen i praktiken med 15 av de ursprungliga deltagarna (Schultz & Sandberg 2007). Vid denna prövning fick deltagarna välja en kurs av tre att valideras mot samt även lösa ett i förväg uppgjort case i ett skriftligt test. I rapporten menade man att det var möjligt att generalisera modellen till andra yrkesområden. En viktig lärdom var att informera om att valideringen krävde en viss bestämd arbetsinsats. I ett annat utvecklingsprojekt avseende validering som jag stötte på i samband med en intervju inom ramen för avhandlingsarbetet av den facklige förtroendevalde på Rönnskärsverken handlade också om att synliggöra och dokumentera facklig kunskap. Inom Arbetarrörelsen hade man sedan 2004 arbetat med ett särskilt valideringsprojekt och även utvecklat ett databaserat verktyg kallat *Valiante*, i vilket deltagarnas kunskaper och kompetenser dokumenterades (Valideringsdelegationen 2006). Initiativet kom från IF Metalls avdelning 49 i Norra Västerbotten och IF Metall på nationell nivå. Bakgrunden var den situation som många med långt fackligt arbete bakom sig upplevde ifråga om dels den risk som det innebar att stå utanför yrkeskompetensutvecklingen i det ordinarie arbetet, dels den osäkra situation det kunde

innebära att förvärva annan typ av arbetslivserfarenheter och kunskaper i samband med det fackliga uppdraget, något som sällan blev dokumenterat och synliggjort. I detta projekt handlade det om att i dialog med andra deltagare hjälpa varandra att i en portfoliomodell (se Andersson m.fl. 2003, s. 64) ge ord och dokumentera den erfarenhet man hade från ett ofta långt arbetsliv som fackligt förtroendevald (se även Mustel 2005; Valideringsdelegationen 2007b). Detta kallade man för förtroendemannakunskap och innehöll mycket av de kunskapsområden som Fredrik Sandberg & Linda Schultz (2007) kom fram till.

Detta var några exempel på hur man arbetat med validering i Sverige under början 2000-talet. Det kan förenklat sägas att det i huvudsak har handlat om att stödja enskildas arbete med att göra sig själva anställningsbara, ofta i kombination med kompletterande studier, men kanske framför allt att få arbetssökande människor i arbete. Validering har också riktats till utlandsfödda i syfte att översätta deras utländska arbetslivserfarenheter eller utbildningar, något som inte har visat sig så lätt att göra särskilt avseende utländsk akademisk utbildning (Andersson m.fl. 2002a; 2002b; 2006). Det är samtidigt viktigt att påpeka att validering inte i alla stycken har gjorts med dessa mål i sikte, utan att det även förekommer validering som i någon mening görs för "sin egen skull", i betydelsen att valideringens resultat inte i första hand är tänkt att användas till utbildning eller avancemang i arbete eller liknande utan mer syftar till att öka motivation och självkänsla hos den som valideras.

En modell för validering?

En annan viktig fråga handlar om hur en valideringsprocess egentligen går till och det som kanske är en än viktigare fråga, är detta möjligt att definiera? I själva definitionen av validering antyds en förenklad modell för validering. Den lyder; *"en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens..."*, där just uppräkningsdelarna av olika delar kan ses som moment i en (tänkt) standardisering av en valideringsmodell (Utbildningsdepartementet 2003:23, s. 19). Valideringsdelegationens förslag till indelning av valideringens delprocesser, som också återfinns i den nuvarande Yrkehögskolemyndighetens beskrivning av valideringsprocessen lyder:

1. Översiktlig kartläggning
2. Fördjupad kartläggning

3. Kompetensbedömning för intyg
4. Kompetensbedömning för betyg, certifikat, licens, m.m. (Valideringsdelegationen 2008, Yrkeshögskolemyndigheten 2010⁶)

Denna indelning av valideringsprocessen kan främst tolkas utifrån ett intresse att betona legitimitet och valideringsresultatets betydelse. Det betyder att man från delegationens håll främst har velat trycka på vikten av att utgå från de olika branschernas specifika kriterier för skilda kompetenser och att bedömningarna görs av kompetenta utförare (Valideringsdelegationen 2008, s. 26). Betoningen har även legat på behovet av nationellt enhetliga modeller för valideringsprocessen för att på så sätt säkra likvärdigheten i både bedömning och resultat oavsett var i landet man valideras. Den andra saken som poängteras i Valideringsdelegationens processbeskrivning handlar om vikten av att validering alltid utmynnar i någon form av dokumentation som bevis för den värdering och bedömning som gjorts av personens kompetens (Valideringsdelegationen 2008, s. 30, 58).

Det finns ett större antal beskrivningar över hur en valideringsprocess kan (och bör) se ut, en del mer genomarbetade, andra mindre (Challis 1993; VEE-TAC 1993; Andersson & Fejes 2005; Andersson m.fl. 2003; Skolverket 1999:503; Tursell 2005; Holmlund & Levin 2002; Jansson 2004). Det mesta i dessa beskrivningar av valideringsprocessen kan ses som liktydiga, både avseende momentens innehåll och följd. Som jag ser det är det därför också möjligt att utifrån flera olika valideringsmodeller göra en *aggregerad* version. Jag använder mig av Andersson & Fejes (2005) rubriceringar men även andras kommentarer som grund för beskrivningen av valideringsprocessens olika moment. Rubricering bygger till största delen på svensk kommunal valideringsverksamhet:

1. Organisering
2. Rekrytering
3. Kartläggning och urval
4. Bedömning
5. Dokumentation
6. Fortsatt vägledning

⁶ Yrkeshögskolemyndighetens version är något förändrad i förhållande till Valideringsdelegationens ursprungliga version. I stället för kartläggning använder man sig av kompetenskartläggning och under punkt fyra talar man om kompetensbedömning för bevis (certifikat, betyg, examensbevis, osv.) se www.yhmyndigheten.se

7. Kompletterande utbildning eller yrkeskarriär (Andersson & Fejes 2005, s. 118)

1. Organisering

Denna punkt handlar om organiseringen av valideringsverksamheten och sker med naturlighet innan deltagare rekryteras. Under denna punkt handlar det i huvudsak om att fundera över vilka aktörer som skall ansvara för de olika delmomenten, hur valideringen skall finansieras och inte minst vilka syften som finns för valideringsverksamheten, en fråga som också får betydelse för de aktörer som kommer att delta. Om valideringsverksamheten t ex ansvaras av aktörer med tillgång till större ekonomiska resurser och inflytande som ett kommunalförbund innebär detta också utökade möjligheter för verksamheten (Tursell 2005). En annan viktig punkt i förebereidelserna handlar också om att de handledare och experter eller bedömare som skall ingå i bedömningarna och värderingarna har fått adekvat utbildning.

2. Rekrytering

Rekrytering handlar om att komma i kontakt med eller välja ut de personer som skall valideras. Som det t ex visade sig i valideringsprojektet Nätverk Sörmland så valdes de personer som ansågs ha störst möjlighet att kunna få arbete efter avslutad validering ut (Andersson m.fl. 2002a). Andra kriterier handlade om behovet av viss typ av arbetskraft. I andra kommuner där t ex kommunalt anställda genom validering och kompletterande utbildning i kombination höjts utbildningsmässigt har tänkbara deltagare varit kända i förväg och erbjudits denna möjlighet (Lundgren 2005). Det som påpekas under denna punkt är vikten av att dels marknadsföra verksamheten, dels när rekrytering gjorts i detalj informera om betydelsen och innehållet i valideringsprocessen (VEETAC 1993). Det är även viktigt att deltagarna underrättas om de ekonomiska förutsättningarna för deltagande (Tursell 2005). I många valideringssammanhang poängteras också vikten av att verksamheten har ett stödjande förhållningssätt vilket innebär att det är den enskilde deltagarens önskemål som i första hand fokuseras (Challis 1993).

3. Kartläggning och urval

Under detta moment av valideringsprocessen kan flera olika aktiviteter företas. Arbetet leds av en handledare som guidar den person som skall valideras genom varje steg. Oftast handlar det om en inledande kartläggning i intervjuform av deltagarens kunskaper och kompetenser. Det är också viktigt att under detta moment samla ihop de formella betyg eller andra bevis på de kunskaper och kompetenser personen besitter. Även självskattning kan förekomma under denna punkt där deltagaren får arbeta med en egen dokumentation av sin kompetens, i vissa fall en portfolio. Detta kan även i vissa sammanhang göras i grupp. Vissa kommuner lägger även in praktik, studiebesök och besök på arbetsplatser under denna fas med syfte att skapa kontakt med arbetsgivare (Andersson & Fejes 2005, s. 121). Under denna kartläggningsfas har vissa kommuner valt att avbryta och neka personer med bristande språkkunskaper eller handikapp som saknar möjlighet att gå ut i arbete efter avslutad validering. En avslutning kan också bli aktuell på grund av att personen får arbete i samband med kontakten med arbetsgivare.

Under denna fas av valideringen kan arbetet för många innebära ett möte med det förflutna, då gamla erfarenheter och kunskaper återkallas i minnet. Detta kan både upplevas jobbigt varför stöd och förståelse behöver ges från handledarhåll. För andra kan denna fas upplevas positivt överraskande då bilden av det egna arbetslivets samlade erfarenheter läggs samman (Challis 1993, s. 40-41). På det sättet kan också validering få stor betydelse avseende motivation och självkänsla inför den egna kompetensens kvaliteter. Valideringsdelegationen betonar i sin beskrivning av valideringsprocessen att denna fas kan göras i två steg, först en översiktlig kartläggning i form av en intervju och dokumentinsamling för att få en övergripande bild (Valideringsdelegationen 2008, s. 57). Nästa steg, den fördjupade kartläggningen syftar snarare till att kunna göra bedömningar om behovet av ytterligare bedömningar och *värderingar*. I detta skede kan expertis behöva tillkallas.

4. Bedömning

Under detta moment bedöms och värderas de kunskaper och kompetenser utifrån de krav och kriterier som är uppställda (Tursell 2005, s. 62). Det kan dock vara så att den validerade besitter viktig kunskap eller kompetens som inte finns beskrivna i vare sig svenskt utbildningssystem eller branschernas yrkesbeskrivningar. Valideringsdelegationen menar då att detta bör dokumen-

teras i ett intyg (Valideringsdelegationen 2008, s. 57). I övrigt så kan den validerade under denna fas få visa sina kunskaper och kompetenser genom prov, teoretiska som praktiska. Dessa kan om möjligt är göras i autentiska miljöer. Oftast är en expert inkopplad i bedömningen (Andersson & Fejes 2005, s. 122). Det kan t ex vara en lärare eller någon annan auktoriserad bedömare, t ex från den aktuella branschen i de fall det gäller certifikat eller yrkesbevis. Valideringsdelegationen delar även upp detta moment och menar att om bedömning syftar mot ett intyg så kan en mer förutsättningslös bedömning göras av *vad* den validerade kan (Valideringsdelegationen 2008, s. 57). Gäller det däremot betyg, certifikat eller licens skall bedömningen visa på *om* personen har de kunskaper eller kompetens som krävs utifrån de krav som är uppställda. Det som flera påpekar som viktigt är att ha väl utarbetade kravspecifikationer för vad som krävs av den som blir validerad så att en rätt bedömning kan göras huruvida detta verkligen uppfylls (VEETAC 1993, s. 27).

5. Dokumentation

Valideringsdelegationen har varit särskilt tydlig med att validering inom vuxenutbildningen, oavsett om de kunskaper och kompetenser som validerades kunde jämföras mot existerande kurskriterier eller yrkesspecifikationer eller inte, ska rendera i ett intyg (Valideringsdelegationen 2008, s. 30). De uppenbara problemen på denna punkt handlar naturligtvis om dokumentationens objektiva giltighet men också om dess föreställda giltighet. När betyg utfärdas inom det offentliga utbildningssystemet hamnar valideringsresultaten per automatik under detta systems legitimitet och de fördelar detta medför. En intressant fråga som Andersson & Fejes (2005) anför problematiserar en alltför hårt anvisad inriktning mot det offentliga betygssystemet och menar att detta riskerar att kunskaper och kompetenser som inte finns definierade inom utbildningssystemet hamnar utanför, utan värdering och bedömning. Denna farhåga kan i någon mening sägas bli bemött av Valideringsdelegationens rekommendationer om att all validering bör avslutas med dokumentation.

6. Fortsatt vägledning

Maggie Challis menar att det är viktigt att det stöd som getts under valideringsprocessen inte avslutas när dokumentationen är gjord utan att detta uppföljs med t ex en diskussion om hur valideringsresultaten kan användas (Challis 1993, s. 84). I de exempel från Valideringscentrum i Malmö och Göteborg

menar Tursell att i princip all validering som utförs kräver någon form av kompletterande utbildning (Tursell 2005, s. 63). I de fall när komplettering inte ingår som en del av valideringsprojektet men när det är påkallat utifrån de resultat som valideringen visar, är det naturligtvis av vikt att handledning och planering kan erbjudas rörande tänkbara åtgärder (Andersson & Fejes 2005, s. 124).

7. Kompletterande utbildning eller yrkeskarriär

Validering kan rent teoretiskt avslutas vid alla de ovan nämnda stegen i processen men oftast är valideringen redan i förväg inriktad mot utbildning eller arbete. Vid t ex den kombination av kompletterande utbildning och validering som många kommuner använt sig av med syfte att lyfta olika yrkesgrupper utbildningsmässigt är kursen för processen redan utstakad mot kompletterande eller varvad utbildning (Lundgren 2005). I fall där Arbetsförmedlingen varit engagerad och där validering riktats till arbetslösa har syftet många gånger varit att under valideringsprocessen koppla ihop med arbetsgivare för att på så sätt underlätta en övergång till anställning (Andersson m.fl. 2002a).

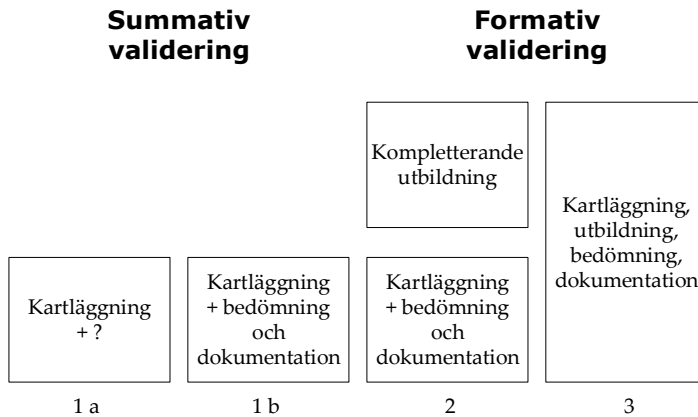
Denna generaliserade beskrivning av valideringsprocessen har en stark empirisk slagsida i betydelsen att den tar sin utgångspunkt från mycket av de valideringsprojekt och utarbetade modeller för validering som alltsedan mitten av 1990-talet använts av företrädesvis vuxenutbildning och i samband med arbetsmarknadsåtgärder. Det betyder att vissa aspekter av validering och dess kopplingar till livslångt lärande riskerar hamna på undantag i en sådan beskrivning. Betoningen på validering som en (direkt) väg till formell utbildning eller anställning är ofta stark. Denna betoning riskerar dels bortse från den motivationsförhöjande dimension validering kan medföra för många personer som kanske inte i första hand är beredda att vidareutbilda sig eller omskola sig (Andersson m.fl. 2003, s. 82 ff). Validering kan dels ha ett värde i sig själv, dels ses som ett steg mot att i första hand höja självkänslan och självförtroendet för att överhuvudtaget alls kunna vara mottaglig för vidare åtgärder (Walther m.fl. 2006).

Några teoretiska begrepp avseende validering

Den dimension av validering som berör dess syften har ofta delats upp i *formativa* och *summativa* bedömningar (Bjørnavold 2001; Andersson & Fejes 2005;

Andersson m.fl. 2003). En formativ bedömning av vad som lärts har främst som mål att ge information om lärandeprocessen, i vilken grad den fungerar, vad som behöver förbättras eller vilka ytterligare steg som behöver tas. Det betyder att denna aspekt av bedömning i högre grad avser att sätta in kunskaperna i ett vidare sammanhang, med ett mål längre fram. En summativ bedömning har istället som syfte att sammanfatta lärandet i form av bevis som betyg eller liknande. Det betyder att en summativ bedömning i högre grad summerar och avslutar något än pekar framåt. I en valideringssituation kan dessa båda perspektiv därför också anläggas, även om det i många fall kan vara svårt att dra tydliga gränser mellan dem. En formativ validering kan i någon mening därför betyda att validering görs med syfte att utkristallisera behoven av kompletterande utbildning medan en summativ validering i högre grad syftar till att resultera i betyg eller liknande och därmed ses som avslutad.

Begreppen *konvergent* och *divergent* bedömning har även applicerats i valideringssammanhang (Andersson m.fl. 2003, Andersson & Fejes 2005). En konvergent bedömning står för bedömningar som ämnar avgöra *om* en person kan något utifrån förut givna kriterier. En divergent bedömning handlar istället om en mer förutsättningslös bedömning *vad* en person kan. Det är naturligtvis inte heller lätt att i praktiken dra några skarpa gränser mellan dessa två former av bedömningar. Om vi kopplar ihop dessa två perspektiv på bedömningar så menar Andersson & Fejes (2005) att en divergent bedömning mest troligt också är formativ i betydelsen att den mer förutsättningslösa bedömningen syftar till en framtida utveckling av den process som påbörjats. En konvergent bedömning är mest troligt mer summativ till sin karaktär, i betydelsen att den söker ta reda på om personen kan det som krävs för att bevisa kunskaperna och kompetensen i ett betyg. Det betyder också att en valideringsprocess kan i den initiala kartläggningsfasen vara av en mer divergent karaktär medan processen avslutas som mer konvergent. I figur 4 nedan har Andersson m.fl. (2002a) beskrivit olika exempel från kommunal valideringsverksamhet och där pekat på hur både processen och syftet kan skilja dem åt. I de båda valideringsvarianterna 1a och 1b har valideringsprocessen varit av en mer summativ karaktär och haft ett tydligt sikte på anställning. I vissa fall har anställning uppnåtts genom marknadsföring riktat mot arbetsgivare innan bedömning hunnit göras (1a), i andra fall har bedömning genomförts (1b).



Figur 4: Summativ och formativ validering (Andersson & Fejes 2005, något bearbetad)

Valideringsprocesserna 2 och 3 har mer haft karaktären av en formativ validering. Nummer 2 har efter avslutad validering tagit sikte på en fortsättning av kompletterande utbildning medan i nummer 3 har utbildning och validering setts som delar av en och samma process. I talet om värdet av valideringsresultaten har begreppen *bytesvärde*, *bruksvärde* och *mervärde* lyfts fram (Andersson & Fejes 2005; Sandberg 2009). Med bytesvärde avses i detta sammanhang det värde som en validering kan erbjuda att få sina tidigare informellt förvärvade kunskaper och kompetenser formellt erkända. Det kan innebära att individen får förbättrade möjligheter att byta sin dokumenterade kompetens mot en anställning. Detta kan också ses som ett viktigt mål för samhället i egenkap av ansvarig för den generella kompetensförsörjningen att stödja tillväxten av det allmänna bytesvärdet av befintliga kunskaper och kompetenser. Bruksvärdet av en validering kan avse den möjlighet till användande som ett synliggörande av befintliga kunskaper och kompetenser i en organisation kan medföra. För företaget eller kommunen kan bruksvärdet i en validering också innebära både legitimitet och marknadsföringsvinster i det att kompetensen kan synliggöras utåt mot kunder eller brukare. Mervärdet handlar om de värden av validering som handlar om ökad motivation och självkänsla men också om det mervärde det för somliga kan innebära att ges möjligheten att byta arbetsuppgift, arbetsplats eller bransch.

Vad är då validering?

Hur skall då validering förstås? I kapitel ett föreslogs *traditionell validering* som en benämning på den valideringsverksamhet som i första hand avses när validering i arbetsmarknadssammanhang förs på tal, något som kan sägas ha konkretiserats i den vedertagna definitionen av validering (Utbildningsdepartementet 2003:23). Enkelt uttryckt kan detta sägas handla om en mer eller mindre tydligt avgränsad process med syfte att bedöma och värdera någons kunskaper eller kompetenser och erkänna denna genomförda valideringsprocess genom någon form av dokumenterat bevis. Den fråga som i första hand denna avhandling fokuserar, handlar om liknande bedömande och värderande processer inom arbetslivet vars metoder och syften i varierande grad kan avvika från traditionell validering avseende planering, uttalade mål och dokumentation som uttryck för erkännande. *Arbetsplatsvalidering* har av mig föreslagits som en benämning på denna övriga kategori av valideringsverksamhet. Det handlar alltså om den skiftande typ av verksamhet som syftar till att på olika sätt synliggöra, värdera, bedöma, dokumentera, erkänna och inte minst använda kunskaper och kompetens som är på väg in, finns inom eller är på väg ut ur företaget eller kommunala arbetsplatser *men* som inte av vare sig arbetsgivare, anställda eller facket betraktas som eller kallas för validering. De frågor som detta förslag till utvidgning av validering som fenomen indikerar handlar om på vilket sätt vi ska förstå validering. Trots den antagna definitionen av validering är det uppenbart att syftet med validering har tolkats och setts olika på under den tid det använts. Om vi utgår från begreppen bytesvärde, bruksvärde och mervärde så har vi i de exempel av valideringsverksamhet sett hur det finns ett starkt stöd för och fokus på valideringens *bytesvärde* i den vidare betydelsen av detta (Andersson & Fejes 2005, Sandberg 2009). Det betyder att validering i första hand ses handla om att stärka den enskildes position i förhållande till arbetsmarknaden. Detta kan också i generell mening tolkas som samhällets intresse att den enskilde medborgaren görs anställningsbar, får en stärkt position i samhället och gentemot arbetsmarknaden utifrån ett demokrati- och rättviseperspektiv (Berglund & Fejes 2009).

I vissa fall har valideringens *bruksvärde* i högre grad betonats. I exemplen från Nätverk Sörmland där målet med valideringen i första hand handlade om att få ut människor i arbete, eller när kommuner genom validering och kompletterande utbildning i formellt kompetenshänseende höjer personalen visar på när valideringens bruksvärde i första hand fokuseras (Andersson m.fl. 2002a; Lundgren 2005). I detta fall kan validering ses som ett medel för arbetsorganisationer att få tillgång till eller utveckla den kompetens man behöver. Men det

finns också röster som vill lyfta fram valideringens *mervärde* (Tursell 2005; Andersson & Fejes 2005; Challis 1993). Detta sätt att se på validering kan möjligen i första hand tolkas från individens synvinkel. Då handlar validering inte i första hand om anställningsbarhet eller arbete utan om stärkt självkänsla, motivation, en bit i livspusslet eller helt enkelt en nytändning. Det finns ingen anledning att se att dessa tre sätt att se på validering behöver stå i direkt motsättning mot varandra men risken med en alltför ensidig fokusering på något av dessa tre värden riskerar att förlora en del av valideringens möjligheter.

Med utgångspunkt från den vedertagna definitionen av validering förs ett resonemang och görs några antaganden om vissa aspekter av validering med hänsyn till traditionell validering och arbetsplatsvalidering.

”Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.” (Utbildningsdepartementet 2003:23, s. 14)

Denna formulering rymmer flera viktiga delar som sammantaget ger en bild av vad som i Sverige har överenskommit i fråga om validering. Dessa delar kan extraheras till några enkla punkter:

- Validering är en strukturerad process
- Processen innehåller fyra olika delmoment; bedömning, värdering, dokumentation och erkännande
- Valideringens undersökningsområde är kunskaper och kompetenser
- I fokus för valideringen är en individ som ses som bärare och ägare av de kunskaper och kompetenser som skall valideras
- Alla kunskaper och kompetenser välkomnas förutsättningslöst

Validering är en strukturerad process

Poängen med att beskriva validering som en strukturerad process handlar dels om betydelsen av organisation, ansvar och finansiering, dels om förståelsen av att valideringens olika moment i någon mening avlöser varandra (Valideringsdelegationen 2008). Som visades i de exempel som gavs tidigare i detta kapitel så ser processen långt ifrån likadan ut i alla sammanhang. I vissa fall avbröts valideringsprocessen redan under den tidiga bedömningsfasen på grund av att deltagaren fick anställning, eller nekades fortsättning med hänvisning till att valideringen inte skulle kunna leda till anställning (Andersson

m.fl. 2002a). Andra variationer avseende processens förlopp handlar om förekomst och placering av kompletterande utbildning. I vissa fall är validering och kompletterande utbildning delar av samma process, i andra ses kompletterande utbildning som visserligen ett nästa steg men ändå som en avskild del från själva valideringsprocessen.

Betoningen av validering som en strukturerad process handlar främst om behovet av enhetlighet och likhet med syften som handlar om rättvis behandling oavsett var valideringen verkställs. För det offentliga samhället i egenskap av ansvarig för demokratiaspekter blir därför denna punkt en fråga om legitimitet, demokrati och kontroll medan det för den enskilde handlar om trygghet och likabehandling. Om vi däremot mer förutsättningslöst betraktar validering är det mer tveksamt om detta i första hand skall anses handla om struktur och process. Om vi ser till ett arbetsplatsammanhang så kan värdering och erkännande av kunskaper och kompetenser naturligtvis också göras utan vare sig någon utpräglad struktur, i betydelsen planering och uttänkta mål eller att detta behöver ses som en process, i betydelsen att skilda men i sig avhängiga moment avlöser varandra. Därmed inte sagt att inte bedömnings- och värderingsverksamhet på arbetsplatserna kan präglas av struktur såväl som process men den standardisering som eftersträvas vid traditionell validering i syfte att utveckla det till ett universellt verktyg, kvalitetsmärkt och likabehandlande behöver inte på samma sätt ses som vare sig nödvändigt i en lokal arbetsplatskontext.

Processen innehåller fyra olika delmoment; bedömning, värdering, dokumentation och erkännande

Även när det gäller de fyra delmomenten fullföljer inte alla traditionella valideringar i praktiken alla steg, t ex vid en anställning då värdering och dokumentation utelämnas eftersom bedömningen har ansetts räcka för en anställning. Här visar sig också vilka syften som finns för valideringen. Är slutmålet att presentera bevis på den kunskap och kompetens som bedöms och värderas eller är målet att denna kunskap och kompetens, visserligen genom det synliggörande som valideringen innebär, skall komma till användning i en anställning? Utifrån ett arbetsgivarperspektiv kan det misstänkas att det i vissa fall finns ett större intresse av det senare än det förra, medan det från den validerades synvinkel antagligen är intressant att både få formella bevis för förvärvade kunskaper och kompetenser *och* en anställning. Utifrån ett samhälls-

perspektiv kan detsamma antas gälla eftersom slutförandet av valideringen också i något avseende kan underlätta arbetsmarknadsrörlighet och flexibilitet.

När det kommer till momentet erkännande så har detta oftast avsett den legitimitet som medföljt betyg eller yrkesbevis. I vissa förekommande fall som t ex när personalen i kommunal verksamhet erbjudits validering och kompletterande utbildning som lokalt tolkats som tillräckliga för underskötersketjänst men som nationellt utifrån gällande gymnasiekurskriterier inte uppfyllt dessa krav så kan momentet *erkännande* ses som lokalt begränsat med inlåsningseffekter som potentiell risk. Utifrån ett arbetsplatsperspektiv kan man anta att dessa fyra moment i många fall är ytterst intressanta, dock inte alltid. Det formella erkännandet i form av betyg, certifikat eller liknande är för det första många gånger stipulerade krav för många tjänster. Detta är vid nyrekrytering oftast av väsentlig betydelse medan det inte på samma sätt alltid ses som nödvändigt att formellt erkänna den kompetensutveckling som sker under en persons anställningstid eller i samband med avslutningen av densamma. I ett avseende kan man se användandet som, utifrån en produktionslogik, det yttersta erkännandet för bedömd och värderad kunskap eller kompetens. Om den sedan inte har blivit formellt dokumenterad kan kanske ses som av mindre betydelse för arbetsorganisationen.

En intressant aspekt av bedömning, värdering och erkännande av kunskaper och kompetenser sett i ljuset av validering, är den ibland kanske förutfattade meningen att informellt utvecklade och förvärvade kunskaper och kompetenser inte skulle vara bedömda, värderade eller erkända på arbetsplatsen. Detta betyder emellertid inte att de alltid är synliggjorda, medvetna eller uttalade men det utesluter samtidigt inte den möjligheten att de i något avseende ändå är bedömda, värderade och erkända. Till synes rutiniserade arbetsuppgiftsindelning inom ett arbetslag efter kunskap, skicklighet, fallenhet, osv., kan vara exempel på högst komplexa och socialt medvetna bedömningar av kompetens. Andra kunskaps- och kompetensbedömningar är tvungna att ta hänsyn till säkerhets- och trygghetsaspekter, utifrån individens, arbetsgruppens eller organisationens perspektiv.

Valideringens undersökningsområde är kunskaper och kompetenser

Avseende denna och nästa punkt har behovet av nyansering och problematisering från främst forskarhåll uppmärksamats (Fenwick 2005; Billet m.fl. 2006; Jarvis 2006; Michelson 2006). Här har man menat att begreppsparet kunskaper och kompetens inte enbart handlar om faktakunskaper och färdigheter utan också bör inbegripa andra typer av kompetens som förmåga att lösa problem, engagemang, motivation, självförtroende, kommunikationsförmåga, osv. (Ellström 1992). I de beskrivningar av validering, både av direkta exempel men också de av ett mer informativt och analyserande slag framgår det med tydlighet att det inte bara är de kunskaper och de kompetenser som har att göra med direkta arbetsuppgifter som bedöms (Andersson m.fl. 2002a; Andersson & Fejes 2005; Challis 1993; Tursell 2005). Trots det finns det i många exempel på validering en stark inriktning mot att bedöma kunskaper och kompetenser utifrån det formella utbildningssystemets kurskriterier vilket *kan* innebära att aspekter av kompetens som kanske i högre grad efterfrågas i arbetssituationer inte fullt ut bedöms. Detta kan också ställas mot den mer allmänna debatten om yrkesutbildningens förmåga att möta arbetslivets efterfrågan på adekvat utbildning (Olofsson 2005). Valideringsdelegationens propå om att vid validering även bedöma och värdera kunskap och kompetens som inte återfinns i ordinarie kurs- eller branschkriterier kan ses som ett viktigt inlägg i denna fråga (Valideringsdelegationen 2008). På vilket sätt som validering kan utgöra en viktig och träffsäker metod att fånga in en vidd av kunskaper och kompetenser är en fråga som i någon mening returneras tillbaka till frågan om syftet med validering. Är syftet i första hand en konvergent bedömning, dvs. att bedöma om personen kan något utifrån vissa uppställda kriterier med mål att ge betyg eller liknande finns det en risk att kunskaper och kompetenser som faller utanför dessa ramar inte tas i beaktande. Vid en mer divergent bedömning kan detta däremot ges mer plats. Frågan är fortfarande hur detta ges erkännande i ett arbetsplatssammanhang. Görs det bedömningar och värderingar av kunskaper och kompetenser på arbetsplatserna som traditionell validering inte lyckats, eller kan lyckas fånga?

I fokus för valideringen är en individ som ses som bärare och ägare av de kunskaper och kompetenser som skall valideras

Denna fråga har på ett liknande sätt problematiserats utifrån det man har menat vara ett alltför ensidigt sätt att se på hur vi lär oss kunskaper och kompetenser på och i arbetet och i vilken grad vi kan anses vara (ensamma) bärare av

detta (Fenwick 2005; Lave & Wenger 1991; Somerville & Abrahamsson 2003). Dels har man i detta avseende menat att kompetensens kontextuella koppling inte så enkelt kan bortses ifrån. Kunskaper och kompetenser som utvecklas i en viss typ av arbetssituation avseende den teknik som finns representerad, den sociala sammansättningen i arbetslaget och även den specifika struktur i organisationen och de möjligheter för lärande som detta medför, kan inte heller enkelt tänkas bort. Utifrån ett sådant sätt att tänka ses kunskap och kompetens som socialt konstruerade och av dessa anledningar inte heller möjliga att uteslutande överföra till andra sammanhang (Berger & Luckmann 1966). *Samtidigt* står den arbetssökande i princip alltid ensam i mötet med den blivande arbetsplatsen, vilket i ett valideringssammanhang kan te sig en aning ironiskt. De kunskaper och kompetenser som har validerats har utvecklats i ett arbetsplatssammanhang i en miljö av teknik eller människor och många gånger både och. Som arbetssökande är individen på väg in i ett nytt arbetsplatssammanhang men just i *det* tillfället står personen ensam med ett dokument som skall ge rättvisa åt något som inte bara inbegriper denne utan även en tidigare arbetsmiljö, arbetskamrater och organisation.

Ett sätt som man i valideringssammanhang har sökt komma bort från denna typ av problematik är att låta den validerade bli bedömd ute på autentiska arbetsplatser (Andersson m.fl. 2002a; Tursell 2005). På det viset kan de kunskaper och kompetenser som skall bedömas också i högre grad bli utförda i en miljö där de så att säga "hör hemma". Det kan också vara en viktig aspekt att ta hänsyn till med tanke på tidigare misslyckanden i skolmiljö som många personer upplevt. En annan fråga som anknyter till denna rubrik handlar om vem som äger kunskaper och kompetens som är utvecklad och förvärvad på en arbetsplats. Utifrån ett samhällsperspektiv är svaret antagligen givet men kanske inte i samma avseenden utifrån arbetsorganisationens sätt att se på det. Återigen blir detta en fråga om vad som är syftet med valideringen. Handlar det om att etablera en högre nivå av generell anställningsbarhet genom betyg eller liknande eller handlar det om anställning och en direkt användning av de synliggjorda kunskaperna och kompetenserna. Individen äger alltid den rätten att lämna sin anställning och därmed också ta med de kunskaper (undantag finns) och kompetens som finns och i det avseendet kan det alltid hävdas att individen är ensam ägare och bärare av kompetens. Men det ligger samtidigt i företagets eller kommunens makt att välja att inte synliggöra genom dokumentation som t ex intyg eller liknande den kompetens som utvecklas i organisationen men ändå använda den. Det förhållandet kan också vara för handen att den enskildes enda möjlighet att göra bruk av sina kunskaper eller

kompetens är inom den anställning den innehar. I det avseendet kan det också hävdas att det är arbetsgivaren som i praktiken kan ses som ägare till den kunskap och kompetens som finns inom företaget men i någon mening bärs av den enskilde.

Alla kunskaper och kompetenser välkomnas förutsättningslöst

Detta återknyter till det som sagts tidigare om bland annat valideringens starka koppling till gymnasiekurskriterier eller branschframtagna yrkeskrav. Samtidigt har Valideringsdelegationen påpekat vikten av att vid en valideringsprocess alltid synliggöra viktig kompetens oavsett om den är tidigare känd eller inte (Valideringsdelegationen 2008). Här har det hävdats att detta i praktiken kan vara svårt att genomföra med tanke på det problematiska med att bedöma det man inte tidigare känner till (Andersson & Fejes 2005, s. 93 f, 141 ff, 155 ff). Det som dock i detta sammanhang kan ses som det mest utmanande med validering är just den dynamik som dess position mitt mellan kravet på formellt erkända generiska kompetenser och dess potential att kunna synliggöra kontextspecifik kompetens kan innebära. Detta handlar om mötet mellan samhällets uppdrag som ansvarig för den generella kompetensförsörjningen och arbetsmarknadens många gånger akuta behov av "smal" och riktad kompetens.

Kärnan i validering

Vad är då validering? Det typiska för den variant av validering som kan sammanfattas i den vedertagna definitionen av validering, något som kan sägas också har exemplifierats i mycket av den kommunala och arbetsmarknadspolitiska verksamheten och, det som i detta sammanhang benämns traditionell validering är just att den syftar till att i något avseende bli *överförbar*. Med överförbar avses i huvudsak den kapacitet som tillförs den synliggjorda och erkända kunskaperna och kompetenserna att kunna resa vidare från sin ursprungliga hemvist, där de utvecklades och förvärvades. I det avseendet handlar validering, och då främst traditionell validering om en typ av *avkontextualisering* av det som bedömts och värderats. Detta kan ses som det specifikt typiska för det som i vardagligt tal avses med validering. Viss validerande verksamhet ställs i detta avseende utanför denna definition som tex validering vars syfte snarare handlar om bedömning och värdering av kunskaper och kompetenser i ett lokalt sammanhang utan uttalade ambitioner att göra

dessa överförbara utanför det egna sammanhanget. Det specifika för den typen av valideringen handlar i första hand om att den kunskap och kompetens som bedöms, värderas, dokumenteras och erkänns skall bli *användbar*. Det som är denna avhandlings fokus och som benämns arbetsplatsvalidering faller inom ramen för denna senare definition.

4

Perspektiv på lärande och kompetens

Den ökade betoningen på lärande och kunskaps- och kompetensutveckling i arbetslivet, ofta diskuterad och belyst av såväl företagsledare, företagskonsulter, politiker och forskare, och inte minst i den arbetsmarknadspolitiska debatten, kan inte avgränsas som en fråga som enbart rör arbetslivet och dess kvalifikationsbehov (Ellström 2002, s. 335). I flera avseenden får denna fokusering på arbetsmarknadens behov av lärande och kompetensutveckling också stora konsekvenser för hela samhället. Peter Jarvis menar att livslångt lärande och "det lärande samhället" i många stycken kan ses som produkter av den framskridna och avancerade formen av kapitalism vi sett utvecklas i främst västvärlden, (Jarvis 2007, s. 195). Med detta menar han att den inneboende logiken i vår tids utvecklade kapitalism till stor del handlar om en fokusering på utvecklingen av de kunskaper och kompetenser som krävs för produktionen av varor och tjänster. Denna produktionslogik är samtidigt något som det offentliga samhället, som regeringar, myndigheter, utbildningssystem till stor del är nödd och tvungna att stämma in i. Utifrån ett sådant resonemang kan därför fenomen som livslångt lärande, validering och anställningsbarhet ses som följdriktiga element i den byggnad som i visst avseende presenteras som en fråga om marknadsandelar och utdelning på investerat kapital och i andra avseenden framställs som frågor om välfärd och social inklusion. Detta kan

tolkas som att det både från samhällets institutioner och från arbetsmarknadens aktörer finns en förväntan på den enskilde att uppfylla de utbildnings- och kompetenskrav som ställs på henne, (Lindberg 2009, s. 39 ff; Rose 1999, s. 103 ff; Walther m.fl. 2006, s. 220). För den enskilde innebär detta samtidigt ett risktagande då satsning på utbildning och kompetensutveckling visserligen i flera avseenden kan förhöja den egna anställningsbarheten men där förändringar av kompetensbehoven på grund av skiftande marknader och nya teknologiska innovationer gör det vanskligt att som förr räkna med att detta per automatik leder till arbete, (Beck 1998, s. 223 ff).

För företag och kommuner som arbetsgivare leder dessa kompetensbehov till krav på både strategiska och mer praktiskt handfasta metoder för att planera, rekrytera, utbilda, utveckla, organisera och på andra sätt tillförsäkra sig nödvändig kunskap och kompetens för den verksamhet man bedriver, (Ellström 2001; Sundin 2006). Detta kapitel kommer därför att teoretiskt belysa några aspekter av detta behov av lärande, kunskaps- och kompetensutveckling utifrån de föreställningar som finns avseende de förekommande arbetsuppgifternas kvalifikationer. Syftet är inte att på ett uttömmande sätt redogöra för alla faktorer som rör lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen utan snarare belysa några för validering relevanta aspekter. Framställningen syftar dels till att skapa ett begreppsligt ramverk runt förståelsen av detta område genom att främst visa på hur begrepp som lärande, kompetens och kompetensutveckling på arbetsplatsen kan definieras, dels utifrån detta ramverk problematisera validering.

Synen på lärande i arbetslivet

Knud Illeris menar att när lärande i allmänhet kommer på tal så kan detta i stort sett avse fyra olika aspekter av lärande (Illeris 2001, s. 13). För det första kan lärande stå för *resultatet* av en läroprocess, i betydelsen det man faktiskt har lärt sig. För det andra kan lärande även betyda de *psykiska* processer som i inlärningsituationen pågår inom det lärande subjektet. För det tredje kan även lärande associera till de *samspelsprocesser* som den lärande ingår i, och som kan ses som en förutsättning för de psykiska lärandeprocesserna. Till sist kan även en fjärde aspekt särskiljas. Lärande är även i vardagligt språkbruk liktydigt med *undervisning*, något som Illeris betecknar som ett felslut eftersom det bygger på en föreställning att det finns ett likhetstecken mellan det innehåll eller ämne som undervisas och det människor faktiskt lär sig (Illeris 2001, s. 11).

Dessa distinktioner av lärandebegreppet leder för denna avhandlings vidare till några intressanta tankegångar. I den definition av validering som officiellt accepterats i Sverige ligger betoningen främst på *resultatet* av lärande, i form av förvärvade kunskaper och kompetenser. Även om reflektioner omkring lärandets *psykiska* eller med omgivningen *samspelande processer* inte kan sägas vara i huvudfokus i valideringsprocessen, betyder det inte att dessa moment helt saknas vid traditionell validering (Challis 1993; Andersson & Fejes 2005). För att återknyta till Illeris fjärde förslag till betydelse av lärande, att lärande och undervisning är liktydigt används validering inte i direkt mening som verktyg för att undersöka sambandet mellan detta förhållande. Det är snarare så att det lärande som validering är avsett att bedöma och värdera förutsätts vara en tidigare avklarad process. När validering används i samband med lärandeprocesser föregår snarare validering eventuell kompletterande utbildning än tvärtom. Illeris beskrivning av olika sätt att i vardagligt bruk tolka begreppet lärande leder oss in på hans teori om lärande. Han beskriver detta som *"en integrerad process som alltid omfattar både en kognitiv, en psykodynamisk och en social och samhällelig dimension"* (Illeris 2001, s. 216). Illeris menar att lärande behöver ses som samtidiga integrerade processer av *kognitiva dimensioner*, som tankeverksamhet, reflektion, *psykodynamiska dimensioner*, som vilja, motivation, attityd, känsla och slutligen *sociala och samhällliga dimensioner*, som relationen mellan individ och omgivning. Detta helhetsgrepp på lärande sett som flera samtidigt pågående processer kan liknas vid den definition Peter Jarvis erbjuder avseende lärande:

"en kombination av processer genom vilken hela individen – kropp (genetiskt, fysiskt, biologiskt) och sinne (kunskap, färdigheter, attityder, värderingar, känslor, trosövertygelser och förstånd) – erfar en social situation, vars uppfattade innehåll sedan översätts kognitivt, känslomässigt eller praktiskt (eller i kombination) och integreras i denne persons individuella biografi vilket resulterar i en förändrad (och mer erfaren) person" (Jarvis 2006; Jarvis 2007, s. xi, min egen översättning)

Dessa olika definitioner eller förslag till förståelse av lärande pekar på några viktiga faktorer som i förhållande till validering kan lyftas fram. Det första handlar om den betydelse som betonas av att se på lärande som något som inbegriper en människas samlade förmåga som fysisk, psykisk och social varse. Även om denna distinktion i förstone kan verka trivial finns det alltid en risk att lärande i allt för hög grad uteslutande tar kognitiv kunskap i beaktande och därmed bortser från en mer dynamisk syn på människan som en, må vara komplex men i ett flertal olika avseenden, kompetent lärandesubjekt.

Med en sådan utgångspunkt finns det grund att också problematisera måhända stereotypa perspektiv på både *arbetsplatslärande* och *validering* (Fenwick 2005; Andersson & Harris 2006). Arbetsplatslärande utifrån en förståelse att utbildning och kompetensutveckling inte enkelt kan förstås enbart som kunskapsöverföring utan att det även inbegriper såväl frågor om färdighet och förståelse som frågor om motivation och ambition. Traditionell validering kan därför främst problematiseras utifrån den relation och anknytning som lärande kan anses ha till människans hela lärandesituation. I den allmänna retorik kring traditionell validering kan det med tanke på detta misstänkas att förståelsen av att de kunskaper och den kompetens som valideras också är kopplade till andra aspekter som påverkar en individs förmåga till inläring och inte nog har beaktats.

Det andra handlar om vikten att betona lärandets sociala aspekter. Detta kan möjligen ses som en motsägelse till vad som tidigare sagt avseende betoningen av en helhetsbild av lärande men är inte tänkt så. Det betyder istället att som utgångspunkt förstå lärande som en process där det lärande subjektet ingår som en del av en social situation, där lärandet skall uppfattas som något som är integrerat i och tolkas genom de relationer som i lärandesituationen finns till andra människor. Detta kan också förstås som att lärande i hög grad inbegriper faktorer som identitet och subjektivitet, faktorer som inte heller lätt kan lösgöras från sina sociala sammanhang, (Fenwick 2006a, s. 28). Utifrån dessa sociala aspekter på lärande kan det ifrågasättas om validering av viss typ av kompetens överhuvudtaget är möjlig med tanke på att en del av den kompetens som kommer till uttryck aldrig gör det på egen hand utan alltid i ett socialt sammanhang och dessutom i ett *visst* social sammanhang. En tredje aspekt av lärande som måhända inte så ofta tas upp i dessa sammanhang behandlar den kognitiva dimensionen av lärande. Det är *själreflexivitet*, ett begrepp som till stora delar har förknippats med sociologen Anthony Giddens (Giddens 1984; Giddens 1999). I sitt magnum opus *The constitution of society* definierar han sin version av reflexivitet och därmed bilden av ett (lärande) subjekt (Giddens 1984):

”‘Reflexivitet’ skall därför inte endast förstås som ‘själmedvetande’ utan som den övervakande karaktären i det pågående flödet av det sociala livet. Att vara människa innebär att vara en målmedveten (purposive) agent, som både har skäl för hans eller hennes handlingar, och vid förfrågan, kan genomtänkt resonera om dessa skäl (och även ljuga om dem)” (Giddens 1984, s. 3, min egen översättning)

Det kan vara tveksamt huruvida självreflexivitet kan ses som enbart en kognitiv handling, med tanke på den teoretiska koppling som oftast görs till dess betydelse för socialisation, social interaktion, självpresentation och den sociala konstruktionen av det egna subjektet (Giddens 1999; Berger & Luckmann 1966; Charon 1998; Goffman 1998). Det kan också vara tveksamt på vilket sätt som självreflexivitet kan kopplas till lärande överhuvudtaget, mycket med tanke på att det så sällan teoretiskt har kopplats ihop med detta område. Trots det finns det en poäng att betona självreflexivitetens förbindelser med metalärande, sett som en förståelse av det egna lärandet, och då att självreflexivitet som begrepp lyfter fram två viktiga aspekter om det lärande subjektet. I citatet ovan antyds en viktig aspekt av kognitionens betydelse för lärandet, av Giddens sett som en ständigt övervakad kontroll av det egna handlandet. Här lyfts på ett särskilt sätt den personliga närvaron i de handlingar som varje individ gör fram. Detta kan vara en viktig kontrasterande bild till den symbol som tyst kunskap på flera sätt kommit att bli för informellt lärande (Ellström 1992, s. 51; Polanyi 1967). Utifrån dessa tankegångar kan det alltså finnas fog att balansera bilden av det lärande subjektet i arbetet som visserligen lär sig men som anses ha svårt att både verbalisera och medvetandegöra detta lärande och i högre grad föra upp för diskussion individens självreflexiva förmåga som ett *medvetet* lärandesubjekt. Här tänker jag att det i distinktionen mellan verbaliseringsförmågan och medvetandegraden kan finnas mer eller mindre större gap, i betydelsen att det lärande subjektet som Giddens beskriver oftast har en medvetenhet om den (lärande) situation denne befinner sig i, men att detta inte per definition betyder att detsamma fullt ut kan verbaliseras.

En annan viktig aspekt som har konnotationer till självreflexivitetsbegreppet handlar om det identitetsarbete som på flera sätt kan kopplas till individualisering och modernitet men också lärande. Utan att föregå innehållet i nästa kapitel handlar konstruktionsarbetet med den egna identiteten om en föreställning att människor i ett senmodernt samhälle i högre grad är "tvungna" att konstruera, i meningen reflexivt överväga, den egna identitetens alla val och uttryck. Detta kopplat till en föreställning om att arbetet som fenomen i hög grad har individualiserats och blivit alltmer flexibelt, i betydelsen i behov av fler och oftare byten av arbetsplats och kompetenser samt fränkopplingar från tid och rum så kan självreflexivitet ses som en viktig aspekt avseende lärande på arbetsplatsen (Giddens 1996; Allvin 1997; Giddens 1999). Det betyder att lärande på arbetsplatsen också i många avseenden kan ses som en del i det egna livsprojektet i betydelsen den konstruktion, förståelse och vägval avse-

ende olika aspekter av framställningen av det egna livet.

Förutsättningar för lärande

En av de mest grundläggande aspekterna av lärande är naturligtvis dess koppling till en viss kontext eller sammanhang. I samband med traditionell validering är det ju oftast kunskaper och kompetenser som förvärvats i ett arbetsplatssammanhang som tas upp för bedömning, vilket betyder att dessa i princip kan förutsättas ha lärts och utvecklats dels i diverse arbetsuppgifter, dels tillsammans med andra. Jean Lave & Etienne Wenger visade med olika exempel utifrån begreppet *situated learning* hur förvärvandet av kunskaper och kompetenser gradvis ökade i interaktionen med mer erfarna arbetare i det dagliga arbetet, i en "*community of practice*" (Lave & Wenger 1991). De menade att lärande behöver förstås utifrån sin naturliga hemvist och sammanhang. Den viktiga frågan i detta sammanhang handlar då om i vilka avseenden det är möjligt att så att säga "bryta ut" dessa många gånger arbetsplatsanknutna kunskaper och kompetenser för t ex bedömning och överföring till andra sammanhang. Forskning har visat att människors prestationer inte kan ses som statiska, i betydelsen att dessa är oavhängig kontext eller socialt sammanhang, utan att detta tvärtom kan vara högst avgörande (Fenwick 2005).

En annan viktig förutsättning för lärande handlar om subjektivitet, i betydelsen medvetna och omedvetna uppfattningar, värderingar, normer som den enskilde är bärare av (Billett 2006, s. 5 f). Detta kan sägas berör både vårt inre liv som styr valet av handlingar men också de sociala dimensionerna av vår uppfattning av oss själva som t ex identitet. Våra förutsättningar till lärande kan därför sägas vara påverkat av både vår egen och andras värdering av detta lärande och dess presumtiva och konstaterade resultat. Ifråga om identitet är lärande i arbetsplatssammanhang också starkt kopplat till identiteten som yrkesutövare. En intressant aspekt av detta tar David Boud & Nicky Solomon upp. De menar att även om det finns intresse till personligt lärande i organisationen, så kan benämningen eller identiteten som *lärande* (learner) vara problematisk (Boud & Solomon 2003). Problemet menar de ligger i att arbetaren dels är tvungen att förhålla sig till den status och identitet som ligger förankrat i att vara professionell yrkesutövare, dels förhållandet att vara ett lärande subjekt. I detta fall kan förhållandet mellan två olika aspekter av yrkesutövare innebära viss motstridighet eftersom innebörden av att vara ett lärande subjekt i vissa avseenden indikerar amatörism. Detta är något som kan äventyra grupp-tillhörighet, synen på den egna yrkesidentiteten och möjligheten till förmåner

på grund av status. Detta exempel visar också på lärandets koppling till identitet och den socialt präglade förståelsen av hur lärandet, och därför också kompetens, positionerar.

Lärande har ofta definierats som en mer eller mindre konstant förändring av beteende, något som bl.a. problematiseras av Odd Nordhaug när han menar att lärande inte nödvändigtvis behöver resultera i ett ändrat beteende, (Nordhaug 1993, s. 35). Han menar dock att lärande snarare kan ses som en latent potential för framtida handlande. Detta bör antagligen även kopplas till faktorer som motivation, med tanke på att det knappast kan anses vara troligt att alla som lär också per automatik tar i bruk det lärda. Det kan finnas en mängd skäl till detta av skiftande slag, av t ex moralisk, ideologisk, ekonomisk eller social karaktär. En annan aspekt som i någon mån också problematiserar den positiva bilden av lärande är att visst lärande snarare kan betraktas som negativt än positivt. Per-Erik Ellström menar att föreställningen om det goda lärandet till stor del är kopplat till planerad, förmedlad och formell utbildning medan bilden av det negativa lärandet mer är förbunden med informellt, oplanerat och möjligen oreflekterat lärande, (Ellström 1992, s. 69). Det kan finnas visst fog för dessa bilder även om det finns anledning till problematisering, inte minst med tanke på den ständigt pågående diskussionen om det formella utbildningssystemets innehållsmässiga relevans i förhållande till näringslivets efterfrågade kunskaps- och kompetensbehov. Det som lärs i det formella utbildningssystemet kan utifrån ett samhällsperspektiv ses som ett positivt lärande men garanterar inte med nödvändighet dess användbarhet i arbetslivet. Oftast betraktas lärande som en utveckling eller ackumulation av tidigare lärande men det behöver inte heller alltid vara fallet (Ellström 2002, s. 338). Lärande kan också ses som degenererande, dvs., att tidigare kunskaper och kompetenser inte underhålls och i någon mening förfaller. Denna typ av mismatch-problematik hör också till arbetsmarknadens utmaningar ifråga om att både rekrytera och utveckla den kompetens som för rådande förhållande efterfrågas.

Makt kan sägas vara en annan viktig om inte bara förutsättning utan också omständighet för lärande. Rent generellt har en konventionell och arbetsmarknadspolitisk retorik avseende arbetsplatslärande kritiserats för att just vara maktblind, i betydelsen att man bortsett från maktaspekterna av arbetsplatslärande (Fenwick 2005; Fenwick & Rubenson 2005; Jarvis 2007, s. 109). Att möjligheterna till formell utbildning och kompetensutveckling ökar ju högre upp i organisationens hierarki man kommer är känt, och trots att mindre företag generellt satsar mindre medel i kompetensutveckling än större, så investerar che-

ferna i dessa mindre företag betydande tid och medel i den egna professionella kompetensutvecklingen (Nordhaug 1993, Ylinenpää 2004). Maktaspekterna avseende arbetsplatslärande kan också förstås i relation till negativt lärande där många anställda inte ges möjligheten till utveckling och lärande. En annan viktig aspekt av detta handlar om allt det lärande som sker i t ex relationsskapande, konfliktmedling, olika problemlösningsarbeten som sällan ges uppmärksamhet eller synlighet och inte heller offentligt värderas. Tyst kunskap och tyst kompetens handlar inte i huvudsak om makt men med tanke på att denna dimension av lärande så sällan värderas och därmed inte i någon mening premieras kan detta faktum behöva problematiseras, inte minst med tanke på de möjligheter till synliggörande av informella kunskaper och kompetenser som validering menas ha. Andra aspekter av makt med konnotationer till yrkesidentitet, handlar om olika arbetsuppgifters och yrkens kopplingar till kön (Kanter 1977, Abrahamsson 2009; Vänje 2005). Detta innebär att lärande inte på samma sätt är möjliga beroende på arbetets koppling till endera kön, något som också i en svensk kontext tydligt markerats i en många gånger starkt könssegregerad arbetsmarknad och arbetsplatser. I de olika fält som angränsar traditionell validering finner vi flera relevanta forskningsområden som t ex arbetsplatslärande, organisatoriskt lärande och den lärande organisationen (Örtenblad 2009; Fenwick 2006b). I en uppmärksam artikel påpekade Tara Fenwick & Kjell Rubenson (2005) efter att ha studerat ett stort antal artiklar inom arbetsplatslärandefältet hur påfallande litet som just berörde maktaspekterna och de hierarkiska skillnader avseende möjligheterna till lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen. I de forsknings- och populärvetenskapliga sammanhang där man behandlat *den lärande organisationen* eller *organisatoriskt lärande* har också ofta maktaspekten dolts, många gånger med hänvisning till en teknisk rationalitet ibland på bekostnad av vissa gruppers lärande- och kompetensutvecklingsmöjligheter (Jarvis 2007, s. 107-109).

Olika aspekter av kompetensbegreppet

Nära kopplat till lärandet är det som oftast brukar ses som resultatet av lärande, betecknat som *relativt varaktiga förändringar* hos en individ, men som i vardagligt tal oftast beskrivs som *kunskaper och kompetenser*, (Ellström 1992, s. 67; Utbildningsdepartementet 2003:23). Kunskapsbegreppet kan i ett lärandesammanhang ses som en mer allmänt använd term medan kompetens i princip utslutande används i relation till arbete eller viss uppgift, (Ellström 1992, s. 20). När dessa båda begrepp används tillsammans syftar alltså även kunskap på något som används i arbetet. I ett förslag till en utvidgad framställ-

ning av kompetensbegreppet menar Ellström att kompetens bör, i likhet med Illeris lärandebegrepp, ses som ett fenomen som berör ett flertal olika aspekter av individens handlingsförmågor och förutsättningar, (Ellström 1992, s. 21; Illeris 2001). Han menar att dessa är *psykomotoriska* faktorer, det vi i vardagligt tal benämner färdigheter eller handlag, *kognitiva* faktorer som både handlar om kunskaper men också förmågan till intellektuell reflektion och problemlösning, *affektiva* faktorer som avser motivation och engagemang, *personlighet*, t ex uttryckt i självuppfattning och till sist *sociala* faktorer som kan handla om förmågan att kunna samarbeta, leda och kommunicera.

I ett valideringssammanhang är dessa perspektiv på kompetens intressanta ur flera aspekter. I definitionen av validering talas det om "*kunskap och kompetens som en person besitter*", vilket kan ses som ett mer sammanfattande uttryck som inte närmare går in på detaljer om karaktären av dessa kunskaper eller kompetenser (Utbildningsdepartementet 2003:23). Det får nog anses som underförstått att det i första hand rör sig om de aspekter av kunskap och kompetens som i första hand står i överensstämmelse med det formella utbildningssystemets uppdrag och utbud. Detta med tanke på hur traditionell validering i praktiken så ofta har sammankopplats med t ex gymnasieskolans yrkesutbildningsprogramms kurskriterier. Det betyder snarast att de aspekter av kompetensbegreppet som i första hand avses i ett valideringssammanhang med utgångspunkt av den kompetensbeskrivning som Ellström gör, betonar de psykomotoriska och kognitiva faktorerna av kompetens. Detta behöver emellertid inte betyda att de andra faktorerna helt utesluts eller inte ses som integrerade i bedömningen av de psykomotoriska och kognitiva faktorerna av kompetens, både i ett formellt utbildningssammanhang men också vid en valideringssituation. Det sätt som en person t ex visar engagemang, självständighet och förmåga till samarbete kan vara exempel från de andra tre faktorsgrupperna inom kompetensbegreppet på att även andra aspekter tas i beaktande vid betygssättning och bedömning av en individs förmåga och kompetens. Trots detta bör det dock påpekas att det generellt inte är denna typ av kompetens som framlyfts vid vare sig betygssättning inom det formella utbildningssystemet eller vid validering. Detta kan i första hand förstås utifrån svårigheten att objektivt göra rättvisande bedömningar av t ex attityd och motivation, självskattning eller social kompetens i dessa sammanhang. Som vi kommer att se längre fram är dessa andra aspekter av kompetensbegreppet på ett framträdande sätt i fokus vid de rekryteringsprocesser när kompetens skall bedömas.

En annan viktig betydelse som denna utvidgade kompetensklassificering ger

vid handen är som redan antytt dess förståelse av vad kompetens inbegriper, liksom lärandeprocessen, många viktiga aspekter av mänskligt liv och sociala samspelsprocesser. Kompetens kan av den anledningen inte bara sägas handla om att veta något och att kunna utföra något, det handlar också om att vilja göra något, förstå den egna kompetensens plats i ett socialt sammanhang och kunna kommunicera denna kompetens med andras kompetens. Definitioner av kompetens är legio, Ellström skriver:

”Med kompetens avses här en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en viss uppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder.” (Ellström 1992, s. 21)

Som tidigare nämnts ses här kompetens som starkt kopplat till arbete eller utförandet av en viss uppgift. Den del som handlar om att *”utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder”* kan ses som signifikativt för mycket av den forskning om organisatoriskt lärande som bedrivits och presenterats, i både vetenskaplig rapportform som mer populär organisations- och managementlitteratur (Argyris & Schön 1978; Senge 1995; Pedler & Aspinwall 2000; Thompson 1971). Som exempel pekar Argyris & Schöns *single* och *double loop* lärandebegrepp på vikten av att i organisationen ha ett utvecklingsinriktat perspektiv på lärande där lösningen på ett visst problem inte bara handlar om hur problemet skall lösas, utan också hur problemet skall kunna undvikas i framtiden (Argyris & Schön 1978). Utifrån Ellströms definition av kompetens lyfts just den utvecklingspotentiella karaktären av kompetens fram, egentligen ur två perspektiv. Kompetens kan utifrån ett sådant synsätt dels handla om att kunna lära sig eller att utvecklas för att bemästra en uppgift som man inte kunnat tidigare, men att kompetens också så att säga pekar bortom sig själv. Det betyder att utvecklingen av kompetens inte bara innebär att man utvecklar en förmåga för en viss uppgift utan att kompetens också innebär en förmåga att bidra till förändring, utveckling, kritisk utvärdering, ifrågasättande, osv. Detta blir också i allra högsta grad intressant avseende validering eftersom denna distinktion avseende kompetens problematiserar valideringens räckvidd, och även till viss del dess legitimitet. Vid validering av kompetens är det oftast den faktiska kompetens en individ besitter som är uppe för bedömning, vilket bevisas i utförandet av en viss uppgift eller uttrycket av viss kunskap. Men om vi istället ser på de utvecklingspotentiala egenskaperna av kompetens så får vi en delvis annan ingång på synen av kompetens och validering. Då handlar kompetens istället om förmågan att lära

nytt, att utvecklas och att medverka till förändring. Detta kan ses som en betydelsefull markör i synen på kompetens, något som för övrigt utgör en betydelsefull faktor i de resultat som kommer att presenteras.

Innan vi går in på begrepp som kvalifikation och yrkeskunnande för att ytterligare klarlägga distinktioner avseende kompetens kan något sägas om kompetensutveckling. Kompetensutveckling definieras av Ellström som:

”en sammanfattande beteckning för de olika åtgärdssystem som kan utnyttjas för att påverka utbudet av kvalifikationer på den interna arbetsmarknaden. Närmare bestämt, så avses åtgärder vad gäller: (a) rekrytering, befordran och personrörlighet; (b) formell och icke-formell utbildning av personal (med icke-formell utbildning avses t.ex. kvalitetscirklar, projektutbildning och olika former av instruktion i samband med utförandet av arbetet, s.k. ’on the job training’); (c) olika former av verksamhets- och organisationsförändringar (t.ex. arbetsberikning, arbetsutvidgning, självstyrande grupper) med syfte att underlätta kompetensutnyttjande och informellt lärande i det dagliga arbetet.” (Ellström 1992, s. 16)

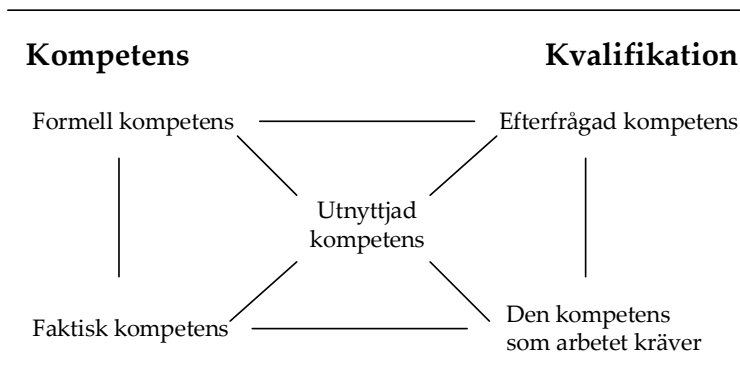
I vardagligt tal står kompetensutveckling oftast för olika insatser från företagets eller organisationens sida riktade till de anställda, det som Ellström formulerar under punkten *b*. Här finns anledning att även rikta fokus mot att kompetensutveckling, i betydelsen en utveckling av organisationens samlade kompetens också kan avses vid t ex anställning av ny personal eller förflyttning av personal (a) men också vid andra insatser t ex vid organisationsförändringar där idén är att stimulera kompetensutveckling genom förändrade arbetssätt (c).

Kvalifikation

Ett för kompetensbegreppet närliggande område är *kvalifikation*. Dessa två begrepp används ofta synonymt, har likartat innehåll men skiljer sig i huvudsak från varandra utifrån sitt respektive fokus menar Ellström (1992). Medan kompetens i första hand handlar om de olika kunskaper, färdigheter och egenskaper som den enskilde individen besitter används kvalifikation snarare om de kompetenskrav som ett arbete kräver. Hans definition av kvalifikationsbegreppet lyder:

”Med kvalifikation avses här den kompetens, som objektivt krävs på grund av arbetsuppgifternas karaktär, och/eller som formellt eller informellt efterfrågas av arbetsgivaren.” (Ellström 1992, s. 29-30)

Utifrån denna definition presenterar Ellström även en modell som jag vill använda mig av för att dels få ytterligare markera distinktioner i kompetensbegreppet, dels presentera traditionell validerings fokus avseende kompetens (se även Andersson & Fejes 2005, s. 66). Ellströms modell om yrkeskunnande: (Ellström 1992, s. 38)



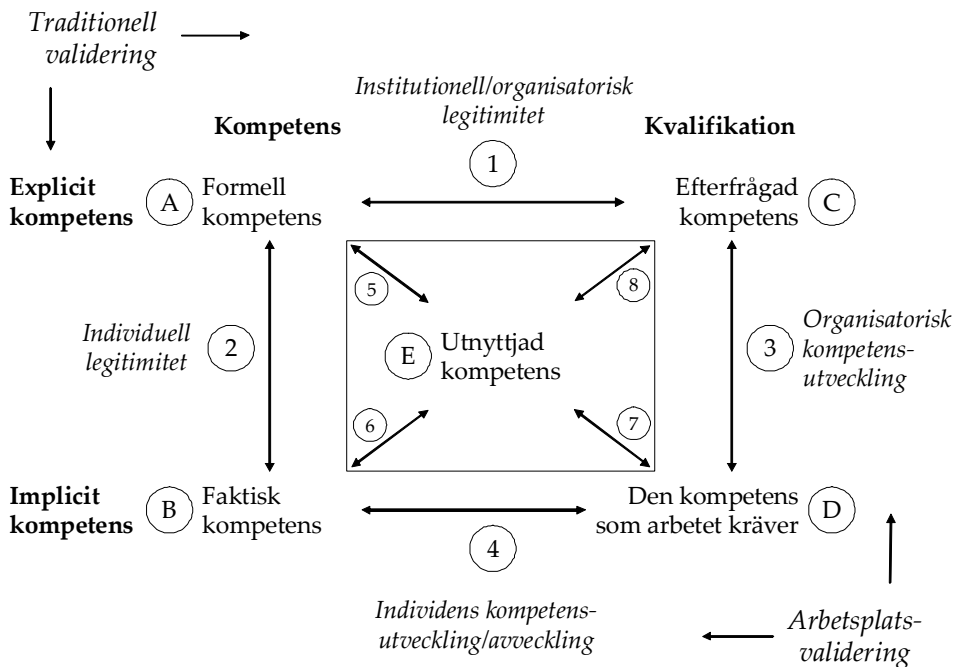
Figur 5: Fem olika innebörder av yrkeskunnande
(Ellström 1992, s. 38)

Ellström utgår från de i vanligt tal oftast sammanblandade begreppen *yrkeskunnande*, *kompetens* och *kvalifikation*. Han menar att dessa har en "gemensam innebörds kärna" men att de i övrigt har specifika betydelser (Ellström 1992, s. 20). Utifrån den presenterade modellen (fig. 5), menar Ellström att fem olika sorters yrkeskunnande kan definieras. Under kolumnen kompetens, dvs., med fokus på en persons förmåga kan yrkeskunnande för det första ses som *formell kompetens*. Då avses kompetens som man fått genom utbildning och som kan påvisas genom betyg, intyg, certifikat och liknande. Yrkeskunnande kan också ses som *reell kompetens*. Då avses snarare den faktiska kompetens som en person har för att utföra en uppgift eller ett arbete. I den högra kolumnen under benämningen *kvalifikation* riktas fokus från den kompetens en person har till den kompetens ett visst arbete eller uppgift kräver. Den tredje formen av yrkeskunnande handlar om den *efterfrågade kompetensen* för ett visst arbete. Det handlar om den kompetens som formellt eller informellt efterfrågas för ett visst arbete. Ett fjärde sätt att se på yrkeskunnande handlar om den kompe-

tens som *arbetet faktiskt kräver*. En femte sätt att se på yrkeskunnande handlar om att se på det som *utnyttjad kompetens* dvs., den kompetens som någon har och som faktiskt används i ett arbete.

En diskussion om valideringen av kompetens

En förstärkt version (fig. 6) av den modell Ellström presenterar kommer nu att presenteras för att kunna föra en sammanhållen diskussion om kompetens och validering:



Figur 6: Validering i relation till olika typer av kompetens
(Utvecklad på basis av Ellström 1992; Andersson & Fejes 2005)

Modellen kan grovt delas in i ett horisontellt och i ett vertikalt fält. Horisontellt handlar den vänstra kolumnen om kompetens medan det högra avser kvalifikation. Därför handlar (A) och (B) om kompetens som i första hand har sitt fokus på individen och dennes förmåga medan (C) och (D) mer fokuserar

arbetsuppgifternas krav på kompetens, som vi redan ovan berört. Vertikalt kan vi se på kompetens som *explicit* respektive *implicit kompetens*. Explicit kompetens utgörs av det som i någon mening kan sägas vara officiellt och uttalat och handlar dels om *formell kompetens* (A), oftast i form av betyg, dels *efterfrågad kompetens* (C), dvs., den kompetens som efterfrågas i t ex platsannonser eller som finns beskriven i ansvarsprofiler eller funktionsbeskrivningar på arbetsplatser. Dessa former av kompetens kan till viss del ses som föreställningar om och bedömningar av kompetens men poängen är att det oftast finns en tydlighet och en överenskommen bild av vilken kompetens som avses. Implicit kompetens handlar om *faktisk kompetens* som en person besitter (B) och den kompetens som ett visst *arbete faktiskt kräver* (D). Detta rör sig om kompetens som i någon mening inte är känd i den betydelsen att den inte är bevisad, mätt, dokumenterad eller på andra sätt synliggjord.

I modellen finns det en rad intressanta förhållanden varav några har redogjorts av Ellström (1992), några av Andersson & Fejes (2005), samt några kommer att läggas till av mig. Det som i modellen är betecknat med dubbelrikade pilar kan både tolkas som relationer och rörelser som mer eller mindre kännetecknas av spänningar. Modellen kan även betraktas från en mikro-, meso och makronivå. Det betyder att t ex formell kompetens (A) kan stå för den formella utbildning en person har, likaväl som ett företags eller kommuns formella kompetensnivå men även i någon mening det formella utbildningssystemets "produkter". Det betyder att jag i vissa fall anlägger ett tredimensionellt perspektiv på modellen, i betydelsen att den kan betraktas som tre på varandra liggande modeller. Den översta, mikronivån, är den nivå som resonemanget i huvudsak utgår från ser på den enskildes kompetens. Den andra nivån, mesonivån, avser organisationsnivån och den tredje nivån, makronivå, beskriver modellen på en mer generell samhällsnivå.

Två rörelser inom traditionell validering

Den första relationen (1) handlar om förhållandet mellan formell kompetens och efterfrågad kompetens. Detta kännetecknas och uttrycks kanske tydligast på mikronivå i en arbetsansökan eller en anställningsintervju och handlar i hög grad om i vilken grad kompetenserna kan matchas. På makronivå kan detta ses som en i allra högsta grad aktuell fråga som handlar om det formella utbildningssystemets och i någon mening samhällets ansvar att utbilda och vidareutveckla de kunskaper och kompetenser som arbetsmarknaden efterfrågar. Debatten på detta område har många gånger handlat om kritik från ar-

betsmarknadens aktörer att den kompetens som utbildats i olika avseenden inte stått i paritet med de behov man upplevt sig ha, (Olofsson 2005; SOU 2002:120; Svenskt Näringsliv 2006; Åberg 2002). På mesonivå har detta problem sökt sin lösning i bland annat industricollege, branschråd vid gymnasieskolor, arbetspraktik. Denna relation kan dels sägas ha präglats av ett *legitimitetsbehov*, både som institution och organisation. För det formella utbildningssystemet är det av stor vikt att den utbildning som *produceras* också i någon mening garanterar hög kvalitet och hög grad av standardisering och överförbarhet. Detta för att det formella utbildningssystemet som institution skall kunna behålla sin trovärdighet som producent av högkvalitativ kunskap och kompetens, men också på ett högre plan för att understödja föreställningen av samhället som generell kompetensförsörjare. Från företag och kommuner som arbetsgivare handlar de signaler som sänds ut via den efterfrågade kompetensen inte bara om föreställningar om företagets eller kommunens behov av faktisk kompetens för den verksamhet man bedriver utan också om ett behov att legitimera organisationen (Røvik 2008, Eriksson-Zetterqvist 2009; Christensen m.fl. 2005). I tider av stort utbud av kompetens kan därför rekrytering av personer med mer kompetens än vad arbetsfunktionen kräver göras, dels med tanke på föreställningar om att detta kan innebära högre utvecklingskapacitet för organisationen men också utifrån föreställningar om ökad legitimitet för organisationen (Svensson 2002, s. 207 ff; Åberg 2002).

Nästa relation (2) handlar på mikronivå om den enkla diskrepansen mellan den kompetens en person kan ha dokumenterade bevis på men som i praktisk eller reell mening både kan vara större eller mindre. Här kan skillnaderna mellan diskrepansnivån vara mycket stora. För t ex en nyutexaminerad ekonom kanske inte skillnaden mellan den formella utbildningens innehåll skiljer sig alltför mycket mellan den faktiska kunskap och kompetens denne besitter medan för en ekonom med trettio års arbetslivserfarenhet kan den reella kompetensen vida överstiga ett trettio år gammalt betyg. Det omvända kan också i någon mening sägas gälla om personer i arbetslivet inte fått användning för de kunskaper och kompetenser man utbildats sig för eller om helt enkelt en teknisk utveckling sprungit förbi förlegade metoder eller tekniker. Den rörelse eller relation som symboliseras av de dubbelriktade pilarna i modellen kan som denna förra relationen (1) i hög grad sägas handla om legitimitet men denna gång individens. Det viktiga avseende denna relation handlar om att den reella kompetensen i flera avseenden är något annat och så mycket mer än vad formell kompetens är. Det är också inom detta förhållande vi kan säga att traditionell validering har sitt "epicentrum".

Av den anledningen har jag valt att i det vänstra hörnet placera *traditionell validering*. På det sättet så får traditionell validering i modellen en närhet till formell kompetens, något som i hög grad också kan sägas vara fallet i det verkliga livet. Den faktiska kompetens som skall värderas i en valideringsprocess är i hög grad riktad mot det formella utbildningssystemets kriterier och logik. En annan aspekt är att man inom diskursen om traditionell validering också till stor del talar om behovet av legitimitet för valideringens resultat, i betydelsen överförbarhet, rättvisa, generaliserbarhet och att validering antingen ska leda till vidare studier (för legitimering) eller skall kunna möta de behov som efterfrågas av arbetsmarknaden (Valideringsdelegationen 2008; Andersson m.fl. 2002a).

Två rörelser inom arbetsplatsvalidering

Med en förflyttning i diagonal riktning över till andra sidan av modellen kan den tredje relationen (3) ses som en relation som i första hand är intressant på mikro- och mesonivå. Den berör den skillnad som kan föreligga mellan efterfrågad kompetens (C) och de verkliga behov av kompetens som ett arbete kräver (D). Den diskrepans som återfinns inom denna relation är på samma sätt som relationen mellan formell (A) och faktisk kompetens (B) föremål för föreställningar från både företag/kommun och individ. Den osäkerhet som präglar denna relation kan i generell mening också sägas vara en del av orsaken till betoningen av kompetensutveckling. En osäkerhetsfaktor handlar förstås om den tekniska utvecklingens behov av kontinuerlig kompetensutveckling, där efterfrågad och verkligt behövd kompetens likt ett tempolopp växelvis tar täten. Det kan också misstänkas att kunskapen om relationen mellan efterfrågad och verkligt behövd kompetens inte i alla avseenden blir explicit uttryckt av vare sig arbetsgivare eller arbetstagare. Ett nu närmast klassiskt exempel på detta är de tidsstudier som tidigare ofta genomfördes med syfte att mäta olika arbetsmoments tidsåtgång där de anställda oftast mycket tydligt markerade sina intressen genom att lägga sig på en för den gruppen önskvärd nivå av arbetstempo.

I det spel som finns mellan den så att säga efterfrågade, i betydelsen utannonserade kompetens och arbetsuppgifternas eller arbetsfunktionernas verkliga kompetenskrav kan vi med andra ord tänka oss att det av olika anledningar kan finnas skilda intressen från arbetsgivare respektive arbetstagare att inte i alla avseenden skylta offentligt med. Efterfrågad kompetens kan också till stora delar vara en fråga om legitimitet för organisation och arbetsgivare, i bety-

delsen att den efterfrågade kompetensen också signalerar expertis, kunnande och kvalitet, en föreställning som arbetsgivaren kan tänkas vilja upprätthålla trots mer eller mindre större avvikelser avseende faktiska krav på kompetens. Det kan även av andra orsaker finnas intresse från arbetsgivarens sida att i högre grad bevara föreställningen om arbetsuppgifternas eller arbetsfunktionernas efterfrågade kompetenskrav än att modifiera dessa mot de faktiska kompetenskraven om dessa är högre än de efterfrågade. Detta med motiveringen att ett kvarhållande av en officiell och måhända formaliserad bild av arbetets kompetenskrav inte blir lika kostsam som en eventuell revision skulle innebära. Från arbetstagarhåll kan det misstänkas att liknande situationer kan uppstå både när det i förhållande till den kompetens som arbetsuppgiften faktiskt kräver i någon mening finns för mycket och för lite kompetens. En situation när det finns *för mycket* kompetens kan uppstå när arbetets verkliga krav understiger efterfrågad kompetens, vilket kan ses som ett förhållande som det från arbetstagarhåll inte alltid kan finnas intresse att synliggöra med hänvisning till eventuell nedgradering av arbetets status. Det motsatta förhållandet, när det kan saknas kompetens, kan också förekomma då det av andra orsaker inte heller är intressant för arbetstagare att flagga om de verkliga förhållandena avseende kompetensnivå, då med hänvisning till risker för omplacering, kompetensutvecklingsinsatser eller i värsta fall avsked. Denna rörelse (3) kan till största delen beskrivas som organisationens behov av kompetensutveckling.

Nästa rörelse (4) behandlar spelet mellan faktisk kompetens (B) och arbetsuppgiftens eller arbetsfunktionens verkliga kompetenskrav (D). På mikronivå handlar detta om den sedvanliga matchningen som nyanställd mellan det nya arbetets arbetskrav och den kunskap och erfarenhet som den anställde tar med sig in i arbetet. Denna rörelse kan därför till största delen sägas handla om individens behov av kompetensutveckling/avveckling. I nedre högra hörnet, diagonalt placerat i förhållande till konventionell validering, hittar vi *arbetsplatsvalidering* vilket alltså handlar om den form av kunskaps- och kompetensvalidering som organisationer använder sig av med syfte att göra bedömningar av den kompetens som organisationen behöver. Arbetsplatsvalideringens placering i modellen hamnar då nära den kompetens *som arbetet verkligen kräver* (D) vilket kan sägas vara arbetsplatsvalideringens "motor". På det sättet handlar alltså arbetsplatsvalideringens logik till största delen om att göra bedömningar utifrån arbetsuppgifternas eller arbetsfunktionernas verkliga kompetenskrav. Vid t ex en anställningsintervju kan därför formell kompetens, i form av betyg av intresse ses som ett grundläggande kompetenskrav medan bedömningar av

den faktiska kompetensen (B) också måste göras med hänvisning till de föreställningar som finns avseende den kompetens som arbetet faktiskt kräver (D). Det betyder att det i en mening finns en explicit del i anställningsintervjun som handlar om en matchning mellan formell kompetens (A) och efterfrågad kompetens (C) som till viss del handlar om den legitimitet som ligger i det formella utbildningssystemets kompetensgaranti medan det samtidigt pågår en implicit bedömning och matchning mellan den faktiska kompetensen (B) och de kompetenskrav som arbetet faktiskt kräver (D). Denna bedömning kan då, som vi senare skall se, handla om delvis andra kriterier och bedömningar än vad som sker i den explicita delen.

För individen innebär denna rörelse oftast behov av vidare kompetensutveckling eftersom exakt matchning sällan kan ses som vare sig möjlig eller ens önskvärd när det gäller nyanställningar. Poängen är ju trots allt oftast att tillföra ny kompetens, inte bara matcha nuvarande kompetensbehov. En annan dimension av ny kompetens handlar då inte bara om att tillföra kompetens som inte tidigare funnits i företaget utan också i någon mening rekrytera individer med förmåga att kunna utveckla ny kompetens, både som tidigare funnits men också ny, (Ellström 2004). Just denna förmåga kan antagligen anses vara en icke obetydlig del av arbetsplatsvalideringens bedömningar, att bilda sig uppfattningar i vilket avseende det kan finnas utvecklingspotential i de rekryteringar som görs, ibland kanske i högre grad än intresset för aktuell kompetens. I rörelsen kan vi också finna det motsatta förhållandet avseende spelet mellan faktisk kompetens hos individen och arbetsuppgifternas faktiska krav på kompetens när inträdet på arbetsplatsen kan innebära att den anställde inte får vare sig användning av tidigare kompetens inom området på grund av att arbetet inte ställer dessa krav på den anställdes insats eller att arbetet inte heller kräver utveckling av kompetens. Man kan då tala om en slags avveckling av kompetens, vilket betyder att kompetensen kan anses vilande men den kan också innebära att den blivit omodern i takt med användandet av ny teknik eller nya arbetsmetoder.

Utnyttjad kompetens

I mitten av modellen är *utnyttjad kompetens* (E) placerad, dvs., den kompetens som faktiskt kommer till användning i företaget eller kommunen. I modellen är även här vissa rörelser (5-8) inritade, vilka alla indikerar liknande rörelser som de tidigare nämnda (1-4). Utnyttjad kompetens (E) kan av olika orsaker, varav några tidigare nämnts, inte sägas vara detsamma som faktisk kompe-

tens (B). De främsta skälen till detta handlar förstås om arbetets kompetenskrav men också individens motivation att använda sig av den egna kompetensen i arbetet. Om vi ser på utnyttjad kompetens (E) utifrån mikronivå, som en individ i en anställningssituation (kan naturligtvis i någon mening också vara en egenföretagare eller den arbetande arbetsgivaren också), bildar de fyra rörelserna (5-8) en intressant dynamisk situation avseende kompetens. I rörelsen (5) mellan formell (A) och utnyttjad (E) kompetens finner vi den formella utbildningens betydelse i arbetet. Detta kan för den enskilde betyda status men kan också avklinga i betydelse. Denna rörelse kan för somliga betyda en alltid pågående rörelse där vidareutbildning i form av formell eller icke-formell utbildning mer eller mindre ständigt är av betydelse. Nästa rörelse (6) kan i många fall ses som en relation öppen för förhandling där det från organisationens sida kan vara intressant att på olika sätt motivera och stimulera den anställda till att i högre grad använda (E) den faktiska kompetens (B) som finns, eller som kan bli ytterligare utvecklad. Detta kan också från fackets och de anställdas sida ses som ett område för diskussion vid t ex löneförhandlingar. Den rörelse (7) mellan utnyttjad (E) och de kompetenskrav som arbetet kräver (D) speglar till stor del den dynamik som det faktiska arbetet kräver och kan signalera både behov av kompetensutveckling och förhandling. Nästa rörelse (8) mellan efterfrågad (C) och verkligt behov av kompetens (D) skall inte heller ses som ett statiskt förhållande mellan organisationens och individens föreställningar om kompetens. Här finner vi bland annat organisationens offentliga bild av de kompetenskrav som man menar råder, något som uttrycks i platsannonser, marknadsföring, leverantörskontakter något som många gånger också kan tolkas som behov av legitimitet. För den anställda kan detta både innebära motstridiga bilder av kompetens men också såväl uppgradering som nedgradering av den egna kompetensen.

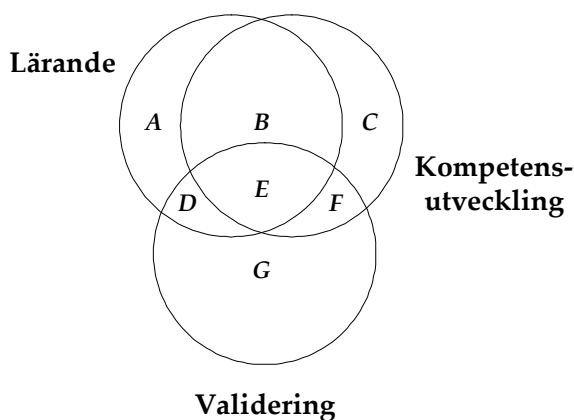
Utifrån ett valideringsperspektiv är modellen intressant eftersom den både belyser kompetensens mer explicita sidor såväl som dess implicita. Den explicita sidan av kompetens handlar till stor del om det som görs synligt i betyg eller andra dokument men som också offentliggörs utifrån mer eller mindre välgrundade föreställningar. Detta kan i hög grad sägas handla om en slags *legitimitetslogik*. Traditionell validering kan till stora delar sägas utgå från denna typ av logik. Den implicita sidan av kompetens drivs snarare av en *produktionslogik* vilket betyder att det är arbetsuppgifternas eller arbetsfunktionernas faktiska kompetenskrav som är i huvudfokus vid bedömning. Arbetsplatsvalidering är till skillnad från traditionell validering mer inriktad på denna typ av logik med fokus på att utvärdera och bedöma kompetens utifrån de faktis-

ka behov som finns, dvs, i vilken grad bedömd kompetens kan användas i den verksamhet som bedrivs.

Validering i relation till lärande och kompetensutveckling

Lärande och även kompetensutveckling kan anses utgöra en central och nödvändig del av arbetets karaktär. Arbetsuppgifterna kan förändras, ny teknik tillkomma, arbetsförhållanden skifta, arbetskamrater kommer och går, ramarna för arbetet lagregleras med jämna mellanrum, situationer som alla föranleder och nödvändiggör någon form av lärande och utveckling av kompetens för individ, grupp och organisation. Lärande kan i likhet med det lärande som sker i formella sammanhang ses som de pågående processer av individers aktiva engagemang i tänkande och handlande (Billet 2006). I så måtto behöver inte skillnaden mellan det informella och formella lärandet vara så stora (Fenwick 2005). Men utifrån ett valideringsperspektiv är det mer uppenbart att informellt lärande skiljer sig från formellt lärande. Formellt lärande är oftast synligt, erkänt och definierat medan det informella lärandet många gånger saknar dessa egenskaper. Därför kan just denna omvandling av informella kunskaper och kompetenser som sker vid validering ses som en central fråga i synliggörandet av enskilda individers informella lärande.

Som tidigare beskrivits i detta kapitel kan kompetensutveckling både ses som organisationens samlade verksamhet för att säkra den kompetens som behöver finnas. Detta sker vid t ex rekrytering, utbildning, kursverksamhet, rörlighet inom organisationen, osv. Kompetensutveckling kan också avse den specifika utvecklingen av den enskildes kompetens (Ellström 1992). Utifrån denna definition kan alltså inte all typ av kompetensutveckling ses som lärande i egentlig mening. Det omvända kan också sägas gälla, allt lärande som sker på en arbetsplats kan inte heller betraktas som kompetensutveckling. Detta åskådliggörs nedan i figur 7:



Figur 7: Relationen mellan lärande, kompetensutveckling och validering

Det förekommer olika slags lärande på en arbetsplats, både i form av formellt och icke-formellt lärande men också i form av informellt lärande, sett som en typ av "kunskapande mitt i varje människas dagliga kalabalik" (Fenwick 2006b, min egen översättning). Allt lärande som sker på en arbetsplats kan dock inte anses vara kompetensutveckling i direkt mening. Människor lär sig förstås en mängd olika saker som inte har med arbetet att göra, inte minst i samtalet med medarbetare, t ex i fikabordssamtal, (A). Även om det inte faller inom ramen för vad som kan kallas för kompetensutveckling, betyder emellertid inte att det skulle vara oviktigt ens för organisationen. Det kan av många orsaker ses som motivationsförhöjande, allmänbildande och även innehålla moment som senare kan komma organisationen till godo, även om det inte kan förutses. Trots det kan mycket av det lärande som sker på arbetsplatsen också ses som kompetensutveckling, det gäller mycket av det planerade och systematiserade lärandet, som utbildning, kursverksamhet men också olika former av gruppverksamhet där anställda tillsammans får ansvar för verksamhetsutveckling och liknande, (B). Detta lärande är naturligtvis inte alltid till sin karaktär planerat eller medvetet, blir inte heller alltid dokumenterat eller officiellt erkänt men kan ändå ses som en del av organisationens planerade lärande och kompetensutveckling. På ett liknande sätt som allt lärande inte kan anses vara kompetensutveckling så kan inte heller all kompetensutveckling i direkt mening ses som lärande (Ellström 1992, s. 16). Detta rör sig bl.a. om nyrekryteringar, omplaceringar, rörlighet av personal, med andra ord in-

försel eller förflyttning av kompetens, (C). Sen är det en annan sak att dessa åtgärder många gånger också föranleder viss form av lärande.

Det lärande och kompetensutveckling som sker på arbetsplatsen och de kunskaper och kompetenser som i detta utvecklats kan också bli föremål för någon form av validering. När det gäller traditionell validering i betydelsen av strukturerade valideringsprocesser med syfte att ge den validerade erkännande av de kunskaper och kompetenser denne oftast förvärvat på en arbetsplats, har detta både förekommit "på plats" (E) och utanför arbetsplatsen (G). I de fall när traditionell validering av anställdas förekommande kunskaper och kompetenser på en arbetsplats validerats har detta många gånger handlat om kommunanställda vars kompetens kompletterats med utbildning i syfte att höja utbildningsnivån (Lundgren 2005). Mer ofta har kunskaper och kompetenser, utvecklade på arbetsplatser men i samband med arbetslöshet validerats "utanför" arbetsplatsen, i betydelsen att den validerade inte har haft en anställning vid tillfället för valideringen (t ex Andersson 2002a).

Vi kan också betrakta modellen utifrån ett arbetsplatsvalideringsperspektiv, i betydelsen en förståelse av att företag och kommuner också "validerar" de anställdas kunskaper och kompetenser, även om detta inte sker i strukturerade processer och inte heller benämns validering. Lärande, kompetensutveckling samt validering kan på arbetsplatser antas vara en i hög grad simultan process. Eftersom syftet med lärandet och kompetensutveckling oftast är att kunskaperna och kompetensen skall komma till användning blir många gånger både lärandet och synliggörandet av detsamma i form av bedömning av dess värde, dokumentering och olika former av erkännande delar av en och samma process. Det lärande som sker på en arbetsplats men som inte i första hand kan betraktas som kompetensutveckling (D), är med all säkerhet också föremål för former av validering, trots det kan vi i detta sammanhang lämna detta lärande utanför denna beskrivning. Lärande som också kan betraktas som kompetensutveckling (E) kan också antas vara föremål för organisationens synliggörande, bedömning och värdering. Detta sker inte minst när formellt och icke-formellt lärande, i form av intern kursverksamhet, den anställdes deltagande i externt anordnad formell utbildning synliggörs av ledningen men även de anställda, vid t ex kompetenskartläggning, utvecklingssamtal, lönesamtal, kompetensplanering, osv. Även informellt lärande inbegrips i denna kategori, även om det kan anses mer osäkert i vilken grad detta synliggörs och utvärderas. Här får vi anta att mycket av detta lärande och kompetensutveckling sker i det tysta, och i någon mening också utvärderas i det tysta. Det kan också anses som

troligt att gränserna mellan lärande, kompetensutveckling, validering och användning i hög grad får anses som flytande, och att närheten dem emellan i både tid och rum kan vara mycket kort. Även kompetensutveckling som inte i första hand ses som lärande (F) kan antas vara föremål för någon form av validering. Detta kan handla om anställning, befordran eller personalrörlighet, dvs, i någon mening en typ av rekrytering, legitimering eller omflyttning av kompetens. Det är klart att organisationen är tvungen att göra bedömningar av de personers kompetens som är föremål för de förändringar som detta medför, som att delegera ansvar för nya arbetsuppgifter, större befogenheter eller möjligheten att ingå i nya arbetsgruppskonstellationer.

5

Det individualiserade och rationaliserade arbetet

Få begrepp har blivit så starkt förknippade med det moderna samhällets utveckling och framväxt som rationalitet och individualisering (Bauman 2002; Flyvbjerg 1998; Beck & Beck-Gernsheim 2006; Ritzer 2008). Rationalitetsbegreppet används t ex vid beskrivningen av industrialiseringens och kapitalismens framväxt och den ökande byråkratiseringen av samhället. På liknande sätt har individualiseringsbegreppet använts för att beskriva traditioners och det kollektiva samhällets förlorade betydelse men också fenomen som t ex av-traditionalisering och sekularisering. Samtidigt finns det de som menar att det finns fog för att problematisera användningen av dessa begrepp (Bjereld et al. 2005; Demker & Bjereld 2005). De aspekter som då främst lyfts fram handlar för det första om själva användningen av begreppen där det många gånger är otydligt vad som verkligen avses eftersom begreppen i många avseenden dels framställs som något som samtidigt återfinns på olika nivåer av samhället och av den anledningen inte uteslutande kan antas stå för samma saker, dels är i avsaknad av historisk kontextualisering. Av den anledningen finns det också skäl att hävda behoven av mer förfinade begreppsdefinitioner avseende dessa begrepp (Kalberg 1980; Bjereld et al. 2005). En annan kritik som riktats mot dessa begrepp, särskilt individualiseringsbegreppet, har handlat om i vilken grad och i vilka avseenden denna omvandling påverkar den enskilda männi-

skan (Oscarsson 2005). I detta kapitel är avsikten att kortfattat redogöra för de teoretiska grunderna bakom dessa begrepp för att sedan övergå till teoretiskt grundade reflektioner av rationalitetens och individualiseringens betydelse för arbete, kompetens och validering.

Rationalitet à la Weber

En person som på ett särskilt sätt har kommit att ha blivit förknippad med rationalitetsbegreppet är den namnkunnige sociologen Max Weber, och då främst gällande begreppets betydelse för den västerländska civilisationens specifika, moderna utveckling (Kalberg 1980). Den fråga som särskilt sysselsatte honom handlade om vilka faktorer som hade lett fram till "*den typiskt beskafad[e] rationalism[en] i den västerländska kulturen*" som framför allt kännetecknats av kapitalismen, (Weber 1978, s. 13). Det Weber särskilt pekade på var, förutom att avvisa girigheten som främsta förklaringsgrund till kapitalismens uppkomst, att det inte räckte med tekniska produktionsmedel, rationella rättsystem och en formellt reglerad förvaltning för att kapitalism som fenomen skulle uppstå, utan att den även var beroende av människors speciella förmåga till vissa rationella beteenden. Weber utvecklade inte någon tydlig eller avgränsad teori om rationalitet men såg rationalitet som simultana processer både som en "*extern organisering av världen*" likaväl som inom en intern sfär som med utgångspunkt från människors tro och värderingar (Kalberg 1980, s. 1150; Ritzer 2008, s. 248). Trots bristen på en avgränsad teoretisk behandling av rationalitetsbegreppet menar Stephen Kalberg att fyra olika former av rationalitet kan särskiljas i Webers texter, *praktisk*, *teoretisk*, *substantiell* och *formell* rationalitet, (Kalberg 1980, s. 1151 ff; Ritzer 2008, s. 248 f).

Praktisk rationalitet kan enkelt förklaras som den enskilde individens sätt att på ett praktiskt sätt utifrån givna förutsättningar och egna intressen kalkylera och söka efter den bästa lösningen i en uppkommen situation. *Teoretisk rationalitet* kan snarare ses som kognitiva försök att bemästra och förstå världen genom abstrakta begrepp, en form av rationalitet som i direkt mening inte påverkar handlandet. *Substantiell rationalitet* kan i likhet med praktisk rationalitet beskrivas som ett sätt att söka efter bästa medel i relation till vissa ändamål i en viss situation men till skillnad från praktisk rationalitet sker detta istället utifrån olika värdesystem eller -kluster. Dessa tre första formerna av rationalitet är enligt Weber former som kan återfinnas i alla civilisationer i alla tider medan den fjärde typen, *formell rationalitet*, är en form som till sin karaktär har varit specifik för västerlandet (Kalberg 1980, s. 1158). Till skillnad från praktisk

rationalitet som i en mening kan sägas vara en subjektiv form av rationalitet så kan formell rationalitet ses som en mer objektiviserad form av rationalitet, där rationaliteten i stället finns internaliserad i de samhällseliga strukturerna, en slags institutionaliserad rationalitet. Weber uttrycker detta så här:

”Som vi sett kan även den byråkratiska rationaliseringen utgöra – och har utgjort – en revolutionär kraft av högsta dignitet i förhållande till traditionen. Men den revolutionerar med *tekniska* medel, i princip – som i synnerhet varje förändring av ekonomin – ”utifrån”: först förändrar den den materiella och sociala ordningen och sedan genom denna människorna genom att ändra förutsättningarna för deras anpassning och eventuellt genom att öka deras möjligheter till anpassning i den yttre miljön genom att uppställa rationella mål och medel.” (Weber 1983b, s. 197-198, kursivering i original)

Detta kan också knytas till Ulrich Becks beskrivning av institutionaliseringen av samhället, vilket ersatt tidigare kollektivt präglade traditioner, normer och värderingar (Beck 1998, s. 213 ff). Skilda system som t ex det formella utbildningssystemet, det arbetsmarknadspolitiska fältet, osv., med dess tillhörande lagar, regelverk och rekommendationer vilka människor ofrånkomligen ingår i, både möjliggör och begränsar individens livsval. Dessa samhällseliga institutioners rationella mål och medel skapar tillsammans en bild av rationalitetens närvaro i samhälle, med en tydlig utgångspunkt i kontrollen och bemästrandet av samhällets olika systemfunktioner och tänkbara utfall.

Rationalitetens kännetecken

George Ritzer menar att ovan nämnda citat på ett tydligt sätt illustrerar vad Weber menade med formell rationalitet, en rationalitet som påverkar människornas handlande genom att i första hand skapa en rationell logik som utifrån anger ramarna och riktningen för hur människor förväntas handla i denna kontext (Ritzer 2008, s. 249). Ritzer har i sin teori om konsumtionssamhällets rationalisering myntat begreppet *McDonaldization* vilket försöker förklara hur alltfler områden av det moderna samhället rationaliserats i enlighet med de förutsägelser Weber gjorde (Ritzer 1998). Han menar att rationalisering kan beskrivas med sex olika element, *effektivitet*, *förutsägbarhet*, *beräkningsbarhet* (*calculability*), *kontroll*, *ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi* och *rationalitetens irrationalitet* (Ritzer 1999, s. 78 ff). *Effektivitet* handlar enligt Ritzer om att söka det optimala medlet att nå de mål som man satt upp för sin verksamhet, vilket kanske kan ses som rationalitetens främsta kännetecken. Förenklat kan detta sägas handla om att få så mycket som möjligt utfört med

så få resurser som möjligt under så kort tid som möjligt. När Weber beskriver den asketiska protestantismens tänkesätt pekar han bland annat på synen på tidslöseri som den värsta synden av alla, något som även kunde återfinnas i Taylors tankegångar om förbättrade metoder för utnyttjandet av arbetskraft (Taylor 1967; Weber 1978, s. 74). Idag har vi naturligtvis övergett mycket av deras sätt att uttrycka oss om tid och effektivitet men Ritzer menar ändå att rationalitet sett som effektivitet i hög grad präglar nutidens sätt att t ex kontrollera och bedriva olika typer av verksamheter. *Förutsägbarhet* kan ses som en annan viktig faktor i rationaliteten vilket handlar om att forma metoder så att de är oavhängiga en viss kontext. Ett exempel på detta är det formella utbildningssystemets utformande vilket till sin uppbyggnad eftersträvar gemensamma och enhetliga formalia, regelsystem, innehåll, betygssystem, synsätt, värdegrund. Detta för att generellt kunna t ex förutsäga utfallet av en genomgången gymnasial elektrikerutbildning, oavsett om detta skett i Skövde eller i Boden. Det är också ett av de mål som eftersträvas vid traditionell validering, nämligen möjligheten att genom enhetliga system kunna ge möjligheten till förutsägbarhet av resultat (Valideringsdelegationen 2008, s. 27).

Beräkningsbarhet är en tredje aspekt av rationalitet som handlar om att betona det som går att räkna, beräkna och kvantifiera i högre grad än kvalitativa måttenheter. Det avser de fördelar som betoningen av kvantifierbara aspekter öppnar upp för genom möjligheten till mer exakta jämförelser. Ritzer menar också att den inbyggda logiken, även om denna naturligtvis inte alltid gör sig gällande, är att kvalitet många gånger är lika med en stor kvantitet av någonting (Ritzer 1999, s. 82). *Kontroll* kopplar Ritzer ihop med nästa element, *ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi* eftersom han menar att de är så tätt sammankopplade. Jag menar att ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi till stor del handlar om en strävan efter kontroll men att kontroll som ett element inom rationalitet till stor del kan behövas diskuteras för sig. Här menar jag att rationalitetens väsen till stor del handlar om en strävan efter kontroll över både människors handlande och processers utveckling, och detta eftersom rationalitetens väsen kan sägas handla om både utvecklandet och institutionaliseringen av "ett bästa sätt" och därmed inte i egentlig mening kan lämnas öppet för ad hoc-lösningar. Ett sätt att göra detta på är att ersätta de arbetsfunktioner eller aktiviteter som görs av människor med maskiner där så är möjligt. När Weber t ex beskriver rationalitet i form av den logik som driver en byråkratisk organisation är det just detta han pekar på, nämligen denna forms möjlighet till avpersonifiering inom organisationens regelsystem. Detta betyder inte, som Kalberg också påpekar, att

människor i samma stund de tar ett steg utanför organisationen inte kan agera precis som de vill i egenskap av självständiga subjekt (Kalberg 1980, s. 1165). *Ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi* kan bäst exemplifieras i den digitala revolutionen och dess (kontroll) möjligheter. I detta kan man också i någon mening säga att effektivitet, förutsägbarhet, beräkningsbarhet och kontroll som rationalitetens olika uttryck kopplas samman i sitt mest påtagliga exempel. Rationalitetens sista element handlar om *rationalitetens irrationalitet*. Detta kan ses som de negativa och oönskade följdverkningar som rationalitet kan få, t ex av en minskad grad av effektivitet, förutsägbarhet, beräkningsbarhet och kontroll. Här menar Ritzer att rationalitet ibland tar sig uttryck i former som dels verkar avhumaniserande, dels kan få rakt motsatta effekter. Weber talade här om avmystifieringen av världen som ett sätt att genom främst vetenskapen förklara och förstå världen, något som Weber samtidigt menade riskerade att skapa en brist på mening (Boglund et al. 2000, s. 178-179).

I sin bok *Rationality and power* belyser Bent Flyvbjerg i ett omfattande exempel från den danska staden Aalborgs förändring av stadskärnans trafiknät hur relationen mellan rationalitet och makt kan gestaltas (Flyvbjerg 1991; Flyvbjerg 1998). Studien kan till viss del ses som en uppgörelse med modernitetens upphöjelse av rationalitet sett som ett orubbligt ideal, i betydelsen att ett reflekterat och erfarenhetsbaserat beteende ses och förväntas vara det moderna samhällets huvudsakliga bevekelsegrund till handlande. Detta utmanar Flyvbjerg när han går så långt att han menar att rationalitet är kontextberoende och dess kontext är *makt*. Med detta menas att det som i vardagligt tal avses med rationellt grundade beteenden eller beslut inte skall ses som isolerade företeelser som *bara* har som mål att komma fram till det objektivt sett bästa sättet att göra något på utan att rationalitet också kan ses som representationen av makt. Därför menar Flyvbjerg med tankar hämtade från Foucault att rationalitet många gånger uttrycks som rationalisering (Flyvbjerg 1991). Detta uttrycker han på följande vis:

”Makten har en rationalitet som rationaliteten inte känner till, medan rationaliteten inte har någon makt som makten inte känner till” (Flyvbjerg 1998, s. 2)

Med exempel från planeringsarbetet och de reaktioner ombyggnadsplanerna skapade bland Aalborgs olika intressentgrupper visade Flyvbjerg hur det inom rationalitetens logik fattades och ändrades på beslut under processens gång som inte kunde sägas vara uttryck för rationalitet utan snarare rationaliseringar, dvs., förenklingar med syfte att behålla och stärka makten, i detta

sammanhang i förståelsen av att få sin vilja igenom avseende stadsplanens utförande. Det intressanta i detta resonemang handlar om relationen mellan *rationalitet*, något som i många sammanhang har kommit att som logisk enhet stå för sig själv, och *makt*, ett förhållande som pekar på att ett till synes rationalitetsbaserat handlande kan gå under falsk flagg, det handlar istället om makt. På det viset blir också rationalitet som logik problematiserad.

Den individualiserade människan

Individualisering har i någon mening kommit att bli ett slags samhällsvetenskapligt inneord, som ofta nämns i samband med andra till synes viktiga men kanske ibland överdimensionerade samhällsfenomen som globalisering, internationalisering, sekularisering, urbanisering, m.m. Trots detta kan individualiseringen i samhället sägas vara ett viktigt och genomgående drag i moderniteten. Några av dess viktigaste kännetecken kan sägas vara den ökade handlingsfrihet som den enskilda individen har i förhållande till kollektiv och gruppgemenskaper (Bjereld et al. 2005). Detta kan tolkas som att den enskilde inte ses tvungen att i sina livsval ta hänsyn till kollektiva och traditionella föreställningar och värderingar utan i allt högre grad kan utifrån ett större och vidare spektrum av alternativ välja inriktning i såväl små som mer avgörande faser av livet. Dock menar många att individualiseringens konsekvenser för den enskilde inte enbart stannar vid en utökad arsenal av möjligheter utan att den enskildes gestaltning som tidigare sågs som given och mer eller mindre utstakad, dels utifrån kategorier av klass och kön, dels utifrån sin kollektivt inramade kontext nu kan betraktas som ett livsprojekt (Bauman 2002, s. 174). Detta beskriver Zygmunt Bauman som att moderniteten har ersatt "den sociala ställningens *bestämning* med en tvingande och obligatorisk *själ*bestämning" (Bauman 2002, s. 176, kursivering i original). Utifrån ett sådant synsätt har individualiseringen inte endast inneburit att en *frihet* har getts den enskilde till utökade alternativa möjligheter för gestaltning av det egna livet, i någon mening är individen också *dömd* till denna frihet, med hänvisning till att det inte finns någon väg tillbaka (Bauman 1998; Beck & Beck-Gernsheim 2006; Fromm 1993).

Ofta ligger betoningen i de beskrivningar som görs av individualisering på den sociologiska förståelsen av de institutionella förändringar som skett rent historiskt, ett slags objektivt betraktande av individualiseringens konsekvenser medan Ulrich Beck menar att det saknas forskning om individualiseringens konsekvenser på en mer subjektiv identitets- och medvetandenivå (Beck

1998, s. 208). Oaktat detta kan denna uppdelning vara en möjlig ingång till problematiserandet av individualisering. En risk är att betoningen av individualiseringens konsekvenser och möjligheter på makronivå, sett som generella drag av institutionella förändringar, överskuggar den enskildes upplevelse av individualiseringens "välsignelser", något som kan uppvisa stora olikheter. I linje med detta kan den överbetoning av det senmoderna samhällets upplösning av en gammal kategori som klass också betraktas som ett "epistemologiskt felslut" med hänvisning till att dessa kategorier fortfarande skapar skilda levnadsförutsättningar för enskilda människor (Furlong & Cartmel 1997, s. 109).

Beck beskriver även individualiseringen som ett janusansikte i betydelsen att den har frigivit individen från kollektivt och normativt präglade institutioner som t ex olika samhällsgemenskaper och familjen men samtidigt gjort oss beroende av andra samhällsinstitutioner som t ex det formella utbildningssystemet, det arbetsmarknadspolitiska fältet, osv. (Beck 1998, s. 212). Det betyder att individen i sina livsval i hög grad är beroende de erbjudanden som ges på arbetsmarknaden, möjligheter som utbildningssystemet kan erbjuda, varu- och tjänstemarknadens utbud, statens och kommunens sociala skyddsnät samt en mängd olika andra lagar och regleringar som berör och styr olika aspekter av livet. Detta innebär att individualiseringen i samhället också i många stycken kan betraktas som både kontrollerad och standardiserad (Beck 1998; Buchmann 1989, s. 17). Beck skriver:

"Den kvalitativa skillnaden mellan traditionella och moderna livsberättelser är inte, som många antar, att en kvävande kontroll och riktlinjer i det tidigare kollektiva och agrara samhällen inskränkte individens talan avseende hans eller hennes eget liv till ett minimum, medan det i dag knappast finns några restriktioner kvar. Det är, i själva verket, i modernitetens byråkratiska och institutionella djungel som livet är som mest säkert fastgjort i dess nätverk av riktlinjer och reglementen. Den avgörande skillnaden är att modernitetens riktlinjer rentav tvingar fram självorganiseringen och självtematiseringen av människors biografier." (Beck & Beck-Gernsheim 2006, s. 24, egen översättning)

Det individualiserade arbetet

Den kollektiva kampen för förbättrade arbetsförhållanden fick som följd att arbetaren konstituerade sig som klass, en föreställning som inte bara fick betydelse för gruppens egen identitet och självbild men också för arbetsgivarens möjlighet att både behandla och förhandla med arbetarna som kollektiv och

utifrån denna nya identitet (Allvin 1997, s. 163 f). I någon mening kan också föreställningen om den individualiserade arbetaren sägas ha rönt samma öde. Nikolas Rose menar att intresset för arbetaren under de senaste decennierna främst har tagit sig två skilda uttryck (Rose 1999, s. 104). Detta har för det första handlat om en internationell fokusering på de anställdas arbetsmiljö, något som i Sverige fick starka politiska uttryck med bland annat en kraftig utvidgning av den svenska arbetsmiljölagstiftningen (Johansson m.fl. 2004). För det andra handlade det om att *"skapa uttryck kring en ny psykologisk bild av den anställde som ett självförverkligande ego vilkas personliga strävanden kunde förenas tillsammans med organiseringen av företaget"* (Rose 1999, s. 104, egen översättning). På det sättet menar Rose att individualisering sett som individens självreflexiva utformande av livsprojekt och mening till viss del bidragit till och i viss mening använts till skapandet av en föreställning av den anställde som självständig, meningsskapande och ansvarstagande. Denna föreställning understöds samtidigt av samhällets arbete med att integrera socialt utanförskap, identifiera den enskilde medborgaren som ansvarig bidragsgivare till välfärdsbygget, sett som en försäkran om social trygghet. Det är i denna kontext begrepp som anställningsbarhet, empowerment, livslångt lärande kan sägas ha sin mest tydliga nuvarande hemvist (Berglund & Fejes 2009; Svenska ESF-rådet 2001; Kristensson Ugglå 2007). Detta kan ses som generaliserade föreställningar av den enskilde arbetaren som likt policytexter anger riktningen för individens arbetsmarknadsetablering.

Michael Allvin pekar också på framväxten av en ny syn på arbete och därmed arbetaren. Han talar i sin bok *"Det individualiserade arbetet"* om att förhållandet mellan arbetare och arbete allt sedan 1970-talet har förändrats i flera avseenden (Allvin 1997). Han menar främst att den överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare, något han kallar för den *"fordistiska kompromissen"*, innebar att arbetaren iklädde sig arbetets identitet, moral och logik mot förbindelser om den materiella välfärden rättvisa fördelning och ständiga ökande. När detta inte längre höll under 1970-talet blottades, menar Allvin, också den inneboende konflikten mellan arbetsgivarens krav på rationalisering och effektivisering, sett som driven av produktionens differentierade och individualiserande krafter och arbetarnas krav på förbättrade sociala förhållanden, sett som driven av en strävan efter identitet och sammanhållning genom arbetet (Allvin 1997, s. 181). I detta läge kom staten i sitt engagemang för välfärd att få en stor roll som dämpande faktor tillsammans med kollektivavtal och fackföreningarnas arbete, något som fick en institutionaliserande inverkan i synen på arbete, något Allvin kallar för en *standardiserad arbetsidentitet* (Allvin 1997, s. 182). Denna arbetsidentitet menar Allvin har kommit att få alltmer in-

dividualiserade drag, något som inte minst de ökade kraven på kunskap och kompetens hos de anställda har bidragit till. Från att ha i hög grad kännetecknats av reglerade arbetsuppgifter, i betydelsen tydliga, avgränsade och formulerade arbetsbeskrivningar, har arbetet för många nu övergått till något som Allvin menar kännetecknas av ett *regulativt reglerat handlande*. Detta betyder att arbetet i allt större omfattning innebär att den anställde tillåts och uppmuntras att inom organisationens mål och organisering tolka och definiera sitt eget arbetes insats och utformning. Det finns alltså en förväntan från organisationen att den anställde själv skall förstå organisationens inneboende logik och den funktion som den anställde förväntas fylla. Det finns även en förväntan att den anställde skall bidra till organisationens utveckling genom de val av insatser denne gör. En sådan syn på individens position och funktion i en arbetsorganisation kan sägas korrelera med Anthony Giddens tankar om självreflexivitet men också om relationen mellan aktör och struktur, (Giddens 1984; Giddens 1999). Självreflexivitet utifrån den enskildes förväntade förmåga att kunna förhålla sig till arbetet som ett reflexivt projekt, inte givet eller i förväg definierat utan istället öppet för utveckling och egen tolkning, (se även kapitel 4, s. 58). Giddens struktureringsteori menar i korthet att aktören i viss mening är både begränsad av de strukturer som omger henne men också möjliggörs av dessa, samtidigt som aktören samtidigt genom sitt handlande påverkar och förändrar dessa strukturer. I Allvins beskrivning av det individualiserade arbetet tydliggörs detta främst i den anställdes förväntade bidrag till organisationens utveckling och framväxt samtidigt som dessa strukturer också, något som den anställde reflexivt måste förhålla sig till, både begränsar och möjliggör denne.

En dimension av det individualiserade arbetet, bland annat sett som en konsekvens av den ökande andelen servicearbeten, handlar om att anställda fått en ökad självständighet och oberoende i sin arbetssituation (Näswall m.fl. 2008, s. 2). Konsekvenserna av detta kan tolkas som positivt, i just betydelsen av självständighet och möjligheten att efter eget huvud få utforma det egna arbetets innehåll och inriktning även om detta naturligtvis begränsas av organisationens ramar för verksamheten. Men det kan också ses negativt utifrån den ökade otydlighet som dessa förutsättningar kan medföra, inte minst avseende arbetstider och gränser mellan arbete och fritid (Sennett 2000, Allvin m.fl. 2006). Oaktat detta kan vi konstatera att konsekvensen av det individualiserade arbetet betyder en ökning av flexibiliteten i arbetslivet. Allvin menar att det ända sedan 1970-talets kris inom industrin med osäkerhet som följd växt fram en mängd olika strategier, ofta i form av managementkoncept för att presentera lösningar på denna ökande osäkerhet (Allvin 2008, s. 19 ff, Røvik 2000,

Røvik 2008). Lösningen har ofta i generaliserad mening presenterats som den flexibla organisationen. Den logik som följer av detta är att arbeten som anpassas för att möta oförutsägbara verkligheter också själva i någon mening blir oförutsägbara, och som Allvin uttrycker det, gränslösa. Att denna utveckling får konsekvenser för hälsa och välbefinnande har ofta påpekats, men nedan vill jag främst fokusera betydelsen av just dess flexibla karaktär (Allvin m.fl. 2006, Näswall m.fl. 2008; Marklund m.fl. 2000; Angelöw 1991).

Kompetens för det individualiserade arbetet

Utifrån den tidigare beskrivningen av Allvins version av det individualiserade arbetet låter han oss förstå att detta innebär att den anställde själv förväntas förstå innehållet och riktningen av den egna arbetsinsatsen till skillnad från förr då arbetsinnehållet i en mer direkt och avgränsad form angavs. Samtidigt skall inte detta ses som en individualisering fri från styrning, snarare tvärtom då den istället styrs genom organisationens institutionaliserade värderingar och normer som den anställde förväntas följa (Beck 1998). Den intressanta frågan blir då på vilket sätt detta får konsekvenser för synen och värderingen av kompetens. Vilken typ av kompetens är intressant utifrån en föreställning om det individualiserade arbetet? Här tänker jag att man kan göra en idealtypisk uppdelning av kompetens utifrån Allvins tankegångar. Dels kan man se på kompetens som de kunskaper eller färdigheter som behövs för att följa de konstitutivt reglerade arbetsuppgifter som den anställde har i sin arbetsfunktion, dels kan det handla om kunskaper och kompetenser som istället utgår från det Allvin menar är regulativt styrda arbetsuppgifter, något som den anställde i hög grad förväntas utveckla och tänka ut själv. Detta generaliserade sätt att tänka om lärande och kompetens är en tråd som plockats upp av flera forskare. Ellström talar om anpassningsinriktat och utvecklingsinriktat lärande vilket i någon mening slår an samma ton avseende den skillnad som ligger mellan att ha sitt fokus på det man redan vet och det givna *och* att ha sitt fokus på det som man inte vet men ser behöver utvecklas (Ellström 2002; 2004). Den särskilda kompetens som efterfrågas i det individualiserade arbetet menar jag också kan återknytas till Ellströms diskussion av kompetens där inte bara kunskaper och färdigheter ges rum utan även affektiva och sociala aspekter som t ex motivation och kommunikationsförmåga samt personlighetsfaktorer som t ex självuppfattning. På det sättet kan vi tänka att de aspekter av kompetens som krävs för det individualiserade arbetet i en högre grad knyter an till både motivations- och ambitionsgrad hos den enskilde men även viljan att se saker på nya sätt.

Ett annat problem avseende individualisering och synen på kompetens kan sägas handla om föreställningen om eller den enhetliga bilden av den individualiserade (anställningsbara) människan som den presenteras i företrädesvis arbetsmarknadsanknutna policytexter (Berkel & Valkenburg 2007; Berglund & Fejes 2009). Denna bild kan i flera avseenden sägas överensstämma med bilden av den anställde i det individualiserade arbetet men här fokuseras i första hand individens eget ansvar för utbildning, praktik, jobbsökaraktiviteter och anställning (Berglund 2009). I bilden av den anställningsbare individen kan man säga att individualiseringens karaktäristiska drag av individens fria val och alternativa möjligheter avseende (arbets-) livsbana sammankopplas med det ansvar för välfärd och social sammanhållning som var och en förväntas vara med och bära. Utifrån ett sådant synsätt kan detta i många stycken uppfattas som en bedräglig bild eftersom individens frihet bara blir en frihet inom de ramar som samhället redan dragit upp. I fråga om synen på kunskaper och kompetenser vid konventionell validering menar Fredrik Sandberg att på grund av denna föreställning om anställningsbarhet som huvudkriterium vid traditionell validering kan det finnas en risk att överbetona meritokratiseringen av kunskaper, återopande de professionaliseringsbehov som efterfrågas i arbetslivet (Sandberg 2009). Han pekar bland annat på att den efterfråga som finns inte bara handlar om kompetens sett som betyg utan att det också handlar om de särskilda effekter som kan sägas följer med på köpet vid högre utbildning. Det handlar om en skolning av förmågor av t ex kritiskt tänkande, utvecklingsinriktat tänkande, social kompetens, demokratisk skolning, kommunikativ tänkande, osv. Den intressanta koppling som kan göras mellan Allvins tankar om det individualiserade arbetet och Sandbergs kritik av traditionell validering handlar till stor del om vilka aspekter på kompetens avseende en framtida arbetsmarknad som skall anläggas. Utifrån beskrivningen av det individualiserade arbetet kan vi förstå att kompetensaspekter inom vissa yrkesgrupper delvis förskjuts till att i högre grad handla om förståelsen av abstrakta verkligheter, självständigt arbete och en hög förändringsbenägenhet. Om det däremot vid traditionell validering endast fokuseras på värderingen av praktiska kunskaper och kompetenser kan detta medföra risker för den validerade eftersom detta inte till fullo motsvarar arbetsgivarens efterfrågan på kompetens.

Rationalitet och individualisering i ett valideringsperspektiv

Hur ser då relationen mellan validering och rationalitet respektive individualisering ut? När vi talar om traditionell validering kan detta ses som en logisk följd av det förändrade betraktelsesätt vi anlagt på kunskap och kompetens, i första hand uttryckt som livslångt lärande. Livslångt lärande är i sig inte något nytt fenomen, människor har i alla tider och under hela livscykeln lärt sig och utvecklat sin kompetens. Det är snarare i vårt sätt att betrakta och värdera livslångt lärande på som skillnaden ligger. Det är också här som validering som fenomen kommer in eftersom det på ett så tydligt sätt ansluter sig till en generell kompetensförsörjningslogik i samhället, en logik där formell utbildning och formell kompetens i hög grad värdesätts och efterfrågas. Detta kan ses som ett institutionaliserat nav som kompetensförsörjningen snurrar runt. Traditionell validering är alltså det sätt som företrädesvis *informella* kunskaper och kompetenser i någon mening görs formella. Det sätt som detta i huvudsak talas om, utförs på och marknadsförs som, ansluter till stor del till några av de kännetecknen på rationalitet som Ritzer anger, *effektivitet, förutsägbarhet, beräkningsbarhet (calculability) och kontroll* (Ritzer 1999, s. 78).

- Effektivitet eftersom valideringen möjliggör ett standardiserat och i några avseenden automatiserat sätt att synliggöra informell kompetens som i annat fall skulle riskera förbli ouppmärksammat utanför det lokala sammanhanget.
- Förutsägbarhet i betydelsen av att traditionell validering i så hög grad eftersträvar standardiserade former med hänvisning till överförbarhet men också rättvisa bedömningar.
- Beräkningsbarhet kan sägas bli uttryckt i de många gånger intima kopplingar som traditionell validering har till det formella utbildningssystemet. Genom deras betygssystem görs valideringens resultat också till stor del mätbart och därmed jämförbart.
- Kontroll sett som ett av rationalitetens kännetecken uttrycks också i den traditionella valideringens standardiserade former och den nära kopplingen till det formella utbildningssystemets lagar och regleringar.

Jag menar att det är möjligt att utifrån en i första hand högre aggregerad samhällsnivå se traditionell validering som ett uttryck för rationalitet. Det står för ett sätt att ge formellt erkännande till informellt förvärvade kunskaper och kompetenser, vilket utifrån denna föreställning om valideringens syfte breddar möjligheterna för fler grupper att få sina kunskaper och kompetenser värderade och i den meningen borde öka samhällets kompetensförsörjningskapa-

citet. Dessutom antas validering uppmuntra och underlätta till ytterligare avancemang ifråga om utbildningsnivå för tidigare studiesvaga grupper.

På ett liknande sätt kan även individualisering som ett generellt drag av moderniteten kopplas till begrepp som livslångt lärande och validering. Idén om det livslånga lärandet är också starkt sammanbundet med idén om ett fritt (lärande) subjekt. I denna idé verkar tanken om individens frihet från traditionella och kollektiva normtyngda livsmönster och de alternativa möjligheter till livsval detta öppnar upp vara förenad med samhällets föreställningar om vad dessa möjligheter bör leda till. Man kan säga att med frihet kommer också ansvar. Det är detta som Beck menar när han pekar på hur den individualiserade människans indirekt kontrolleras genom samhällets institutionella regleringar och framställningar (Beck 1998). För den enskilde individen kan dock livslångt lärande och validering ses som uttryck för både empowerment, studie- och karriärstödsåtgärder och individualiserade och alternativa vägval i ett för övrigt standardiserat samhälle. Från samhällets sida är naturligtvis allt detta intressant i olika avseenden men samtidigt så riskerar både livslångt lärande och validering bli ett ytterligare delmoment i kravet på anställningsbarhet sett som ett bidrag till samhällets leverans av kompetens.

Det individualiserade arbetets karaktär

Ifråga om det individualiserade arbetets karaktär och dess relation till livslångt lärande och validering är detta mer komplext. Vilka är de drag av individualisering som framträder i de nya arbeten vilka verkar efterfråga självständighet, reflexivitet och flexibilitet hos de anställda? Jag tänker här att det finns en risk att alltför snabbt dra likhetstecken mellan t ex individualisering och självständighet. I vissa avseenden passar detta väl ihop med förståelsen av individens fria ställning i förhållande till kollektiva normer och värderingar och den självständighet detta medfört. Ifråga om individualisering är det inte i första hand dessa slutsatser vi skall dra. Istället kan individualisering förstås som det moderna samhällets förhållningssätt och spelregler gentemot den enskilde individen vilket undandragit alla tidigare möjligheter till direkt styrning med tanke på att vi nu i högre grad ser vårt samhälle som pluralistiskt till sin karaktär. Detta utesluter dock inte samhällets krav på en viss uppslutning kring vissa institutionaliserade föreställningar om olika *inre* regelsystem avseende värderingar och normer, och *yttre* som lagar och direktiv. På ett liknande sätt beskriver också Allvin det individualiserade arbetet, där denna nya form av regulativt styrda arbeten å ena sidan bär på individualiseringens typiska

drag av självständighet och reflexivitet men å andra sidan förväntas den anställdes egen tolkning och gestaltning av sin arbetsinsats vara i enlighet med (samhällets och) organisationens uttalade verksamhetsmål.

Vilka är då de kompetenskrav som efterfrågas i det individualiserade arbetet och i vilka avseenden kan dessa mötas genom tanken om och praktiken av livslångt lärande och validering? Allvin menar att i ett individualiserat samhälle går gränsen för en existentiellt strukturerad tillvaro inte mellan de som arbetar och de som är arbetslösa utan mellan de individer som *själva* förmår strukturera sin tillvaro och de som inte förmår göra detta (Allvin 1997, s. 191). Detta kan nog ses som alltför generellt uttryckt eftersom detta till stor del beror på vad som avses med en existentiellt strukturerad tillvaro. Poängen ligger ändå i det som bland elever i grundskolan brukar benämnas som "att ha knäckt koden", i betydelsen att ha förstått vilka krav, regler och normer som premieras inom det formella utbildningssystemet och vilka metoder, språk, resurser man behöver använda sig av för att ta sig fram. Och då är frågan, i likhet med de elever som så att säga knäckt koden, vilken speciell typ av kunskap och kompetens som krävs för att "knäcka koden" i arbetslivet. Här är Sandberg inne på att den akademiska skolningen är av stor betydelse i förståelsen av hur samhälle, arbetsliv och organisationer fungerar och att validering av enbart specifika kunskaper eller kompetenser inte förmår skapa eller utveckla dessa efterfrågade förmågor (Sandberg 2009).

Om vi nu återvänder till kapitlets inledande frågeställning om rationalitet och individualisering så handlade dessa om huruvida dessa två fenomen så enkelt låter sig fångas i diverse schabloner om nutida utbildning och arbetsliv. En annan frågeställning fokuserar på vilket sätt vi på individnivå kan tala om dessa fenomen. Här är till exempel Flyvbjerg inne på tanken att den institutionaliserade föreställningen om rationalitet behöver ifrågasättas och menar att det i samhälle och arbetsliv många gånger istället handlar om makt och rationaliseringar, om än under rationalitetens flagg (Flyvbjerg 1998). Detta blir då intressant om vi utgår från att traditionell validering i hög grad utgår från en rationalitetens logik medan de kunskaper och kompetenser de är satta att utvärdera och bedöma utgår från en delvis annan typ av logik. Det behöver knappast ifrågasättas att arbetslivets organisering och teknologi är föremål för en hög grad av rationalisering, allt i enlighet med Ritzers tankegångar om McDonaldiseringen av samhällets olika typer av organisering, men frågan är om och då på vilket sätt Flyvbjerg kan ha rätt i att rationalitet kan vara en täckmantel för andra saker, som t ex rationalisering (Ritzer 1998). Frågan be-

höver också ställas över vilken betydelse detta får för individen, t ex i samband med validering.

På individnivå har individualisering ofta framställts som liktydigt med självständighet kopplat till en outtalad förståelse av att "var man sin egen bästa dräng". Henrik Oscarsson menar att en indikator för individualisering kan vara i vilken grad man avviker från gruppen (Oscarsson 2005). Han använder som exempel om en industrianställd röstar på Moderaterna så kan detta vara ett utslag av individualisering om vi utgår från definitionen att industriarbetare som grupp i normala fall stödjer något av de arbetarpartier som står till buds. Beteende som dessa som innebär avvikelser från en generaliserad grupps beteenden har ökat, så även fragmenteringen av olika kombinationer av livsstilar, värderingar, åsiktsmönster samt politiska och religiösa uppfattningar (Oscarsson 2005, s. 76). Detta betyder att förklaringsmönster som är baserade på grupp kan ha förlorat i prediktionskraft men den fråga som aktualiseras är om den helt förlorat i kraft. Vi kan kanske förstå individualisering som individens förändrade relation till kollektivet men inte dess brott med kollektivet. Om vi ser till arbetslivet och dess förutsättningar så kan samma sak sägas gälla. Kraven och förväntningarna på individen har förändrats enligt Allvin men individens krav och förväntningar på omgivningen har även förändrats i så måtto att denne i högre grad förväntar sig bli bemött som självständig individ t ex i förhållande till arbetskollektivet. Samtidigt motsäger inte dessa uttryck för oberoende och självständighet den enskildes beroende och samspel med kollektivet. Man lär sig tillsammans och av varandra och riktlinjer för kommunikation utvecklas specifikt inom varje enskild grupp. Av detta kan vi också förstå vikten av att se kunskaper och kompetenser som till viss del kontextanknuten, till sin karaktär kommunicerad och i vissa avseenden kollektivt buren. På så sätt kan också traditionell validerings individualiserade inramning behöva problematiseras i dubbel bemärkelse. På vilket sätt kan traditionell validering utgöra ett verktyg för synliggörandet av den typ av individualiserade kompetens som framtidens arbetsmarknad efterfrågar, och i vilken grad tas de informella kunskapernas och kompetensernas kollektiva anknytningar i beaktande. Och hur löser arbetsmarknaden själv detta?

Rationalitet i arbetarkollektivet

Den norske sociologen Sverre Lysgaards studie av en fabrikskultur visade bland annat på hur arbetarna i kontakterna med arbetsledningen i första hand agerade utifrån det egna arbetarkollektivets normer och värderingar (Lys-

gaard 1961/1985). Det tekniskt/ekonomiska systemet mötte i detta ett "arbetarkollektivsystem", något som enligt Lysgaard fungerade som en buffert för den enskilde arbetaren i dennes möte med ledningen. Det tekniskt/ekonomiska systemet kan dels ses synonymt med ledningen, dels ses som den produktionslogik som företagets verksamhet styrdes av. Priset som arbetarna enligt Lysgaard blev tvungna att betala för detta "beskydd" handlade till stor del om att ge upp eget ställda mål och intressen och underordna sig arbetarkollektivets vilja (Aronsson 2005). De exempel som Lysgaard lyfte fram för nu närmare femtio år sedan kan kanske snarast betecknas som *det kollektiverade arbetet*, något som blir intressant i mötet med Allvins tankar avseende det individualiserade arbetet (Allvin 1997). Individualiseringen har kommit att innebära ett nytt förhållningssätt till den enskilde arbetaren, inte minst från ledningens sida, medan arbetarens relation och koppling till kollektivet inte kan anses ha förlorat all sin betydelse. Detta gäller inte minst det som Lysgaard lyfte fram, kollektivets samlade betydelse av motstånd mot det tekniskt/ekonomiska systemets kompetenskrav. Sett i ljuset av det individualiserade arbetets karaktär, som mer självständigt och självtolkande kan frågan ställas i vilken grad en kollektiv buffert kvarstår eller om detta har ersatts av något annat i relation till ledningens kompetenskrav. Kan detta också ses som en viktig kompetens i en framtida individualiserad arbetsituation att kunna balansera kompetenskraven, i första hand i fråga om utnyttjad kompetens (Ellström 1992). Om kompetenskraven i likhet med arbetsuppgifterna, inte på samma sätt som tidigare uttalas och tydliggörs för den enskilde utan förväntas kunna bli uttolkade av den denne så kan möjligen denna balansering mellan den kompetens som i någon mening förväntas från organisationen och arbetarens uppfattade tolkning av faktiska kompetensbehov ses som en kompetens i sig. En annan viktig fråga om balansering handlar om förhandlingen om kompetensutveckling i sammanhang där kompetenskriterierna inte är tydligt ställda.

En annan viktig dimension som lyfts upp i Lysgaards bok behandlar det tekniskt/ekonomiska systemet, sett som en rationalitet. Detta system har i idealtypisk mening många gånger kopplats till en typ av produktionens logik eller till det som Anette Karlsson beskriver som *tekniskt begränsad rationalitet* (Karlsson 2010; Gunnarsson 1994). Detta kan beskrivas som den typ av rationalitet vars fokus i första hand ligger på produktivitet, effektivitet och lönsamhet och bedömer aktiviteter och åtgärder utifrån den grad de bidrar till organisationens målsättning. I kontrast till denna form av rationalitet har man inom främst kvinnoforskningen lyft fram en annan form, *ansvars- och omsorgsrationalitet* (Waerness 1984; Gunnarsson 1994; Karlsson 2010). Detta har man menat är

en form av logik som tar ett annat perspektiv på organisationens verksamhet, där människans helhetssituation i högre grad tas i beaktande och där relationer på ett tydligt sätt blir fokuserade. Även en tredje, en typ av mellanform, har föreslagits, *relationsekonomisk rationalitet* (Blomqvist 1994; Karlsson 2010, s. 48). Detta menar Martha Blomqvist kan ses som en typ av rationalitet där personliga egenskaper och relationer fokuseras men där dessa samtidigt ses som medel att i organisationen uppnå ekonomiskt uppsatta mål. Dessa tre typer av rationalitet har även blivit förknippade med kön, tekniskt begränsad rationalitet med män, ansvars- och omsorgsrationalitet med kvinnor medan relationsekonomisk rationalitet haft en blandad koppling. Det ligger med stor sannolikhet en hel del i denna mer generaliserade uppdelning men samtidigt kan det finnas anledning att fundera på om inte dessa rationaliteter i varierande grad är representerade på de flesta arbetsplatser oavsett kön. Det som i detta sammanhang är intressant är att fundera på vilken typ av kompetens dessa rationaliteter efterfrågar och därmed premierar. Anette Karlsson menar att en teknisk rationalitet ofta kopplats ihop med en industrisamhällsmaskulinitet som utifrån nutida bedömningar många gånger betecknas som föråldrad (Karlsson 2010, s. 48). Även ansvars- och omsorgsrationaliteten har på ett liknande sätt kopplats ihop med den traditionella bilden av kvinnorollen, även den omodern. Hon menar att den senare typen av rationalitet, en relationsekonomisk istället kan utgöra ett exempel på en mer modern bild av tänkbara förhållningssätt till anställdas identitet och kompetens. Denna senare form menar jag kan kopplas till Allvins förslag om det individualiserade arbetet i så måtto att det regulativa arbetet i många avseenden också tar ett avstamp i den enskilde individens självtolkningsutrymme, initiativförmåga och flexibilitet och ser detta som ett medel att uppnå organisationens mål. Utifrån ett sådant sätt att tänka betyder det att organisationen inte bara kan ha en tekniskt begränsad rationalitet, med främst den enskildes uttryckta kompetens för ögonen utan att därmed också inbegripa andra aspekter av den enskildes kapacitet, som livssituation och kanske potential till utveckling, något Blomqvist (1994) lyfter upp. Av den anledningen kan en renodlad produktionslogik behöva ifrågasättas.

Den konstruerade organisationen

Antalet managementkoncept⁷, oftast med avsikt att ge förslag till förändringar och förbättringar i organisationer, har de senaste tjugofem åren ökat lavinartat (Røvik 2000, s. 24; Røvik 2008, s. 53; Furusten 1999, s. 1). Dessa koncept för effektivitet, ledningsstil, organisationsutveckling, resultatförbättring, osv., kan både ses som uttryck för föreställningar om att omständigheterna ständigt förändras men också för en idé om att verksamheter ständigt kan förbättras. Orsakerna till denna massiva tillväxt av koncept kan dels förklaras av framväxten av producenter, dels av det behov av koncept som bland annat den offentliga sektorn gav uttryck för i samband med det kraftiga ekonomiska bakslaget västvärlden upplevde under 1970-talet (Røvik 2008, s. 54). Här menar emellertid Kjell Arne Røvik att med avseende på den stora ökningen av efterfrågan av dessa managementkoncept så kan detta främst förklaras i att allt fler verksamheter identifierar sig som en *organisation*. Med det menas att vitt spridda verksamheter, allt ifrån företag, banker, skolor, förvaltningar, ideella sammanslutningar, vilka i en jämförelse skiljer sig från varandra på ett flertal punkter har kommit att betona universella, likartade drag som i en generaliserad mening ses vara gemensamma för alla dessa organisationer oavsett storlek, mål med verksamheten, ägarbild, osv. (Røvik 2008, s. 55). Den utgångspunkt Røvik tar är därför att "*den formella organisationen*" kommit att bli "*den moderna tidens kanske viktigaste institution*" (ibid.)

En institution anses uppstå när det finns en mellan flera parter ömsesidig benämning eller klassificering av vanemässiga handlingar (Berger & Luckmann 1966; Eriksson-Zetterqvist 2009, s. 17). Detta kan avse alla typer av handlingar som regelbundet upprepas efter givna mönster. Det betyder att handlingar inte längre enbart betraktas och uppfattas som enskilda handlingar utan mer och mer utifrån de mönster som de utförs inom. På liknande sätt har man från institutionell teori valt att se på organisationer. Man har menat att även organisationer är sociala konstruktioner där vanemässiga handlingar institutionaliseras och där summan av detta kan betraktas som ett institutionellt ramverk vilket formar organisationens sätt att bedriva sin verksamhet (Eriksson-Zetterqvist 2009, s. 12). Detta skall ställas mot en mer rationell syn på organisationer där mål, styrning och verksamhet ses som faktorer som kan förutses, planeras och verkställas och där inre eller yttre påverkansfaktorer generellt sett uppfattas spela en mindre roll. Inom viss institutionell teori har man ut-

⁷ För några kortare beskrivningar av managementkoncept se t ex Johansson m.fl. 2004, s. 443; Abrahamsson 2009.

gått från att den verklighet som organisationer verkar inom istället präglas av en begränsad rationalitet och istället styrs av *kultur* och *myter* (Christensen m.fl. 2005, s. 21). I alla organisationer utvecklas det olika kulturer, vilka kan sägas bestå av regler, värderingar, språk, handlingsmönster vilka tillsammans skapar en logik för organisationens sätt att tolka situationer, fatta beslut och agera (Christensen m.fl. 2005, s. 55). Istället för ett rationellt sätt att handla kan man säga att organisationen i de situationer som uppstår ansluter sig till ett *lämpligt* beteende.

Ett annat sätt att förklara handlingslogiken hos organisationer utifrån ett institutionellt perspektiv är att se på det som utifrån inkommande *myter* (Christensen m.fl. 2005, s. 76; jmf även Røvik 2008). Detta kan ses som den spridning av olika idéer vars uppgift handlar om att förklara och beskriva lösningar eller koncept på de problem och utmaningar organisationer generellt kan stå inför. Detta kan i stort sett ses som liktydigt med alla de otaliga managementkoncept som sprids över världen (Røvik 2008). Detta fenomen kan förklaras utifrån organisationens behov av legitimitet, i betydelsen av att ha införlivat de organisationsstrukturer som också delas av andra organisationer. Med ett *mytperspektiv* ses alltså organisationer på utsidan som lika varandra. Med ett institutionellt perspektiv på organisationen som *kultur* kan man säga att det motsatta lyfts fram. Här poängteras istället det unika med varje organisation, i betydelsen att varje organisation lever sitt eget liv med de institutionaliserade handlingsmönster och kulturer som präglar organisationens sätt att agera (Christensen m.fl. 2005, s. 76). Utifrån detta perspektiv framstår organisationen alltså i förhållande till andra organisationer som unik medan ett mytperspektiv istället betonar organisationers likhet (Christensen m.fl. 2005; Røvik 2008).

Att organisationer styrs av sina inneboende kulturer kan inte sägas vara något nytt fenomen. Däremot kan mytperspektivet i högre grad kopplas till de förändringar som skett under de senaste decennierna (Røvik 2008). Här avses då främst organisationernas uttryckta behov av att framhäva de universella organisationsdragen och att anpassa sig till olika managementtrender. Den intressanta frågan i detta sammanhang handlar då om på vilket sätt detta kan få återverkningar på arbetsorganisationernas sätt att värdera och synliggöra kompetens. Viljan att anpassa sig till olika managementtrender handlar inte bara om ett behov av att finna lösningar på problem och utmaningar i den egna verksamheten utan också om att som organisation framstå som modern, framåtsträvande, experimentell och flexibel. Utifrån ett sådant perspektiv kan man tänka sig att det kan komma att bli än mer betydelsefullt att som organi-

sation både vara en, och framstå som en, *lärande organisation*. Detta både ifråga om den bekräftade formella kompetens som finns i organisationen men också de kompetensstrategier man har och den kompetensutveckling man bedriver (Romaniuk & Snart 2000; Örtenblad 2008). I ett sådant scenario kan validering och varianter på validering spela en viktig roll om vi förenklat tänker att synliggjord kompetens också i någon mening kan bidra till legitimitet för den egna verksamheten.

Legitimitet

Legitimitet kan sägas vara ett centralt begrepp i studiet av både samhälle och organisation och har ofta kopplats ihop med maktbegreppet. Legitimitet har då setts som den acceptans och det medgivande som underordnade tillskriver den utövande makten (Beetham 1991). Weber poängterade att legitimiteten i de överordnades maktanspråk i hög grad byggde på både överordnades och underordnades tilltro till detta legitimitetssystem (Weber 1983a; Beetham 1991). David Beetham har till skillnad från Weber menat att legitimitet behöver ses som multidimensionellt till sin karaktär och grundad i 1) etablerade regler, 2) att dessa regler är accepterade av alla inblandade samt 3) att uttryck ges för medgivande eller samtycke till den relation som legitimeras (Beetham 1991, s. 15 ff). Dessa kan ses som tre karakteristika för legitimitet. I den här avhandlingen diskuteras t ex det formella utbildningssystemets legitimitet och därför kan Beethams grundläggande kriterier användas för en diskussion av t ex kurskriterier, betygssystem och dess betydelse. Betygssystemet bygger på att det finns lagar och regler för de olika kursernas innehåll och att det finns utarbetade kriterier för poäng- och betygbedömning. Dessa regelverk är i generell mening accepterat av det offentliga samhället, arbetsmarknadens aktörer samt av medborgarna, och detta samtycke är också något som kommer till uttryck vid främst anställningssituationer eller antagningsförfaranden vid utbildning. Legitimitet kan utifrån detta perspektiv ses som något givet utifrån alla dessa tre kriterier, ett formaliserat regelverk, en allmän acceptans och denna samstämmighet uttryckt i handling i överensstämmelse med det legitimiteten auktoriserar.

Inom institutionell teori har legitimitet också haft en central position. Då har legitimitet istället fokuserat på organisationers strävan efter att uppnå samstämmighet med den omgivning de befinner sig i (Eriksson-Zetterqvist 2009, s. 103). Legitimitet uppnås i hög grad genom att överensstämma med den omgivande samhällets värderingar, normer och uppfattning. Detta betyder i för-

sta hand att den huvudsakliga verksamhet som organisationen bedriver inte uppfattas som avvikande eller negativ av samhället. Det är också viktigt att verksamheten står i samklang med de föreställningar som finns, t ex är det för en kommun viktigt att den bedriver den verksamhet som den är ålagd att göra men också den som förväntas av dess medborgare. Av dessa anledningar behöver organisationer inte bara försäkra sig om kompetens för att kunna utföra den verksamhet man bedriver, i någon mening måste den också marknadsföras så. För en kommun har inte bara att ge viss service till sina medborgare, de måste också kunna visa att de har den kompetens som krävs för att kunna utföra detta. I diskussionen om organisationernas mål att uppnå legitimitet har även andra områden som t ex välgörenhet, skapandet av goodwill, lokal sponsring omtalats, vilka kan ses som sätt för organisationer att framstå som ansvarstagande, delaktiga, samhällsintresserade, osv. Detta har setts som (pro)aktiva åtgärder från organisationens håll att uppnå legitimitet för den verksamhet man bedriver. Från institutionell teori har man därför påpekat att organisationer förändras på grund av denna målsättning, en målsättning som starkt skiljer sig från t ex frågor om produktion, effektivitet, lönsamhet. Den ökade betydelse som managementkoncepten kommit att få för organisationer kan sägas vara en strävan efter balansering mellan legitimitet och effektivitet (Røvik 2000; Røvik 2008; Furusten 1999; Christensen m.fl. 2005; Örtenblad 2009). Dessa avser både leda till effektivare och mer lönsamma system för ledning och styrning i organisationerna samtidigt som själva användandet av dem kan skapa en form av legitimitet i relation till andra organisationer. Här menar Røvik att bl.a. företag, föreningar, kommuner trots stora inbördes skillnader har kommit att allt mer ansluta sig till mer generaliserade föreställningar om hur en organisation ser ut och bör uppträda (Røvik 2008, s. 55 ff).

Trender inom managementkoncepten

I en omfattande studie med syfte att beskriva olika idéströmningar rörande organisering och ledarskap i organisationer studerade Kjell Arne Røvik både managementkoncept beskrivna i litteraturen och hur dessa i praktiken använts (Røvik 2008, s. 90). Resultaten från studien presenterades sedan i *fem generella trender* som Røvik menade sig se avseende spridningen och implementeringen av managementkoncept under början av 2000-talet. Dessa var *avbyråkratisering*,

*en rörelse från ledning till styrning, affärslogikens segertåg i organisationer, värdeskapande processer samt hantering av organisationens anseende*⁸.

Mot slutet av 1970-talet började en rörelse mot en allt tydligare ledning av organisationer (Røvik 2008; s. 121). Orsakerna till detta menar Røvik var en flyktig marknad med behov av ett aktivt ledarskap som kunde fatta snabba beslut. Även politisktideologiskt styrda förändringar som kritiken mot auktoritet och hierarkiska organisationsstrukturer under 1960- och 1970-talet med krav på dialog och argument istället för direktiv kan sägas ha påverkat denna rörelse. Förändringar som New Public Management med syfte att ge lokala chefer större handlingsfrihet kan också ses som ett led i denna rörelse. Nu menar emellertid Røvik att denna rörelse börjat gå i motsatt riktning från ledning tillbaka till styrning. Detta definierar han som en rörelse mot en centraliserad påverkan av organisationens verksamhet som utövas indirekt genom formaliserade strukturer, rutiner och processer. Han talar om en *rehierarkisering*, vilket han menar består av dels en ny omformning av organisationsstrukturer med syfte att få styrningssignaler att snabbare och lättare nå sina respektive destinationer, dels utvecklingen av formella styrsystem. Ett exempel på detta som Røvik nämner är *balanserade målstyrning*, vilket kan ses som en indirekt styrning. Genom utvecklingen av olika styrsystem med ett antal utvärderande och dokumenterade mätfaktorer kan ledningen snabbt få den information och de signaler som krävs för att fatta beslut om nödvändiga kursändringar. Røvik menar vidare att synen på HR-avdelningarna också förändrats från att enbart ses som administrativa och sociala personalenheter till att i allt högre grad kopplas till organisationens strategiska funktioner. Detta innebär att personalavdelningarnas verksamhet betonas som ett medel för uppfyllandet av organisationens mål.

En annan trend som Røvik menar sig ha sett utifrån sitt material handlar om hanteringen av organisationens anseende, dvs., hur man hanterat frågan vilket omdöme man får av omgivningen. Detta kan sägas ha en hel del att göra med vilken legitimitet man eftersträvar att ha. Frågor som därför blir viktiga är branding, strategiska berättelser och organisationens samhällsansvar (Røvik 2008; s. 167). Det betyder att organisationen anser att frågan om att överleva inte enbart rör effektivitet och lönsamhet utan även aspekter om hur man blir

⁸ I boken presenteras detta som omdömeshantering, vilket enligt översättaren är en något "klumpig" översättning av norskans *omdømmehåndtering*, vilket i sin tur är en typ av översättning från engelskans *Reputation Management*, vilket jag valt att kalla, för tydlighets skull, *hanteringen av organisationens anseende* (Røvik 2008, s. 165).

uppfattad av sin omgivning vilket i sin tur handlar om att kunna ansluta sig till och signalera de värden och uppfattningar som man uppfattar som representativa för bilden av den organisation man vill visa upp. Om vi nu kopplar ihop dessa trender med den utveckling som Allvin (1997) pekar på ifråga om det individualiserade arbetet så ger det oss anledning att lyfta fram några aspekter på kompetens och validering. Den trend som handlar om att organisationer söker utveckla formaliserade styrsystem vars syfte handlar om att ge ledningen en mer eller mindre omedelbar utvärdering av verksamheten kan ses som ett sätt för ledningen att komma runt den uppenbara problematik som karaktären av det individualiserade arbetet ställer. Detta innebär per definition att möjligheten till en direkt reglering av medarbetarnas arbetsinsatser i någon mening omöjliggjorts med hänvisning till att de nu själva förväntas förstå och tolka det egna arbetsinnehållet och även omfattningen och inriktningen av den egna arbetsinsatsen. På ett liknande sätt som Beck beskriver hur även samhället dragit bort sin direkta styrning, i det som förr handlade om kollektivt och socialt konstruerade normer och traditioner, och ersatt detta med en institutionaliserad form av styrning kan detta även sägas gälla organisationernas möjlighet att styra de anställda (Beck 1998). Att då utveckla styrsystem för utvärdering menar Røvik (2008) ger ledningen en möjlighet att styra genom en s.k. "cockpitvision", i den meningen att verksamhetens utfall kan övervakas och utvärderas via dessa styrsystem i en annan, mer indirekt typ av kontakt med de anställda.

Den trend som handlar om hur organisationer arbetar med presentationen av sitt anseende kan också sägas påverka bedömningen och värderingen av kompetens. Detta pekar mer mot organisationernas behov av att kunna visa omgivningen vilken kompetens som finns, utifrån ett behov att skapa en *yttre* legitimitet för den egna verksamheten, än att skapa en *inre* legitimitet, i betydelsen av verksamhetens behov av kompetens. De frågor som kan resas avseende kompetensbehov och valideringen av den kompetens som rekryteras eller utvecklas avseende dessa perspektiv är många. En av dessa frågor handlar om synen på formell utbildning. Här kan man tänka att generiska kompetenser kan komma att få ökad betydelse både utifrån de legitimitetskrav som ställs men också utifrån de föreställningar om ökade behov av den typ av kompetens som förväntas av den "individualiserade arbetaren", något som verkar främst komma till uttryck i en ökad efterfrågan på högre utbildad personal. I detta kan det sägas ligga en föreställning om att kopplat till högre formell utbildning finns inte bara reella kunskaper och kompetenser men också en betydelsefull förmåga att kunna avkoda det individualiserade arbetets

mekanismer. I detta innefattas en förståelse av behovet av att kunna tolka den egna arbetsorganisationens styrfunktioner, snarare än direktiv för arbetsuppgifter. Kompetens handlar inte enbart om specifika uppgiftsrelaterade kunskaper och kompetenser utan också den särskilda förmågan att kunna förstå det osagda, en förmåga att kunna uppnå det icke tydliggjorda. Detta kan sägas fylla både arbetsgivarens behov av att se arbetet som en tänjbar verksamhet där andra livsprojekt görs möjliga att integrera med varandra men även arbetsgivarens behov av flexibla, självgående och tolkande arbetstagare i en snabbt skiftande verksamhet. En annan fråga är i vilken grad som denna dimension av en "individualiserad kompetens" handlar om reell kompetens, och vilken betydelse presentationen av denna kompetens kan komma att få, i betydelsen att kunna visa upp den kompetens man har. Ifråga om valideringen av denna kompetens kan frågan ställas om detta i någon mening kan komma att bli en än mer komplicerad process med tanke på karaktären av denna kompetens som flexibilitet, social förmåga, förmågan till organisatoriskt tänkande, nätverksbyggande, kritiskt tänkande, osv. I en valideringssituation kan man tänka att de aspekter av kompetens som kan ses som mer viktiga än andra i högre grad handlar om utvecklingen, dvs., de dynamiska dimensionerna av en persons kompetens snarare än vad personen i nuläget kan, sett som de statiska dimensionerna. Frågan är om detta är möjligt, och om det är önskvärt.

Utmaningar

I fokus för arbetsorganisationernas synliggörandeprocesser ligger ett intresse att de kunskaper och kompetenser som blir föremål för bedömning och värdering kommer till användning i organisationernas verksamheter. Kraven på överförbarhet som ställs vid traditionell validering, kan i generell mening därför sägas vara det omvända vid dessa arbetsplatsförlagda processer. Här handlar det snarare om behov av att behålla kunskaper och kompetenser, något som i vissa avseenden bättre möts genom att *inte* göra kompetenserna överförbara. Trots det kan det konstateras att det finns gemensamma intressen från både samhället, sett som det offentliga i egenskap av ansvarig för det formella utbildningssystemet och arbetsmarknadspolitiska frågor och arbetsorganisationerna, både företag och kommuner att kunskaper och kompetenser görs formellt erkända. Detta inte bara sett utifrån ett behov av faktisk kompetens utan också utifrån legitimitetsskäl. Det har blivit alltmer viktigt att kunna visa på att det finns befintlig kompetens i företaget eller kommunal verksamhet. Med den starka tyngdpunkt inom det formella utbildningssystemets logik

kan det finnas en risk att validering förblir en verksamhet som ses som en del i samhällets allmänna kompetensförsörjningsansvar. I praktiken kan detta betyda att validering i huvudsak används när en person blir arbetslös och hamnar utanför arbetsmarknaden och inte ses som ett sätt att också kompetensutveckla befintlig personal. Här kan t ex partnerskap, policynätverk, s.k. governance, osv., ses som utvecklingsbara fält där det offentligas intressen och ansvar kan förmås utvidgas till andra aktörer, som olika företag, industri, arbetsmarknadsorganisationer (Björk m.fl. 2003). De från staten presumtivist negativa sidorna av detta är möjligen förlorad möjlighet att styra och kontrollera utvecklingen av detta medan fördelarna kan ses vara en utvidgad implementering av själva huvudfrågan; på vilket sätt skall samhället kunna ta tillvara på icke formellt erkända kunskaper och kompetenser genom validering eller former för detta. I samhällets intresse ligger det att erkännandet också görs generellt överförbart, dvs., nationellt överenskommet och standardiserat, för arbetsgivarna handlar det både om att synliggöra och få möjlighet att kunna använda kunskaper och kompetenser. Det är också en fråga om legitimitet, en fråga som inte skall underskattas i sammanhanget. Frågan är på vilket sätt som detta kan bli en win-win-situation.

6

Studiens genomförande

Detta metodkapitels syfte är inte bara att redogöra för hur studien har genomförts utan också beskriva vilka metodologiska överväganden som gjorts under vägen samt förklara skälen till varför dessa överväganden gjorts. I första hand är syftet att förmedla tankegångar och redogörelser för de olika val av teoretiska perspektiv och ansatser vilka kan möjliggöra en förståelse av tolkningen och analysen av det empiriska materialet. I en mening görs detta mer eller mindre direkt i valet av teori men min åsikt är att detta också, om än mellan raderna, även bör förmedlas i metoddelen. Så har min ambition varit.

Studien i korthet

Med målet att skapa en översiktlig förståelse av studiens innehåll och omfattning följer här en kortare beskrivning av studien. Längre fram kommer fallen att mer ingående redogöras för. Undersökningen genomfördes under hösten och vintern 2008-2009. Det huvudsakliga empiriska materialet bestod av fyra fall, två företag och två kommunala förvaltningar. De företag som deltog i undersökningen var Rönnskårsverken, ett smältverk strax utanför Skellefteå och Kalix Tele24, ett callcenterföretag beläget i Kalix. De två kommunala förvalt-

ningarna som undersöktes var Tekniska förvaltningen i Luleå kommun och förvaltningen för Social omsorg i Piteå kommun. I huvudsak intervjuades tre olika undersökningsgrupper från varje arbetsplats; personalchefer, arbetsledare och fackliga förtroendemän. Sammanlagt intervjuades 22 personer från dessa grupper.

Något om bakgrunden till studien

Innan arbetet med denna avhandling inleddes hade jag under tiden från januari 2006 fram till maj 2008 bedrivit doktorandstudier inom Europeiska Socialfondens stora gemenskapsinitiativ Equal och framlagt min licentiatuppsatsen i maj 2008 (Berglund 2008). Detta arbete handlade om hur olika partnerskap inom Equalprogrammet i sina genomförandeplaner sade sig vilja arbeta med stödet till de ungdomar som upplevde sig ha särskilda svårigheter med sin etableringsprocess in till arbetslivet. Min forskning hade fram till den tiden en tydlig inriktning på ungdomsetablering vilket inbegrep angränsande forskningsfält som utbildning, arbetsmarknad, ungdoms-, utbildnings- och arbetsmarknadspolitik, osv. Det fanns vid denna tidpunkt en tanke om att jag skulle kunna få bedriva forskningsstudier färdigt fram till doktorstiteln inom samma område och från vår institution, Arbetsvetenskap, ansöktes om att få fortsätta som temagrupp även under Europeiska Socialfondens nästa stora projekt, kallat Socialfonden (Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för regionalpolitik 2007). Detta beviljades så småningom men dels drog detta ut på tiden, dels kom arbetet som temagrupp under det nya socialfondsprogrammet inte att rymma någon doktorandtjänst. I detta skede blev jag då erbjuden att anta doktorandstudier i ett pågående valideringsprojekt, *”Validering i arbetslivet - en genusanalys”*, (FAS dnr 2006-0290), som min handledare Lena Abrahamsson fått beviljat under 2006. Detta tackade jag ja till i juni 2008.

Tidigare hade det inom vår avdelning bedrivits forskning med syfte att studera kommuners valideringsprojekt. Exempel på sådana projekt är när barnskötare och vårdbiträden som yrkesgrupp har höjts kompetensmässigt med inslag av validering. Detta kan ses som större kompetensutvecklingsprojekt med syfte att i någon mening professionalisera eftersatta yrkeskårer inom kommunal verksamhet, företrädesvis kvinnor (Lundgren 2005). Fokus för den nya studien riktades nu mot den privata sektorn. En initial startpunkt i intresset för privat sektor handlade om att man från den privata sektorn varken talar om eller i någon nämnvärd omfattning bedriver validering. Det som blev den bärande forskningsfrågan genom hela arbetet handlade om det faktum att även om

man inte säger sig bedriva validering, så menade jag att det kunde antas att organisationer inom den privata sektorn ändå identifierar, synliggör, hanterar och värderar kompetens i sina arbetsorganisationer. Frågan är bara på vilket sätt denna validerande verksamhet utförs ute på arbetsplatserna.

De faktorer som sammanbinder min tidigare forskning fram till licentiatuppsatsen om ungdomars övergång från skola till arbetsliv med denna avhandlings fokus på validering av kunskaper och kompetenser inom arbetslivet handlar till största delen om de frågor som berör *kvalificering, synliggörande och överförbarhet* på arbetsmarknaden. Licentiatuppsatsen pekade på hur det stöd som riktades till ungdomars arbetsetablering dels handlade om stöd i deras kvalificeringsfas, oftast utbildning och praktik, dels om stöd i den direkta etableringsfasen, i betydelsen hjälp att få praktik, kontakt med arbetsgivare och anställning. För detta behövdes också många gånger stöd att bygga upp motivation och självförtroende. Uppsatsens syfte handlade om hur partnerskapen arbetade med att synliggöra kunskaper och kompetenser hos företrädesvis ungdomar med särskilda svårigheter i sin etableringsprocess in till arbetslivet. I denna avhandling riktas istället fokus på hur företag och kommuner synliggör kunskaper och kompetenser hos den egna personalen och vilka funktioner detta kan ha i dessa organisationer. Det gemensamma kan därför sägas handla om de faktorer som kan ha avgörande betydelse för underlättandet av övergång och överförande av kunskaper och kompetenser inom arbetsmarknaden.

Forskningsdesign

Med viss ironi om än till vissa delar befogat konstaterar Matthew Miles & Michael Huberman att forskningsdesign faktiskt existerar inom kvalitativ forskning (Miles & Huberman 1994, s. 16). Den niddbild som i vissa fall har förmedlats avseende kvalitativ forskning har snarare handlat om motsatsen, dvs., en hart när förutsättningslös vandring ut i den empiriska vildmarken med sikte på insamling av vad än må dyka upp. Ett enkelt sätt att uttrycka forskningsdesignen på är att definiera den som *"en logisk plan för hur man ska ta sig från 'här' till 'där'"* (Yin 2007, s. 39). Detta formuleras måhända mer precist som att *"[e]n design för eller uppläggning av en forskningsansats utgör den logik som kopplar samman de data som ska samlas in (och de slutsatser som ska dras) med undersökningens inledande frågeställningar"* (Yin 2007, s. 37). Även om citatet i en jämförelse med det utförda metodarbetet tycks ange en optimal situation fångar den ändå just den logik som eftersträvas i början av forskningsarbetet. För egen del upptogs den första tiden till stor del av tre olika fokus i avhandlingsarbetet vars syfte

var att alla bidra till designen av forskningen. Den första delen handlade om de olika frågeställningar vilka alla kan sägas utgå från den ovan nämnda utgångspunkten att arbetsorganisationer alltid validerar, i betydelsen synliggör och värderar kompetens även om de inte använder sig av vare sig valideringsbegreppet eller konventionella metoder för validering. Detta arbete pågick under lång tid och jag hade stor hjälp av Per-Erik Ellströms definitioner av kompetens, kvalifikation och yrkeskunnande för att börja ringa in vad jag då såg som min empiri (Ellström 1992).

Den andra delen handlade om på vilket sätt datainsamlingen skulle ske. Både när det gäller utarbetandet av frågeställningarna och urvalet av datainsamlingsenheter kan man säga att forskningsansökans komparativa ansats till stor del påverkade detta inledande stadium hela det första halvåret. Initialt fanns det en tanke att studera validering i arbetsorganisationer utifrån lite olika aspekter och göra några jämförelser mellan retorik och praktik, företags- och samhällsdiskurs, validering inom privat och kommunal verksamhet, synen på kvinnligt och manligt könsmärkt kompetens, skillnader i arbetsgivar- respektive arbetstagarperspektiv samt även göra geografiska distinktioner. Enkelt kan man säga att komparationsansatsen undan för undan "självdog" och vart och ett av dessa perspektiv hamnade mer och mer i skymundan för att ersättas av andra ansatser. Orsaken till att denna komparativa ansats dog tror jag främst beror på att jag i analysen av datamaterialet inte såg några avgörande skillnader i sätten att synliggöra kompetens som kunde relateras bakåt till kategorier som t ex företag och kommuner. Detta medförde att jag i hög grad kom vända min blick bort från kategorierna som perspektiv och istället kom att betrakta de fyra organisationerna som fyra olika exempel. Den komparativa ansatsen levde dock kvar i en mening i designen av urvalet av fallen vilket beskrivs längre fram.

Ett tredje huvudområde under denna första tid kom att handla om vilka teoretiska perspektiv som kunde användas som utgångspunkt för datainsamlingen. Tillsammans med mina handledare fördes samtal om möjligheten att i så hög grad som möjligt använda mig av licentiatuppsatsens teoridel. Denna möjlighet har beaktats under avhandlingsarbetets gång men jag kan i efterhand konstatera att endast vissa perspektiv om individualisering och föreställningen om individens samhällsansvar har återanvänts. Jag kommer däremot fram till liknande resultat i de båda studierna, i det avseende att stödet till ungdomar eller valideringens funktion behöver ha tre skilda fokus, något jag redogör för i kapitel tretton.

Som närmare kommer att framgå i detta kapitel kom dessa tre första reflektionsfaserna i avhandlingsarbetet att i efterhand forma en forskningsdesign med ett urval av fyra fall och i huvudsak tre intervjugrupper som kom att intervjuas utifrån ett antal tematiska frågeställningar. Innan vi fördjupar oss i detta finns det emellertid anledning att belysa några teoretiska perspektiv på forskningsprocessen.

Hermeneutik och abduktion

Den hermeneutiska cirkeln pekar på det förhållande som råder mellan helhet och dess delar (Gilje & Grimen 1993, s. 190 ff). För att kunna förstå och förklara ett fenomen behöver detta förstås utifrån sitt sammanhang, men samtidigt måste sammanhanget styrkas genom dess olika delar. Detta betecknar en ständigt pågående rörelse mellan tolkningen av helhet och del, något som kan ses som en cirkel eller kanske hellre en *spiral* på grund av att den förståelseackumulering som förhoppningsvis sker gör att man i växelrörelsen mellan helhet och del inte återvänder till samma förståelse av det fenomen som studeras. I forskningsarbetet kan detta beskrivas som en växelvis tolkning av förförståelse och teoretisk reflektion *och* tolkning av det empiriska materialet. Ett liknande sätt men utifrån ett annat perspektiv att beskriva denna rörelse föreslås av Mats Alvesson & Kaj Sköldberg (1994). I talet om förklaringsmodeller används ofta begreppen induktion och deduktion, där en induktiv ansats innebär att slutsatser i form av samband dras av ett empiriskt material medan en deduktiv ansats utgår från en generell regel, hypotes eller teori med avsikt att verifiera eller falsifiera denna hypotes eller teori. I en generalisering av dessa båda ansatser finns det dock en risk att man vid en renodlad induktiv ansats inte förmår lyfta analysen av det empiriska materialet och på så sätt inte kommer åt dess underliggande struktur, eller om vi så vill helheten. Vid en renodlad deduktiv ansats är däremot risken att den teori som skall testas i någon mening redan är klar och fastslagen. Alvesson & Sköldberg föreslår därför en *abduktiv* ansats som en slags lösning på detta dilemma (Alvesson & Sköldberg 1994, s. 41 ff). Detta kan enkelt ses som en växelvis rörelse mellan en induktiv och en deduktiv ansats, karaktäriserad av "*en alternering mellan (tidigare) teori och empiri, varvid båda successivt omtolkas i skenet av varandra*" (Alvesson & Sköldberg 1994, s. 42).

Från början av arbetet kom behovet av att göra en pilotstudie upp med syfte att få en förstahandsförståelse av hur man resonerar omkring kompetens och

värderingen av denna. Det fanns planer på att genomföra en enkätstudie men detta övergavs och jag bestämde att välja *en* organisation för några första inledande intervjuer. Detta visar på studiens *induktiva* grundansats. Från min sida har inriktningen varit att utifrån empirin skapa förståelse för de synliggörande processer avseende kunskap och kompetens som pågår i de studerade företagen och kommunerna och om möjligt förklara denna. Forskningsarbetets "böljande" har också till stora delar liknat den *abduktiva* ansatsens karaktäristika i det att förförståelse, egna reflektioner från litteraturstudier och diskussioner och seminarier med andra om material och idéer använts av mig för att på nytt tolka det empiriska materialet och utifrån dessa nytolkningar har detta ofta initierat nya behov av ytterligare litteraturstudier och diskussioner. Samtidigt menar jag att forskningsprocessen till stora delar har liknat den hermeneutiska cirkelns rörelse mellan helhet och del. Jag menar då att förståelsen av traditionell validering och dess funktion har utgjort en underliggande struktur i tolkningen av arbetsplatsvalideringens många olika exempel och funktioner.

Valet av kvalitativ studie

I en praktisk mening ansluter jag mig till de grundläggande metodologiska principer som menar att forskningsfrågan i huvudsak också avgör valet av metod (Alvesson & Sköldberg 1994, s. 10-11). Eftersom den initiala utgångspunkten i arbetet med att bygga upp forskningsfrågorna handlade om en föreställning att valideringsverksamhet förekom på arbetsplatser även om detta inte explicit angavs, kom karaktären i forskningsfrågorna till stor del att präglas av ett behov av att förstå något som inte tidigare var känt för oss. Av den anledningen framstod intervju som insamlingsmetod som den mest lämpliga. Argumenten för en sådan hållning grundade sig främst i synen att det forskningsområde som studien avsåg, validering och värderingen av kompetens, i huvudsak handlade om sociala handlingar och att min ambition var att i en vid mening i enlighet med Webers definition av sociologi, "*försöka förstå meningen*" i detta och "*klargöra orsakerna till dess[as] förlopp och verkningar*" (Weber 1983a, s. 3). Om man alltså utgår från att handlingar till stor del är speglingar av människors förståelse, värderingar, meningsgivande i sociala sammanhang och i interaktion med andra finns det därför anledning att söka använda sig av metoder som på olika sätt låter forskaren komma denna "mening" så nära som möjligt (Trondman 1994, s. 100-101).

Jag tror också att det fanns två andra faktorer som i någon mening påverkar, även om detta inte på intet sätt är avgörande för valet av metod. Den ena handlar om preferens, förtrogenhet och bekvämlighet, dvs., man använder gärna de metoder som man finner sig mest bekväm med, i första hand i betydelsen van med (Strauss & Corbin 1998, s. 33). En annan faktor som är avgörande vid valet av metod tror jag går djupare än forskningsfrågan och handlar om en ontologisk och epistemologisk grundsyn (Denzin & Lincoln 1994, s. 4). Här tänker jag att det i den förståelse för omvärlden som jag som forskare har också i hög grad positionerar mig och påverkar valet av metod. Norman Denzin & Yvonna Lincoln menar att en kvalitativ forskare i högre grad betonar den socialt konstruerade karaktären av verkligheten, något som inte minst måste tas hänsyn till i relationen mellan forskaren och de personer, processer eller fenomen som studeras. Den epistemologiska aspekten, synen på vad och på vilka grunder vi bygger vår kunskap, tar sig också uttryck i de val av metoder vi gör, t ex som nämnts ovan i betydelsen av att komma våra studieobjekt nära med syfte att förstå mening av handlande. Men den avgörande frågan menar jag handlar om hur vi ser på hur kunskap kan skapas, och här måste samhällsvetenskaperna och naturvetenskaperna i en vital mening skilja sig åt eftersom den förra i så hög grad studerar meningsfyllt handlande som av den anledningen aldrig kan förstås eller tolkas exakt, i betydelsen att resultat alltid blir desamma oavsett forskare eller tidpunkt. Att detta inte är möjligt kan både ses som en svaghet hos samhällsvetenskapen men det bör i första hand ses som ett uttryck för en styrka eftersom det grundar sig i en positiv människosyn som i vissa avseenden kan betraktas som en medveten agent, och i andra en omedveten, i relation till sina egna handlingar (Bergström 1972, Giddens 1984). Av dessa anledningar är sökandet efter den logik eller de skäl som styr människors handlande alltid att betraktas som ett vanskligt arbete.

Intervjun som datainsamlingsmetod

Datainsamling har i detta projekt i stor utsträckning genomförts i form av personliga intervjuer. Intervju kan ses som starkt kopplat till sociologisk metod, främst med tanke på den möjlighet som ges till det handlande subjektet att uttrycka skälen till sitt handlande men också genom forskarens möjlighet att i interaktionen med respondenten i någon mening "ringa in" förståelsen och tolkningen av dessa uttryck (Fontana & Frey 1994, s. 361). På det sättet blir också intervju både ett verktyg och ett objekt eftersom intervjun inte bara syftar till att samla in data utan att den interaktion som intervjun utgörs av också i olika avseenden blir föremål för analys och tolkning. Generellt brukar man

skilja mellan strukturerade, semi-strukturerade och ostrukturerade intervjuer, där en strukturerad intervju kan ses som en verbal enkät med förspecifierade frågor med begränsade svarsalternativ. I den andra änden finner vi den ostrukturerade intervjun som i mångt och mycket saknar struktur och mer liknar samtal men som för den skull inte behöver sakna mål och syfte. Den semi-strukturerade intervjun kan ses som ett mellanting och använder sig ofta av en intervjuguide med en mindre antal teman som intervjuaren fritt kan hämta ledning och riktning i under intervjun. Samtliga genomförda intervjuer kan sägas ha varit semistrukturerad i denna betydelse, *Intervjuguiden* (se bilaga 1) var indelad i ett mindre antal teman; verksamheten, allmänt om kompetens, specifika kompetensförsörjningsstrategier, kompetensöverföring mellan generationer, könsmärkt kompetens, dokumentation av kompetens samt tyst kunskap och kompetens (Thomsson 2002).

En av de främsta fördelarna med att använda sig av en semistrukturerad intervjuform är möjligheten till improvisation, en slags följsamhet med respondenternas intressen och beredvillighet att svara på olika frågor (Krag Jacobsen 1993; Kvale 1997; Berg 2001). Jag behöver med andra ord inte känna mig låst av att alla frågor skall bli *ställda*, utan har snarare min uppmärksamhet på att alla frågor blir *besvarade*. Formen möjliggör på detta sätt en högre grad av uppmärksamhet på respondentens svar och intervjusituationen, något som ofta är av vikt vid tolkningen av intervjuerna. Utmaningen ligger snarare alltså i att hålla de olika temana istället för specifika frågor i huvudet, även om sådana också kan användas. Formen betyder alltså inte att det saknas struktur utan att denna ligger i temana, men formen öppnar upp för en flexibilitet avseende den ordning och den utsträckning som frågorna behandlas.

Som nämnts ovan fanns det planer på att använda mig av en enkätstudie riktad till ett tjugotal företag för insamling av basfakta i förståelsen hur företag och kommuner ser på validering och värderingen av kompetens. Detta valdes dock bort, till stor del beroende på den fokusering som redan i inledningsstadiet lades på intervjuer som huvudsaklig insamlingsmetod. Den främsta orsaken till detta metodval handlar om att validering på arbetsplatser i så pass liten grad tidigare studerats och att jag av den anledningen upplevde ett starkt behov av att på samtala om dessa frågor tillsammans med representanter från detta område. I efterhand kan det tänkas att en enkätstudie hade kunnat ge en mer översiktlig bild med måhända större spridning av text hur företag synliggör de kunskaper och kompetenser som informellt utvecklas inom den egna organisationen, något som hade kunnat bidra med några ytterligare aspekter

av detta område. *Observation* som metod diskuterades aldrig ingående och sågs aldrig i forskningsprojektet som ett alternativ eller en kompletterande metod till intervjuerna. Detta tror jag berodde på två faktorer, dels skulle detta ha förlängt datainsamlingsperioden betydligt i en övrigt snäv forskningsprocess, dels hade det av sekretess- och säkerhetsskäl varit mycket svårt för att inte säga omöjligt att observera kompetensvärdering på plats, särskilt på Rönnskärsverken (p.g.a. säkerhet) och Kalix Tele24 (p.g.a. sekretess). Det råder däremot ingen tvekan om att observation som kompletterande metod hade kunnat betyda avgörande bidrag till resultaten, främst avseende den närhet till kopplingen mellan studieobjekt och kontext som denna metod öppnar upp för (Adler & Adler 1994, s. 382).

En pilotstudie

En pilotstudie eller pilotfall skall inte ses som en generalrepetition inför den slutgiltiga studien utan mer som ett sätt att förbättra eller förfina datainsamlingen och ofta ett sätt att utveckla frågeställningarna (Yin 2007, s. 105). Urvalet av ett pilotfall kan göras utifrån olika föreställningar eller vetskap; det "trevligaste" (mest tillmötesgående och enklaste att tala med), det mest informativa (Delphistudie) eller de geografiskt närmaste. Det kan även väljas utifrån att det representerar ett till synes komplicerat fall och i den meningen förväntas kunna erbjuda ett datatungt material (jmf Miles & Huberman, s. 28). Urvalsprocessen för mitt pilotfall kan sägas vara ett utslag av både slump och tidigare erfarenhet. Jag hade i ett helt annat sammanhang fått höra av en konsult att Rönnskärsverken bedrev ett intressant personal- och utvecklingsarbete. Från vår institution hade vi tidigare också erfarenhet från detta företag och jag bestämde mig för att höra om intresse fanns för intervju. Kontakt togs i början av september 2008 och intervjun hölls i slutet av samma månad med personalchef, en medarbetare från personalavdelningen samt chefen för underhållsavdelningen. I detta läge var det inte klart vilka olika grupper av funktioner som jag i huvudinsamlingen av empirin skulle intervjua, utan i samförstånd med personalchefen beslutades det om denna sammansättning vid gruppintervjun. Intervjun räckte cirka en timme och fyrtiofem minuter, spelades in digitalt och skrevs ut ord för ord. Kompetensbegreppet var det som i huvudsak behandlades under denna intervju utifrån lite olika perspektiv (se bilaga 1: Intervjufrågor). Man kan säga att syftet var dels att lära känna företaget och dess verksamhet, dels få en inblick hur man arbetade med och såg på kompetens. Samtalet handlade mycket om kompetensens väg in, utveckling samt väg ut ur företaget, en tematisering som sedan återkom i resultatbeskrivningen. Precis

som Robert K. Yin talar om pilotfallet som en möjlighet till verkstad blev Rönnskårsverken vid denna inledande intervju en möjlighet för mig att inte bara ställa frågor utan också få diskutera mina frågeställningar (Yin 2007, s. 105; se även bilaga 1: Intervjufrågor). Med det menar jag att intervjun i vissa avseenden också blev en möjlighet för mig att tillsammans med mångårigt erfarna människor få bolla mina tankegångar om validering och kompetens, något som senare visade sig få stor inverkan på de övriga intervjuerna.

Operationaliseringen av begreppen

Redan från början av forskningsprocessen kom jag att i hög grad upptas av frågan om vad validering är, i betydelsen av att jag sysselsatte mig mycket med att dels läsa tillgänglig litteratur om validering, dels själv reflektera och i någon mening försöka "dissekera" validering både som begrepp och fenomen. En ursprunglig utgångspunkt handlade om att söka operationalisera valideringsbegreppet. Detta såg jag som en konsekvens av att företagen och kommunerna i så liten omfattning använde sig av validering som begrepp eller metod, och att det därför var nödvändigt att klargöra vad validering "egentligen" är, då jag menade att företagens och kommunernas sätt att synliggöra och värdera kompetens också var att betrakta som en typ av validering. I efterhand kan jag tycka att detta arbete riskerade att bli en aning överproblematiserat i betydelsen av att definitionerna av det som sedan skulle kallas arbetsplatsvalidering, dvs., den typ av validering som bedrevs ute på företagen och kommunerna, i allt för hög grad jämfördes och problematiserades i förhållande till traditionell validering, en linje som jag sedan till viss del övergav för att mer låta dessa två sätt att bedriva validering få stå för sig själva. Resultatet av detta reflektions- och definitionsarbete finns dokumenterat i kapitel tre.

Analysen av pilotintervjun

Den första pilotstudiens intervju analyserades genom noggranna genomläsningar, kommenterande anteckningar och kodifiering i marginalerna för att sedan skriva ned tolkningar och analysen i ett PM. Jag är till viss del inspirerad av Grounded theories sätt att kodifiera och analysera materialet men jag vill inte påstå att jag har arbetat efter deras metod eftersom denna metod, i kodningsavseende, innebär ett arbete med olika kodningsnivåer (Glaser & Strauss 2006; Starrin 1996). Mitt sätt att arbeta med tolkningen och analysen av texter har snarare handlat om flertalet genomläsningar och reflekterande ned-

teckningar av de tolkningar som gjorts, snarare än systematiska kodningsmatriser. I analysarbetet av pilotstudien konstaterade jag att en stor del av de teman som behandlats under intervjun också upplevdes relevanta, vilket innebär att frågeställningarna med några små justeringar i hög grad behölls inför den huvudsakliga datainsamlingen. Ett område som visserligen behölls genom hela studien handlade om könsmärkt kompetens men av olika anledningar, mest bristande teoretisk underbyggnad och erfarenhet från min sida, kom detta spår att överges i själva avhandlingsskrivandet. Den initiala uppmärksamheten på traditionell validering som fenomen och metod kom att präglades mycket av intervjuerna och analysarbetet under en lång tid. Detta tror jag beror på en lite för försiktig ansats avseende arbetsplatsvalideringens relation till traditionell validering. Från början fokuserade jag mer på i vilka avseenden de undersökta arbetsplatsernas validering av kunskaper och kompetenser liknade traditionella valideringsmetoder än stod för sig själv. Min teoretiska ansats var med andra ord mer komparativ till sin karaktär under en lång tid av forskningsarbetet medan detta synsätt mer och mer kom att överges då jag inte fann detta sätt att betrakta arbetsplatsvalidering på särskilt fruktsamt. Arbetsplatsvalidering som fenomen kom således att allt mer och mer få stå för sig själv.

Urvalet av de fyra fallen

Den första höstens arbete hade inletts med litteraturstudier, forskningsdesign och pilotstudien. Min inställning var att i den mån det var möjligt samla in empirin under hösten 2008 för att få tid med eventuella kompletteringar och snabbt påbörja analysarbetet. Därför påbörjades urvalet av organisationer ganska snabbt. Utifrån den ursprungliga forskningsplanens komparativa ansats kan man säga att detta till stor del präglade designen av urvalet av organisationer. Utifrån idén om att jämföra företags och kommuners sätt att synliggöra och värdera kunskap och kompetens bestämde jag mig för att välja två företag från den privata sektorn och två kommuner från den offentliga sektorn. Det fanns också med från början tankar om att synliggörandet av kompetens såg annorlunda ut beroende på om det gällde kvinnor eller män och på vilka sätt könsmärkt kompetens påverkade denna verksamhet. Av den anledningen bestämdes att ett av företagen i huvudsak skulle ha flertalet män anställda och det andra företaget flertalet kvinnor. Detsamma gällde för kommunerna där en teknisk förvaltning och en enhet för social omsorg valdes. I de funderingar som sedan gjordes avseende valet av vilka företag och kommuner som skulle väljas ansåg jag att *Rönnskärsverken* mycket väl kunde få utgöra det företag

med merparten anställda var män eftersom kontakt redan var upprättad och att de i mitt tycke hade en intressant personalstrategi. I fråga om det andra företaget fanns det funderingar på att välja ett uthyrningsföretag för läkarsekreterare eller ett företag som bland annat tillverkade hissanordningar till vården, men detta övergavs med anledning av att dessa företag i stor utsträckning hade kommuner som kunder och att just deras koppling till kommunal verksamhet kunde tänkas påverka deras synsätt på kompetens, något jag ville undvika eftersom jag ville belysa företag från den privata sektorn. Istället valdes ett callcenterföretag, *Kalix Tele24* som vi också tidigare från institutionen hade använt oss av i ett antal studier. Detta företag hade en stor övervikt av kvinnor anställda, särskilt avseende gruppen telefonister. I valet av kommuner gjordes inga direkta hänsynstaganden utöver rent praktiska och geografiska. Piteå är min bostadsort och Luleå arbetsplatsorten.

I en fallstudie kan man välja att ha ett eller flera fall men också en eller flera analysenheter inom de fall man väljer (Yin 2007, s. 60). Denna studie använder sig av en flerfallsdesign med fyra fall, Rönnskårsverken, Kalix Tele24, Social omsorg i Piteå kommun och Tekniska Förvaltningen i Luleå kommun. Antalet analysenheter skulle kunna problematiseras i två riktningar. Det skulle kunna argumenteras för att personaladministrationen representerat av personalchef, övrig personal från den enheten och verksamhetsutvecklingspersonal utgör en enskild analysenhet, arbetsgruppen representerad av arbetsledarna en annan och facket representerat av de fackliga förtroendevalda en tredje. Visserligen kan detta ses som tre särskilda respondentgrupper men i analysen har ingen vidare indelning eller åtskiljande gjorts avseende dessa olika enheter utan det har varit den samlade praktiken i organisationen som analyserats, visserligen uttryckt av tre olika respondentgrupper. Av den anledningen menar jag att studien inte består av flera inbäddade analysenheter. Ett annat argument som skulle kunna tala för flera analysenheter är det faktum att datamaterial vid två enheter på de båda kommunerna valdes ut, lokalvårdarna som en *och* fastighetsskötarna och maskinisterna som en annan inom den Tekniska förvaltningen i Luleå kommun. I Piteå kommun valdes både verksamheterna för Stöd och omsorg och Äldreomsorgen ut, två skilda enheter. I dessa båda fall ligger dock båda verksamheterna under samma förvaltning. I analysdelen har inte heller dessa båda verksamheterna i de båda kommunerna i egentlig mening separerats eller ställts mot varandra utan endast setts som arenor som representerar respektive organisations kompetenssyn. I analysen har det inte heller i någon vidare utsträckning dragits några komparativa slutsatser avseende de olika fallen, utan analysen har i första hand varit ämnad att ge olika exempel på ar-

betsplatsvalidering. Slutsatsen av detta resonemang är att det rör sig om en flerfallsdesign utan några inbäddade analysenheter.

Intervjugrupper

I de funderingar och diskussioner som fördes om valet av funktioner på de respektive arbetsplatserna för intervjuer utgick jag i huvudsak från de grundläggande frågeställningarna. Det handlade om att söka ta reda på hur man ser på kompetens och på vilka sätt detta synliggörs, värderas, dokumenteras och kommer till användning. Det mest självklara valet för mig var att välja personalchefen eller motsvarande befattning. Skälet till detta var som jag såg det att den funktionen borde vara väl medveten om organisationens kompetensförsörjning, både den strategiska del som handlar om kompetensplanering, kartläggning, framtidsperspektiv men också den mer praktiska del som relaterar till organisationens direkta behov och rekryteringsprocesser. Detta kan idag ses som en given ledningsuppgift, det som däremot inte kan ses som en självklarhet är huruvida personalchef även ingår i företagets eller kommunens ledningsgrupp (jfr Røvik 2008, s. 130; Personal & Ledarskap 2009:6).⁹ Om inte, så kan det vara svårt för denne att uttala sig om företagets eller kommunens mer långtgående kompetensförsörjningsplaner. I mitt fall var det endast hos Kalix Tele24 som den intervjuade personalchefen inte var en del av den direkta ledningsgruppen i företaget. De negativa konsekvenserna av detta bedömer jag dock inte som stora. Kalix Tele24 är ett mindre företag där personalchefen är väl förtrogen med både deras strategiska såväl som praktiska kompetensförsörjning. På Rönnskårsverken intervjuades förutom personalchefen även en person som arbetade på samma avdelning men som inte ingick i ledningsgruppen. I denna intervju var det tydligt att vissa frågor av mer strategisk karaktär fick lämnas obesvarade på grund av detta. Vid Piteå kommun och de enheter för handikappomsorg och äldreomsorg som studerades blev även en annan yrkesgrupp intervjuad, *verksamhetsplanerare*. Dessa hade en stabsfunktion på respektive omsorgsenhet och var direkt ansvariga för drivandet av en

⁹ Røvik (2008) menar att trenden avseende HR-avdelningarna i huvudsak handlar om att dessa övergått från att vara administrativa avdelningar inom organisationen till att alltmer syssla med strategiska frågor. I en undersökning från handelshögskolan som refererades i en tidskrift för personalansvariga, Personal & Ledarskap (2009:6, Personal & Ledarskap (2009:6) menade samtidigt många HR-chefer att de bemöttes med mycket skepsis från sin omgivning. Trots det har med tanke på många organisationers omorganisering enligt Ulrich-modellen inneburit att administrativa uppgifter och mer strategiska blivit uppdelade. Många intervjuade HR-chefer uttryckte ett svalt intresse för de administrativa uppgifterna i organisationen.

hel del verksamhetsfrågor samt några olika projekt. Orsaken till att dessa valdes ut kan i huvudsak ses som ett resultat av otydlighet från min sida. Jag blev hänvisad till dessa två personer, mycket beroende på att de arbetade med planering av kompetensförsörjning. På det sättet kan man säga att de kom att få en mellanposition i förmedlandet av verksamheten eftersom de i högre grad hade mer direkt kännedom om de båda enheternas respektive verksamhet än vad personalchefen hade, och att de samtidigt hade mer kännedom om kommunens strategiska planering om kompetensförsörjningen än vad arbetsledarna hade.

Om syftet med att intervjua personalchefer främst var att spegla ledningens synsätt avseende kompetens och det strategiska tänket omkring utveckling och planering av kompetens, så handlade intervjuerna med arbetsledarna mer om att spegla hur man praktiskt arbetade med dessa frågor. Tanken var alltså att genom dessa intervjuer få praktiska beskrivningar från den dagliga verksamheten, vilket jag också tycker att jag fick. På Rönnskärsverken intervjuades en arbetsledare, vars arbetsgrupp om 40 man ansvarade för produktionen av koppar. På Kalix Tele24 intervjuades två personer som fungerade som arbetsledare för varsin grupp om 20-25 telefonister. Befattningen kallades för produktionsledare men utifrån min bedömning kan detta likställas med en arbetsledares funktioner. Vid Piteå kommun undersöktes både handikappomsorgen och äldreomsorgens verksamhet och därför intervjuades också två arbetsledare från dessa enheter, en med ansvar för ett äldreboende med cirka 65 anställda och en annan med ansvar för två korttidsverksamheter och en fritidsverksamhet med cirka 20 anställda. Vid Luleå kommun var planerna att bara intervjua *en* arbetsledare från den Tekniska förvaltningen, utifrån en tanke om en manlig dominans av anställda. Beroende på otydlighet (åter!) från min sida blev jag vid första intervjutillfället erbjuden att intervjua en av arbetsledarna för de lokalvårdare som var anställda vid Tekniska förvaltningen. Den intervjun genomfördes tillsammans med en intervju med en facklig företrädare för denna grupp. Eftersom det i huvudsak bara arbetade kvinnor bland lokalvårdarna anordnade jag en ytterligare intervju med arbetsledaren för fastighets-skötarna och maskinisterna på samma förvaltning, med mestadels manliga anställda. Även i denna kommun kom det att bli två arbetsledare intervjuade, dock med en mindre skevhet avseende den representativa könsfördelningen.

Den tanke som präglade valet av ännu en intervjugrupp var att de intervjuade arbetsledarna kunde misstänkas att åtminstone delvis, representera ledningens synsätt avseende olika typer av kompetensfrågor. Av den anledningen föll

alltså valet på facket, med en tanke om att dessa skulle kunna representera de anställdas synsätt på de respektive företagens eller kommunernas synsätt på kompetens. Det fanns även en förståelse för att dessa skulle kunna problematisera både de anställdas och ledningens synsätt eftersom de antogs känna till båda dessa. En facklig förtroendemän tillhörande Unionen vid Kalix Tele24 intervjuades. Vid Rönnskärsverken intervjuades i egentlig mening två fackliga förtroendemän från IF Metall, även om den andre i huvudsak intervjuades angående ett större fackligt valideringsprojekt som de hade bedrivit tillsammans med en arbetarrörelsedriven folkhögskola i Skellefteå. I Piteå kommun intervjuades två fackliga förtroendemän tillhörande Kommunal där den ena hade äldreomsorgens personal som sitt arbets- och verksamhetsområde och den andre företrädde personal inom handikappomsorgen. I Luleå kommun intervjuades också två fackliga förtroendemän från Svenska Kommunalarbetarförbundet, en med lokalvårdarna som ansvarsområde och den andra med fastighetsskötarna och maskinisterna bland sina medlemmar.

Samtliga intervjuer gjordes individuellt på respektive arbetsplats förutom i några enstaka fall. I pilotstudien deltog personalchef, dennes kollega och underhållschefen samtidigt i en gruppintervju. När personalchefen och dennes kollega senare intervjuades en andra gång gjordes detta individuellt. Produktionsledarna på Kalix Tele24 intervjuades båda samtidigt och detsamma gällde för de fackliga förtroendemännen vid Piteå kommun. Intervjuerna med representanter från de olika arbetsmarknadsorganisationerna gjordes alla via telefon förutom med respondenten från Kommunal där intervjun gjordes på dennes arbetsplats. De två personer som intervjuades om valideringsprojektet intervjuades också via telefon. Inalles gjordes 20 intervjuer med 22 personer. Detta illustreras i tabellen¹⁰ nedan:

Intervjuade personer (inklusive pilotstudien)	Rönnskärsverken	Kalix Tele24	Luleå kommun	Piteå kommun	S:A
Personalchef	1	1	1	1	4
Personalavdelning	1				1
Underhållschef	1				1
Verksamhetsutvecklare				2	2
Arbetsledare	1	2	2	2	7
Fackliga förtroendemän	2	1	2	2	7
SUMMA	6	4	5	7	22
Antal intervjuer (inkl pilotstudien)	6	3	5	6	20

Tabell 1: Statistik över gjorda intervjuer

¹⁰ I tabellen ingår inte den intervju som gjordes med folkhögskoleläraren.

Intervjusituationerna

De intervjuer som gjordes i huvudstudien skiljde sig inte i några avgörande detaljer från pilotstudien. I forskningssammanhang är det viktigt att etiska överväganden görs avseende hur människor bemöts, hur de eventuella uppgifter de lämnar omhändertas och används (Forsman 2002; Vetenskapsrådet 1990; Dahl & Smedler 1993, s. 120 ff). De krav som vanligtvis brukar ställas är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* lägger tyngdpunkten på att de som intervjuas skall ges information om forskningens syfte. *Samtyckeskravet* handlar om varje respondents rätt att själv bestämma över sin egen medverkan. *Konfidentialitetskravet* handlar om att alla "ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan del av dem" (Vetenskapsrådet 1990, s. 12). Det sista kravet, *nyttjandekravet*, tar fasta på hur uppgifterna används och att detta endast sker för forskningsändamål. Inför samtliga intervjuer ställdes först frågan om det var godkänt från respondenternas sida att inspelning av intervjun gjordes, något som vid alla intervjutillfällen godkändes. I samtalet med varje organisations kontaktperson hade forskningsområdet och syftet med intervjuerna noggrant redogjorts för, något som sedan alltid upprepades, mer eller mindre ingående innan intervjuerna påbörjades. Samtliga intervjuer har sparats digitalt och transkriberats och skrivits ut, i båda formerna skyddade från obehöriga. I frågan om anonymitet har utifrån områdets och forskningsfrågornas karaktär den bedömningen gjorts att namnen på respondenterna kan utelämnas men att namnen på organisationerna och respondenternas respektive funktion tagits med. I kontakten med organisationerna men även i intervjusituationen har information getts om att användningsområdet för intervjuerna är en avhandling.

Upplägget var semistrukturerat och den frågeguide som användes innehöll till stora delar samma typ av frågor som användes i den första intervjuomgången. Intervjuguiden (se bil. 1) var som tidigare beskrivits tematiskt upplagd. Alla teman behandlades vid samtliga intervjutillfällen, oavsett respondents funktion. Det betyder dock inte att frågorna formulerades på samma sätt till alla utan dessa anpassades både i relation till hur jag uppfattade att personen ifråga om intresse, arbetsområde och kunskap om forskningsfrågorna var mottaglig men också utifrån den funktion respektive respondent innehade. Den intervjustil som jag använder mig av böljar oftast mellan samtal och diskussion beroende på vilka ämnen som tas upp. *Samtalet* har mer karaktären av intervju i betydelsen att rollerna är givna, respondenten är den som berättar om sitt arbete, sin syn i olika frågor och det är jag som forskare som ställer frågor. Det

betyder emellertid inte att samtalet under vissa kortare stunder kan innebära omvända roller. Jag ser det själv som viktigt att ett förtroende byggs upp mellan intervjuare och respondent och att jag som intervjuare kan visa intresse för respondentens svar. I vissa fall där jag upplever att respondenten är mer eller mindre förtrogen med teoretiska problemformuleringar avseende det empiriska materialet har jag inte dragit mig för att öppna upp för en *diskussion*, i betydelsen att jag drar frågeställningarna ned på ett djupare plan för att på det viset ge respondenten möjlighet att fundera på andra aspekter av sitt eget verksamhetsområde (jmf. Schwandt 1994, s. 132). I detta fall har jag försökt att vara försiktig med att inte förutfattat anta att denna förmåga finns hos alla, det har mer varit en fråga om att utifrån de svar som respondenten gett också dra slutsatser i vilken grad denne också känt till bakomliggande teoretiskt formulerade problemställningar. Ett exempel på detta handlade om frågor om tyst kunskap där flera visade prov på kunskaper och insikter som kanske inte alltid dryftas i vardagliga sammanhang.

En aspekt av respekten gentemot respondenten handlar om presentationen av förutsättningarna och skälen för intervjun. I detta fall har jag i de flesta fall ganska ingående informerat om den forskning jag bedriver och på vilket sätt forskningen och intervjun är sammankopplade. Oftast har detta varit ett bra sätt att få respondenten att komma in i ett visst tänk omkring de frågor om synliggörandeprocesser av kunskaper och kompetenser som jag studerar. I vissa fall var det dock mer viktigt att betyga för respondenten att denne hade något som kunde bidra till avhandlingsarbetet.

De flesta intervjuer i de fyra organisationerna genomfördes under perioden november 2008 till februari 2009. Transkriberingen av intervjuerna genomfördes under januari-februari 2009.

Några sidoprojekt

Några sidoprojekt har bedrivits parallellt med den huvudsakliga studien. Dessa har inte i direkt mening tagits med i avhandlingen men har samtidigt till viss del påverkat både frågeställnings- och analysarbetet. Ett var det tidigare nämnda fackliga valideringsprojektet som en av de fackliga förtroendemännen vid Rönnskärsverken hade varit involverad i. En lärare från Medlefors folkhögskola i Skellefteå intervjuades också om detta valideringsprojekt. Material från dessa intervjuer har delvis tagits med i resultaten men även i kapitel tre som ett exempel på validering i praktiken.

Det fanns redan tidigt en tanke också om att intervjua representanter på en nationell nivå från de arbetsmarknadsparter som var representerade på de studerade organisationerna. Detta genomfördes också under början av hösten 2009 med en representant från Unionen, Svenskt Näringsliv, SKL (Svenska kommuner & Landsting) samt Svenska Kommunalarbetarförbundet). Alla intervjuades per telefon utom respondenten från Kommunal som intervjuades på hennes arbetsplats i Stockholm. Syftet med intervjuerna var främst att få en bild av hur man strategiskt hade resonerat omkring validering på de olika arbetsmarknadsförbunden, för att inte bara spegla de lokala företrädarnas bild. Det fanns med andra ord en tanke om att dessa intervjuer skulle ge en mer sammanhållen bild av de olika förbundens inställning till validering. Orsaken till varför dessa intervjuer kom att väljas bort handlade främst om att det behövdes göras en viss avgränsning av materialet. Det som framkom upplevdes som intressant men analysen kom i huvudsak att fokusera på den lokala praktiken medan intervjuerna mer handlade om framtida satsningar. På det sättet bedömdes dessa intervjuer i högre grad kunna utgöra material för en framtida studie av tänkbara utvecklingsområden inom detta fält.

Jag gick från början av projektet i juni 2008 med i Sveriges HR förening i syfte att genom den tidning man får genom sitt medlemskap, *Personal & Ledarskap*, genom de utskick och material som kommer en till del samt genom nationella konferenser och lokala frukostmöten med personaladministrativ personal hålla mig à jour om olika aktuella trender inom detta område. Vid ett av HR-föreningens möten vilket jag närvarade talade den tidigare intervjuade personalchefen och dennes medarbetare från personalavdelningen på Rönnskärsverken om deras pågående verksamhet med *gruppatagande*. En hel del av det som sades då kan sägas kompletterade de tidigare gjorda intervjuerna avseende detta ämne. Förutom vid detta tillfälle har jag inte tagit med något empiriskt material från detta håll men har säkerligen genom tankar och förståelse påverkats i analysarbetet.

Jag har även deltagit i den Temagrupp om arbetsplatslärande som Institutionen för Arbetsvetenskap har deltagit i alltsedan 2008. Temagruppen heter A & O, vilket står för Arbetsplatslärande och omställning i arbetslivet och ingår i Socialfondens stora projekt som pågår mellan 2007-2013. Deltagande organisationer i temagruppen har varit Linköpings, Luleås och Göteborgs universitet. Socialfonden är uppbyggt runt olika socialfondsprojekt, och A & O har särskilt arbetat med de projekt vars syften har handlat om att stödja personer med en svag position på arbetsmarknaden. Exempelvis har temagruppen arbetat med

att och *"analysera och systematisera projektresultat i syfte att skapa långsiktig strategisk påverkan av den nationella politiken"* (A & O 2008). Temagruppens arbete har det varit indelat i olika arbetsgrupper där jag deltagit i arbetsgruppen Validering. Inom ramen för detta arbete har vi studerat några socialfondprojekt som i varierande utsträckning har haft validering som inslag i sin verksamhet. Jag har även inom ramen för detta projekt träffat OCN Sweden i en workshop (april 2010), en organisation som översatt en valideringsmetod från Storbritannien och som nu arbetar med spridningen av denna i företrädesvis Sverige och Danmark (OCN 2010). Inget material har dock tagits med från detta projekt men däremot en hel del tankar från samtal och diskussioner om validering, något som med säkerhet på olika sätt bidragit till och påverkat analysarbetet.

Analysarbetet

Analysarbetet påbörjades redan under hösten 2008 i och med pilotstudien och pågick sedan fram till julen 2009. Rent praktiskt har detta inneburit flertalet genomläsningar och flertalet nedskrivna analyser. Direkt efter transkriberingen av intervjumaterialet använde jag mig av analysverktyget nVivo, i vilket bland annat citat från intervjuerna kan läggas in för kodning och klassificering. Detta höll jag på med ett tag men jag fann detta alltför otympligt för min smak. Dess inriktning på att räkna och visuellt visa relationer mellan olika respondenter mötte inte riktigt mina behov vilket medförde att jag övergav detta verktyg.

Jag har i huvudsak arbetat med utskrifter av intervjuerna och antecknat i marginalerna av dessa samt gjort analyser och sammanfattningar i separata datafiler. Analysarbetet i den kvalitativa forskningsprocessen karaktäriseras som innovativ och tolkande (Denzin & Lincoln 1994, s. 14). Det kan ses som ett "vaskande" av de intervjutexter som producerats efter signifikanta begrepp, handlingsmönster, utstickande exempel, spänningar och motstridigheter, generaliserade uttryck likaväl som underliggande budskap, det vanliga likväl som det udda. Min ansats har till stor del inspirerats av en kritisk diskursanalys och dess förståelse för att det i olika sociala sammanhang finns ordningar om hur man talar om olika fenomen (Foucault 1993; Fairclough 1995). I förståelsen av detta är det främst några förhållanden som kan ses som väsentliga anslag i avhandlingen. Det första handlar om betydelsen av att se att varje sammanhang, tex en organisation, präglas av en till synes logisk rationalitet som oftast tar sig i uttryck i tal och skrift men även i artefakter, kulturer, värderingar, regelverk, osv. En orsak till att denna kan ses som en rationalitet är

att denna ordning också i en mening framställer sig själv som självklar och oproblematiserad (Foucault 1993, s. 8). Dess självklara framtoning kan också i en mening tolkas som ett uttryck för den nära koppling som finns mellan denna ordning och makt. Inom detta perspektiv ses detta främst komma till uttryck i en typ av rangordning av dem som tillåts tala, i vad som får sägas och vad som inte får uttalas. I analysarbetet ligger mitt fokus mycket på språket, likt diskursanalysen (Howarth 2000, Bergström & Boréus 2005). I texterna, både policytexter och utskriften av intervjuerna har jag därför lagt stor vikt vid analysen av de ord och uttryck som använts eftersom jag menar att dessa utgör betydelsefulla markörer för den verklighet som också ligger bakom det uppenbara i de resonemang som förs. Jag har trots det medvetet undvikit diskursbegreppet eftersom jag menar att jag i huvudsak inte har detta som huvudsaklig analysmetod, men det har samtidigt utgjort ett för mig grundläggande element i mitt analysarbete och det sätt som jag närmat mig sociala fenomen. Även om det inom detta perspektiv ofta anslås en kritisk ton har inte mitt huvudfokus varit att söka efter "skyldiga", utan mer att frilägga den logik och de funktioner som ryms inom den praktik som studerats, och som uttryckts av respondenterna.

Ett annat viktigt element i den ansats som präglat min analys är hämtat från ett socialkonstruktivistiskt perspektiv (Berger & Luckmann 1966). Det är främst två aspekter som är viktiga att lyfta fram avseende analys från detta perspektiv. Det ena handlar om socialkonstruktivismens utgångspunkt att den verklighet som studeras är socialt konstruerad, vilket underminerar möjligheten att försöka fånga en objektiv verklighet (Charmaz 2006, s. 130). Här har jag nog anlagt en mer pragmatisk än filosofisk betoning på detta, i betydelsen att det finns en utgångspunkt i studien och analysen av olika sammanhang och praktiker, att dessa är socialt konstruerade av dem som deltar och att dessa vidarebefordras vid intervjutillfällena. En andra utgångspunkt inom detta perspektiv som jag delar är att i möjligaste mån söka förstå hur informanterna förstår "sin" verklighet, (sett som en konstruktion) utifrån de sätt som de uttrycker den. Det betyder att jag förstår de utsagor som delges mig i intervjuerna som "sanna", i den meningen att det som respondenterna berättar också står i överensstämmelse med hur de uppfattar att det är och förhåller sig. Det betyder samtidigt inte att jag som forskare eller respondenten som förmedlare inte förstår att det som sägs inte ger uttryck för alla tänkbara relevanta aspekter rörande det område eller förhållanden som avhandlas, inte ens alla perspektiv som respondenten själv omfattar. Det som sägs i stunden är en

tolkning och en konstruktion av verkligheten som görs av respondenten som sedan överlämnas till mig som forskare att i min tur tolka och analysera.

Analysen av arbetsplatsvalidering

Den etablerade formen för validering som vi främst sett växa fram i kommunal vuxenutbildning och i olika arbetsmarknadssammanhang har jag valt att kalla för *traditionell validering*. Detta har jag inte sett som en oproblematiske benämning. Traditionell kan i många sammanhang ha en negativ klang, i betydelsen konservativ, bakåtsträvande och antyder också oftast en längre tids användning eller bruk av det som avses. Inget av dessa båda egenskaper kan sägas vara relevant för den typ av validering som avsågs här. Jag har inte lagt något konservativ eller bakåtsträvande värdering på traditionell validering över huvud taget. Min kritik har snarare handlat om dess ofta ensidiga inriktning mot det formella utbildningssystemet. Det andra problemet med att använda prefixet traditionell är naturligtvis att validering knappast kan anses ha någon längre tids användning i en svensk kontext för att förtjäna epitetet tradition. Ett alternativ till traditionell var *konventionell validering* men detta begrepp har också negativa konnotationer. Ett tredje alternativ var *explicit validering*, men detta bedömdes som alltför akademiskt och svårbegripligt.

Att se arbetsplatsvalidering som fenomen kan man säga växte fram vartefter avhandlingsarbetet fortskred. Det var inte på något sätt färdigkonstruerat innan analysarbetet påbörjades utan de olika typiska dragen i synliggörandet av kunskaper och kompetenser i de olika organisationerna tog främst gestalt i analysarbetet och nedskrivandet av resultaten, (kap 8-12). När jag i resultaten hade försökt sammanfatta de olika sätt som kunskaper och kompetenser synliggörs framträdde också ett system, mer sett som en logik av mer eller mindre medvetna metoder, strategier och igångsatta processer som alla tillsammans bidrog till att avgöra värdet och betydelsen av de kunskaper och kompetenser som organisationen kom i kontakt med. Detta valde jag att kalla för arbetsplatsvalidering. På ett liknande sätt som traditionell validering som begrepp kan problematiseras kan även begreppet arbetsplatsvalidering sägas vara behäftat med vissa problem. Det finns en möjlighet att det uppfattas som en form av arbetsplatsförlagd traditionell validering. En tanke fanns att benämna det implicit validering, men detta sågs också som en alltför akademisk benämning. Utmaningen kvarstår att vara tydlig med att arbetsplatsvalidering handlar om arbetsorganisationers olika sätt att synliggöra kunskaper och kompetenser inom och i organisationens närhet.

Efter det att arbetsplatsvalidering som fenomen växt fram var gjort kom det fortsatta analysarbetet i högre grad fokusera på frågan om *varför* detta gjordes. Då kom också *individualisering* och *rationalitet* som begrepp in i analysen. Dessa hade tidigare figurerat i periferin men blev i detta skede mer tydliga och lyftes in. Det som jag till viss del har upplevt som en svårighet i analysarbetet har varit att som sociolog bryta mig loss från det starka pedagogiska "täckelset" som omger validering. Jag har inte sett den pedagogiska dominansen som ett problem, mycket med tanke på den starka koppling som trots allt ändå finns mellan det formella utbildningssystemet och traditionell validering. Men det har från min sida funnits en ambition att i analysen lyfta upp materialet till en sociologisk nivå, i betydelsen att betrakta traditionell validerings och arbetsplatsvalideringens plats och funktion i samhället. Trots det finns det utifrån mitt sätt att se det en "naturlig" koppling mellan de pedagogiska perspektiv som generellt har använts i analysen av validering och den kontext som validering i praktiken använts. Detta kan också sägas vara en del av slutsatserna.

I användandet av mer statsvetenskapliga perspektiv och teorier som t ex institutionell teori har det också i analysarbetet funnits en rad olika tankar. Jag tror att jag själv i huvudsak har argumenterat för användandet av delvis skilda teoretiska perspektiv, bland i användandet av Ellströms förslag till fyra perspektiv i kapitel 12 utifrån det faktum att mycket litet tidigare har blivit skrivit om validering på arbetsplatser och i organisationer. Jag har därför tyckt att det funnits skäl att belysa detta nya fenomen från lite olika vinklar. Användandet av de fyra perspektiv i analysarbetet av den kunskaps- och kompetensvärdering som pågår ute på de studerade arbetsplatserna, kan ses som en teoretisk triangulering. Detta skall i detta sammanhang förstås som ett sätt att teoretiskt belysa ett studerat fenomen utifrån två eller flera perspektiv med syfte att vidga förståelsen av fenomenet men även vidga problematiseringen av de använda perspektiven i och med deras inbördes skilda utgångspunkter. I valet av fyra perspektiv istället för *ett* görs också ett val att i högre grad generalisera perspektiven snarare än att i detalj välja en specifik inriktning inom varje perspektiv. Ingen av de valda perspektiven kan sägas bestå av en enda avgränsad teoribildning, utan är som angetts, i bred mening endast perspektiv eller teoretiska ansatser. En av fördelarna med att använda sig av en trianguleringsmetod, till skillnad från användandet av endast ett perspektiv eller teori kan också vara att man underlättar problematiseringen av valda teorier och undviker normativa inslag, även om detta inte är någon garanti. Men likväl, i de skilda

angreppssätten återfinns oftast både divergerande och korrelerande inslag vilket i sig till viss del kan hjälpa forskaren att fjärma sig från att bli alltför upptagen med endast ett sätt att förklara det fenomen som undersöks.

Studiens trovärdighet

Den fråga som också alltid behöver ställas till all form av vetenskapligt arbete och påståenden, så även detta, är i vilken grad det kan anses vara trovärdigt. I samhällsvetenskapliga sammanhang brukar fyra, och ibland fem frågor generellt ställas (Miles & Huberman 1994, s. 277 ff; Lincoln & Guba 1985, s. 290 ff; Abrahamsson 2000, s. 192 ff). Den första frågan handlar enkelt uttryckt om huruvida resultaten och slutsatserna verkar vettiga (make sense). Detta kallas intern validitet eller *credibility* (trovärdighet). Detta handlar bland annat om det finns trovärdiga samband mellan de resultat och argument som presenteras och de slutsatser som dras i analysen. På vilket sätt hänger begrepp, teori och slutsatser ihop är en annan fråga inom detta område. Även frågan om andra faktorer, inte nämnda eller framlyfta i materialet, har ett bättre förklaringsvärde än de presenterade är relevant under detta tema. En viktig grund i allt forskningsarbete menar jag till stor del beror på ärlighet och öppenhet om de källor och metoder som använts, vilka teorier eller perspektiv som använts vid analysarbetet och till sist forskarens egen hållning, intresse och förförståelse avseende det forskningsområde denne bedriver sin forskning. I grund delar jag Karl Poppers tanke av, liksom den hermeneutiska cirkelns logik, att varje teori, hypotes eller slutsats som öppet framläggs i det långa loppet blir bedömd, i någon mening antagen eller förkastad av det övriga forskningsfältet och att denna process sammantaget skapar vedertagen forskning (Popper 1976; 1989). Å andra sidan menar jag i likhet med Thomas Kuhn att detta inte garanterar kvaliteten på forskningen, snarare bara en bred samtida samstämmighet (Kuhn 1996). På det sättet är alltså den öppna redovisningen av den forskning som bedrivits garantin för att bedömningen av kvaliteten skall vara möjlig men naturligtvis ingen garanti för kvaliteten i sig själv.

En av utmaningarna under den här punkten har varit att i första hand tydliggöra relationen mellan två av de tre valideringsbegrepp som nämns i avhandlingen, *traditionell validering* och *arbetsplatsvalidering*. Eftersom endast traditionell validering i faktisk mening existerar sett som validering ligger det en utmaning i att koppla ihop de andra två med denna första. Arbetsplatsvalidering är som fenomen inget okänt, men kopplat till validering inte mycket behandlat i litteraturen. Det har därför varit en balansgång mellan att undvika

att i alltför hög grad jämföra traditionell validering och arbetsplatsvalidering och istället se dem som två skilda system för validering, detta mycket med tanke på att traditionell validering i någon mening har företrädesrätt till definitionen av validering. Samtidigt har en jämförelse i andra avseenden varit nödvändig, då med tanke på valideringens syfte att synliggöra kunskaper och kompetenser med sikte på att underlätta användandet av desamma.

Ett andra kriterium för trovärdighet handlar enkelt om hur noggrann man varit, i olika sammanhang kallat reliabilitet eller *dependability* (pålitlighet). Detta handlar om noggrannhet och kvalitet i användandet av forskningsmetoderna och att detta noggrant redovisats i presentationen. Det är uppenbart att en viss otydlighet från min sida fick konsekvenser för urvalet av respondenter. Det var främst i kontakten med några av de olika fallen som denna oklarhet medförde att intervjuerna blev mer omfattande både vid Luleå och vid Piteå kommun. Nu kom inte komparationsansatsen att få lika stor betydelse som från början var avsett, något som jag menar minskade denna otydlighets konsekvenser. Det innebar istället att mer material lades till att ösa ur. En viktig aspekt av detta kriterium handlar också i vilken grad andra forskare getts möjlighet till kritik och diskussion avseende de resultat och slutsatser som dragits i avhandlingsarbetet. Detta krav har i första hand möjliggjorts vid det flertalet handledarträffar som vi regelbundet anordnat. Detta kan sägas ha varit ovärderliga möten med två andra perspektiv på de texter som producerats från min sida.

Ett tredje trovärdighetskriterium som brukar problematiseras handlar om huruvida resultaten kan överföras till något annat sammanhang. Detta brukar kallas extern validitet eller *transferability* (överförbarhet). Detta handlar om i vilken grad resultaten kan generaliseras eller om de kan anses bara vara giltiga för det studerade materialet. Under denna frågeställning blir urvalet en central fråga, på vilket sätt detta kan sägas vara representativt eller så speciellt att generaliseringar försvåras. En annan viktig fråga kan handla om på vilket sätt de slutsatser som dras presenteras som överförbara.

Urvalet av de två företagen och de två förvaltningarna i de två kommunerna kan sägas blev gjorda utifrån en tanke att de skulle spänna över ett brett spektrum av svenska arbetsplatser. Det har dock inte funnits några ambitioner att eftersträva något som skulle kunna liknas vid kvantitativ generaliserbarhet, utan ansatsen har snarare handlat om att söka efter teoretisk generaliserbarhet (Wallén 1996). Denna typ av generaliserbarhet tar snarare sin utgångspunkt i

de förslag som teorierna och deras kopplingar till empirin framlägger än i det sätt eller i den omfattning som urvalen gjorts på. Det fanns från början en tanke att även välja två fall till som utifrån sektorspositionering skulle befinna sig mellan privat och offentlig sektor, dvs., ett privat företag med en huvudsaklig kundkrets från den offentliga sektorn och ett offentligt ägt företag. Jag är inte helt säker på om detta ytterligare hade breddat generaliserbarheten avseende resultaten, möjligen att detta hade synliggjort någon mer problematik avseende legitimiteten i synliggjord kompetens. Det kan också vara så att den bredd som finns i det presenterade materialet; industri, tjänsteföretag, teknisk service och social omsorg i kommunal regi, dessutom med en jämnt fördelad spridning av mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser i relation till antalet fall väl möter detta behov av generaliserbarhet avseende varierande arbetsplatskontexter. Som tidigare nämnts så har det också varit en bestämd poäng med att beskriva de fyra fallen utan att lägga alltför stor vikt vid jämförelsen dem emellan. Syftet har i högre grad handlat om att ge en mer eller mindre samlad bild av arbetsplatsvalidering, betraktat från fyra skilda verksamheter, något som av den anledningen snarare lett till en generalisering än en specificering av de processer och metoder av synliggörande av kompetens som beskrivits. Detta tror jag, på den generaliseringsnivå som avhandlingsarbetet lagt sig på också i högre grad innebär en möjlighet till överförbarhet till andra kontexter än de som studerats i detta arbete.

Ett fjärde område för test av trovärdighet handlar om slutsatserna kan sägas vara beroende av forskaren än av det studerade datamaterialet. Detta handlar om objektivitet och kallas också *confirmability* (bekräftbarhet). På vilket sätt har förståelse, eventuella värderingar eller bias påverkat tolkningen av materialet är en central fråga inom detta tema. Är forskarens egen roll noggrant beskriven? Detta menar jag i flera avseenden har redovisats i detta kapitel, dels som min egen förståelse av det område som studerats, dels de val av teorier och perspektivansatser som gjorts. Jag tror personligen inte på objektivitet i dess mer direkta betydelse i ett samhällsvetenskapligt forskningsprojekt likt detta (jfr Bergström 1972). Själv bedömer jag att jag befinner mig mitt emellan en typ av pragmatisk rationalitet avseende validering och en kritisk diskursiv förståelse avseende behovet av att belysa strukturella orättvisor och utvecklingsbehovet av för i flera avseenden svagare grupper flexibla lösningar på kompetens- och valideringsproblematiken. Detta ser jag som att vi i hög grad behöver ta hänsyn till den praktik som arbetsplatsvalidering utgör men med detta i tanken söka utveckla flexibla och varierade former för validering som särskilt utgör stöd för de grupper i samhället som behöver det mest.

En femte fråga tas också upp av somliga och handlar om en typ av pragmatisk validitet eller *application* (tillämpbarhet). Detta ämne tas i huvudsak upp i slutet av kapitel 13.

7

De fyra studerade organisationerna

Alla de fyra studerade organisationerna ligger vackert belägna längs efter den norrländska kusten. Om vi skulle vilja besöka dessa och beger oss ut på en tur i nordlig riktning är smältverket *Rönnskärsverken* det första vi skulle stöta på. Det ligger knappt två mil sydost om staden Skellefteå, vilket är Västerbottens nordligaste och näst största stad efter Umeå. Fortsätter vi turen är *Piteå* nästa stad vi stöter på. Då har vi åkt åtta mil och också hunnit passera länsgränsen till Norrbotten. Kommunen sträcker sig från kusten cirka sju mil inåt landet men centralorten ligger där Piteälvens vatten rinner ut i Bottenviken. Vidare sex mil längs efter E4:an kommer vi till centralorten *Luleå*. I hela 46 mil har Luleälvens vatten runnit innan den passerar Luleå för ett sista farväl. Vidare norrut för att sedan böja av i östlig riktning anländer vi efter ytterligare åtta mil till staden Kalix och callcenterföretaget *Kalix Tele24*. Kalixälven som gör sitt sista stopp vid Kalix är tillsammans med Piteälven två av de fyra stora oreglerade norrlandsälvarna. Vi har nu åkt i 22 mil och om vi skulle vilja fortsätta efter E4:an har vi endast fem mil kvar till Haparanda och gränsen mot Finland.

Rönnskärsverken¹¹

Rönnskärsverken är ett smältverk byggt på två öar och har ett 1,5 km² stort industriområde. Historien om företaget går tillbaka till mitten av 20-talet då stora fyndigheter av guld, koppar och silver hittades i Västerbotten. Bolidengruvan var under lång tid Europas största och rikaste guldgruva. Vid den tiden fanns det bara smältverk i Tyskland och i USA, vilka dessutom bara kunde ta emot mindre mängder malm för hantering. Bolidennalmens sammansättning var komplex och innehöll bland annat arsenik vilket ytterligare komplicerade hanteringen. Man beslutade därför redan 1927 att bygga ett smältverk i närhet av gruvan, på öarna Hamnskär och Rönnskär som genom igenfyllning förenades med fastlandet. Ett år senare påbörjades uppbyggnaden av Rönnskärsverken på denna plats. I början producerades koppar, så kallat *blister*. Koppar utgör fortfarande den största delen av Rönnskärs metallproduktion. På 1940-talet byggdes ett blyverk, och på 1960-talet ökade zinkåtervinningen. 1980 började man återvinna metaller av elektronikskrot och i slutet av 1990-talet gjordes stora investeringar med syfte att modernisera anläggningen.

Rönnskärsverken anses idag vara ett av världens mest effektiva kopparsmältverk och de har en av världens största anläggningar för återvinning av koppar och ädelmetaller. Huvudprodukterna på Rönnskärsverken är koppar, bly, guld, silver och zinkklinker. Det som idag uppges vara fokus för verksamheten handlar främst om att utveckla och förbättra produktivitet, drifttillgänglighet samt arbeta för minskade kostnader och oplanerade underhållsinsatser. Tack vare förbättrad internkontroll och ny och tekniskt säkrare anläggningar har olycksfallsfrekvensen nästan halverats. Rönnskärsverken ingår i Bolidenkoncernen. I koncernen ingår gruvorna i Aitik, Boliden, Garpenberg och Tara (Irland). Smältverk finns förutom i Rönnskär även på två platser i Finland (Harjavalta och Kokkola), Bergsöe (Landskrona) och Odda (Norge). I koncernen arbetar cirka 4 600 personer och huvudkontoret ligger i Stockholm.

År 2009, vid tiden för studien arbetar cirka 840 personer på Rönnskärsverken, varav cirka hundra är kvinnor. Drygt hälften av dessa kvinnor arbetar inom administration och laboratorieverksamhet, och resten uppges arbeta på produktionsidan. Det finns ännu inga kvinnor bland arbetsledarna, medan det på högre chefsnivå blir allt fler kvinnor. På Rönnskärsverken återfinns en

¹¹ Fakta om Rönnskärsverken är i huvudsak hämtad från deras hemsida; www.boliden.com och från intervjuer med personal på Rönnskärsverken.

mängd yrkesgrupper, lite skämtsamt säger man att det finns allt utom hemtjänst, åldringsvård och barnomsorg. I princip avkrävs fullgjord gymnasieskola för många av tjänsterna inom främst produktion. Arbetet som operatör innebär generellt en utmaning för företaget eftersom skraddarsydd gymnasieprogram saknas. Ett samarbete med Umeå universitet har inletts om en tvåårig processoperatörsutbildning, där man konkurrerar med bland annat träindustrin om de som utbildas. Ungefär en tredjedel av dem som arbetar på Rönnskärsverken bor i Skelleftehamn och dess omgivning, ett samhälle uppbyggt runt smältverket. Rönnskärsverken är också den i särklass största privata arbetsgivaren i Skellefteå kommun.

Social omsorg i Piteå kommun¹²

I Piteå kommun bor det 40 900 invånare (2009). 85 procent av dessa bor i tätort och 45 procent i centralorten. De flesta arbeten finns längs Piteälven där de flesta också bor. Näringslivet domineras av kraftpappersproduktion, företagen Smurfit Kappa och SCA. Även plastkompositindustrin och bankverksamhet i företagsbyn Furunäset har ett betydande antal anställda.

Piteå kommun har cirka 3 700 medarbetare, (2008). Könsfördelningen bland kommunens anställda är 79 procent kvinnor och 21 procent män och medelåldern bland de anställda är cirka 46 år. Socialtjänsten ansvarar inför socialnämnden och har en arbetsstyrka på cirka 1 400 personer, (90 procent kvinnor). Socialtjänstens verksamhet leds av socialchef tillsammans med en ledningsgrupp bestående av verksamhetsutvecklare, medicinskt ansvarig sjuksköterska samt avdelningschefer. Verksamheten är uppdelad i fyra avdelningar; äldreomsorg, handikappomsorg, individ- och familjeomsorg och en administrativ avdelning.

Cirka 18 procent av Piteå kommuns invånare är ålderspensionärer. Ett mål med äldreomsorgens verksamhet är att bereda möjlighet för dem som så önskar att kunna bo kvar i hemmiljön och när detta inte räcker till erbjuds de möjlighet till äldreboende med service av kommunal personal. Inom kommunens äldreomsorgsverksamhet finns äldreboende, hemtjänst, korttidsverksamhet och administration. 64 procent av kostnaderna avser äldreboenden, motsva-

¹² Fakta om Social omsorgen i Piteå kommun är till största delen hämtad från Piteå kommuns hemsida; se www.pitea.se, från intervjuer med personal Sociala omsorgen samt Nationalencyklopedin, www.ne.se.

rande siffra för hemtjänstverksamheten är 23 procent. I kommunen finns tio äldreboenden, med 566 lägenheter och 430 anställda.

Inom handikappomsorgen bedriver man olika typer av verksamhet riktad till personer med utvecklingsstörning och funktionsnedsättning. Verksamheten är indelad i dagverksamhet, boenden och personlig assistens. Det finns även träffpunktsverksamhet, arbetsplatser, (SAVO, Bryggan, Reprisen, osv). 460 personer arbetar inom handikappomsorgen. 222 av dem är personliga assistenter och 238 personal i verksamheter, (2009). I kriterierna för anställning anges både lämplig utbildning och personlig lämplighet. De relevanta utbildningarna är omvårdnadsprogrammet, barn- och fritidsprogrammet, personlig assistentutbildning eller högskoleutbildning. För alla med arbetsledande funktioner krävs högskoleutbildning.

Tekniska förvaltningen i Luleå kommun¹³

Luleå kommun är Norrbottens största kommun med 73 400 invånare 2009. 90 procent av invånarna bor i tätort, 62 procent i centralorten. I åldrarna 20-39 har Luleå kommun en högre andel av befolkningen jämfört med riket. Näringslivet domineras av stålindustrin, (Bl.a. SSAB (produktion av tunnplåt), Gestamp Hardtech (produktion av komponenter till bilindustrin, Ferruform (produktion av komponenter till bussar), m.fl.) även privat tjänstesektor har under de senaste åren ökat i omfång. Norrbottens Läns Landsting och Luleå tekniska universitet är också stora arbetsgivare inom kommunen. Luleås hamn är en av Sveriges största och Kallax flygplats en av Sveriges mest trafikerade. Luleå är både residensstad och stiftsstad, dvs., centralort för Länsstyrelsen och för Luleå stift.

Luleå kommun har cirka 7 000 anställda och är därmed kommunens största arbetsgivare (2010). Fördelningen mellan kvinnor och män är 78 procent respektive 22 procent. Enligt uppgift från hemsidan finns det under de närmaste åren stora behov av nyrekryteringar, cirka 4-500 per år, främst inom äldre- och handikappomsorgen. Tekniska förvaltningen styrs av Tekniska nämnden och har åtta olika verksamhetsområden; fastigheter (omsorgs-, kultur- och fritidslokaler), projektutveckling, gata & trafik, vatten & avlopp, fastigheter (utbild-

¹³ Fakta om Tekniska förvaltningen i Luleå kommun är till största delen hämtad från Luleå kommuns hemsida; se www.lulea.se, från intervjuer med personal Tekniska förvaltningen samt Nationalencyklopedin, www.ne.se.

nings- och förvaltningslokaler), teknisk service, park & natur samt avfall. Förvaltningens omsättning ligger på cirka en miljard per år och de har ungefär 470 medarbetare. Förvaltningen ansvarar för cirka 630 000 m² i egna lokaler samt 70 000 m² i hyrda lokaler. Exempel på dessa lokaler är skolor, förskolor, äldreboenden, omsorgsboenden, fritidsanläggningar och förvaltningslokaler.

Utredningar om konkurrensutsättning har gjorts och det har konstaterats att mycket av verksamheten inom t ex lokalvård, fastighetsskötsel och maskinistfunktioner redan är ute på entreprenad. Enligt utsago är mer att vänta, inte minst avseende fastighetsskötsel.

Kalix Tele24¹⁴

Kalix Tele24 är ett callcenterföretag startat 1992 i Kalix (se även Andersson 2005). Kalix Tele24 är ett fristående callcenter, i betydelsen att de säljer telefon-tjänster till sina kunder som valt att outsourca viss del av sin verksamhet (Jansson 2006a). Deras tjänster berör i huvudsak endast inkommande samtal, vilket betyder att de agerar växel åt de kunder som väljer att köpa deras tjänster. Kalix Tele24 har kontor i Kalix, Haparanda, Gällivare, Jokkmokk, Stockholm, Kemi (Finland) och Langesund, (Norge). Företaget omsätter 110 miljoner och ägs av VD Kristian Rothoff med familj genom holdingbolaget Växtverk AB. I företaget arbetar cirka 230 personer varav drygt 200 är certifierade telefonister.

Alla telefonister går en internt utvecklad utbildning kallad Tele24 Academy som är en telefonistutbildning i två steg. Första steget kallas Certifierad Telefonist och andra steget kallas Certifierad Senior Telefonist. Alla telefonister får enligt uppgift på hemsidan möjlighet till kontinuerlig vidareutbildning och under 2005 gjordes tillsammans cirka 30 000 utbildningstimmar vilket innebar drygt tre veckor per anställd. Varje dag hanteras mer än 20 000 inkommande samtal från drygt 4 000 kunder. Genom ett datoriserat system ges information om från vilket företag det inkommande samtalet är riktat och hur samtalet skall hanteras. Kalix Tele24 blev 2006 hälsodiplomerad arbetsplats och utsågs av Korpen till Årets friskaste företag år 2008. Under de senaste fyra åren har man ökat frisknärvaron från 90 till 95,5 procent.

¹⁴ Fakta om Kalix Tele24 är till största delen hämtad från deras hemsida; se www.kalixtele24.com och från intervjuer med personal på Kalix Tele 24.

På kontoret i Kalix arbetar cirka 150 personer, de flesta kvinnor. Fördelningen är cirka 70 procent kvinnor, 30 procent män. Av cirka 75 telefonister är endast sex män. Telefonisterna är indelade i tre grupper med cirka 20-25 personer i vardera gruppen och de leds av en produktionsledare. Dessa har bl.a. ansvar för lönesättning, rehabiliteringssamtal, introduktionssamtal och regelbundna statistikuppföljningar. Rekryteringsarbetet och schemaläggning sköts av produktionsplanerarna. Säljvdelningen ansvarar för upprättandet av nya kundkontakter medan kundtjänst administrerar dessa kundkontakter. Det är alltså kundtjänst som lägger upp den information som telefonisterna får upp på sina skärmar vid inkommande samtal.

Som namnet antyder är verksamheten på Kalix Tele24 öppen dygnet runt. Alla telefonister arbetar i skift, dock jobbar inte alla nattsift. Arbetsskiftens sträckning varierar starkt vilket beror på att all verksamhet är anpassad efter den förväntade arbetsmängden i form av inkommande samtal.

Antal anställda

	Anställda	Kvinnor	Män
Rönnskärsverken	840	100 (12 %)	740 (88 %)
Kalix Tele24	150	100 (70 %)	50 (30 %)
Teknisk förvaltning Luleå	445	220 (49 %)	225 (51 %)
Social omsorg Piteå	1 400	1 250 (90 %)	150 (10 %)

Tabell 2: Antal anställda samt könsfördelning

8

När kompetens är på väg *in* i organisationen

Validering är inte ett begrepp som används i någon större utsträckning ute bland de undersökta företagen och kommunerna. Det finns däremot en stark medvetenhet, särskilt bland personalcheferna, om betydelsen av traditionell validering men också att på olika sätt synliggöra kompetens i den egna organisationen. Ett sätt att göra detta på är att tillförsäkra sig kompetens genom rekrytering med fokus på formell utbildning. För arbetsgivare och övriga inom organisationerna finns det emellertid också andra delar av kompetensbegreppet som är intressant att både rekrytera och utveckla. Dessa är några av de aspekter av arbetsplatsvalidering som behandlas i detta kapitel.

”Vi pratar ju inte så mycket om validering...”

På de undersökta arbetsplatserna finns det ofta en ganska god uppfattning bland personalchefer eller bland dem som arbetar med personalutvecklingsfrågor vad validering som begrepp står för. De flesta ger en bild av validering som en omfattande, planerad och målstyrd process och att validering i huvudsak är kopplat till formell utbildning. Detta kan sägas överensstämma med hur

traditionell validering har använts och formulerats inom t ex vuxenutbildning. Det finns en uppfattning att validering i en svensk kontext har kommit att stå för något som uppfattas som enhetligt. Det betyder inte att alla känner till allt om dess innehåll eller metoderna vid en traditionell valideringsprocess men det finns ändå en uppfattning om att validering som begrepp inte kan användas om vilka kartläggnings- eller utvärderingsverksamheter som helst. Det iakttas med andra ord en viss försiktighet i det sätt man tar ordet validering i sin mun, något som kan tolkas som en medvetenhet om att validering, både som begrepp och metod, i allt högre grad har kommit att stå för något mer sammanhållet och specifikt än tidigare. Ett exempel på detta från Piteå kommun är hur de åtgärder av erfarenhetsvärdering som riktades till dagbarnvårdare med syfte att lyfta denna yrkeskår till barnskötarnivå inte från början kallade för validering. Det är nu mer vanligt att man använder validering metod i kombination med kompletterande utbildning och som begrepp för att beskriva denna typ av verksamhet med syfte att lyfta yrkesgrupper till högre utbildningsnivåer. Inom kommunerna finns det med andra ord en medvetenhet om begreppet men det råder ändå en viss osäkerhet om i vilka sammanhang man *kan* använda ordet validering och när det inte riktigt faller inom ramen för detta. Både i Luleå men också i Piteå kommun är den valideringsverksamhet som använts med syfte att lyfta egna yrkesgrupper som t ex dagbarnvårdare och vårdbiträden till barnskötare respektive undersköterskor i stort sett avslutad. De stora satsningarna hör nu historien till och de finns bara enstaka kvar som erbjudits möjlighet till validering och kompletterande utbildning med samma syfte men som har tackat nej på grund av skilda orsaker.

Bland företagen är man mer tydlig med att understryka att man inte håller på med validering. En person från personalenheten på Rönnskär:

”Vi pratar ju inte så mycket om validering här då, vi pratar mer om kompetensförsörjning, kompetensutveckling, vi pratar mer om kvalitetssäkring, vi pratar mer om ledningssystem, vi pratar om certifiering, osv.”

Det betyder emellertid inte att man inte känner till validering, tvärtom. Det kan snarare tolkas som att det finns en föreställning om att validering är ett fenomen som ligger utanför den egna kontexten. Detta är tydligt utifrån det som medarbetaren från personalenheten uppfattar och uttrycker som synonyma eller parallella verksamheter till validering, något som de sysslar med på Rönnskärsverken. Indirekt uttrycks på detta sätt en föreställning om vad validering är. Det handlar om kompetens och hur man synliggör och säkrar den, både i betydelsen försäkras sig att man har rätt kompetens men också att

den kompetens man har kan kvalitetsgaranteras. Detta kan tolkas som att validering som begrepp inte tillhör den gängse vokabulären, men att de uppfattar att verksamhet mer eller mindre synonymt med validering ändå i någon mening görs. Det handlar om att försäkra sig om kompetens.

Tidigare har ett mycket stort kartläggningsprojekt av kompetens genomförts på Rönnskär. Mellan åren 1997-2000 gjordes intervjuer med 600 anställda. Syftet var att den kompetens som fanns bland de anställda skulle inventeras och nedtecknas utifrån några givna frågeställningar. Detta kallades MUKIR-projektet, *Metalls utbildnings- och kompetensinventering*. Detta kan ses som en slags valideringsverksamhet med syfte att synliggöra kompetens men den facklige förtroendemannen uttrycker ändå en viss skepsis inför att kalla detta för validering med hänsyftning till att ordet ibland används lite vårdslöst, "så att det går lite inflation i det". Detta kan tolkas som ett uttryck för en föreställning om att en kartläggning av kompetens, även om den är mycket stor i omfattning, inte kan anses vara likvärdigt med validering. Validering är en delvis annan typ av verksamhet. Detta kan visa på att valideringsbegreppet har slagit igenom som föreställning bland många i arbetslivet, dels som något med en större omfattning än en kompetenskartläggning, dels något som hör till en viss kontext.

Kravet på formell utbildning

Lärande kan sägas spela en vital och central roll i de undersökta företagens och kommunernas verksamheter, dock med lite olika utgångspunkter. Något som ofta uttrycks under intervjuerna är betydelsen av *formell utbildning*. Formell utbildning tycks spela en delvis annan roll inom de undersökta kommunerna än vad det gör på de företag som studerats. Rent allmänt är formell utbildning ett grundläggande inträdeskrav för dessa arbetsplatser. För de flesta yrkesgrupper är en utbildning på minst gymnasienivå ett minimikrav. Det betyder samtidigt inte att detta krav utifrån vissa intressen ibland delvis bortses ifrån, att det kan vara föremål för omtolkning och i vissa fall även betraktas som icke fullt tillräckliga kvalifikationer vid rekryteringar om det inte kompletterats med längre tids erfarenhet. Detta betyder att formell utbildning oftast ses som ett nödvändigt krav vid rekrytering, något som inte skall tolkas som att formell utbildning oproblematiserat kan betraktas som synonymt med att den sökande har de kvalifikationer som efterfrågas.

Den fackligt förtroendevalde på Rönnskärsverken:

”Ja, man vill ju gärna att folk skall ha gymnasieutbildning när man kommer hit...[]...nu är det Adeco som är inne och vikarierar för folk när de är borta...[]...och en del är jätteduktiga utan att ha gått, något mycket skolor, det vet vi ju, så självklart ökar han, han är vårt första val, så är det, jämfört med en som har bättre betyg men det kan visa sig att han är oerhört duktig som operatör och då är han redan upplärd...”

Personalchefen på Rönnskär är också tydlig med att gymnasieutbildning är en ofrånkomlig lägsta gräns avseende formell utbildning. Trots det verkar det som om formell utbildning inte kan ses som ett statistiskt kriterium för anställning. Möjligheten för företaget att i förväg bedöma och utvärdera den presumtive anställdes arbetsförmåga och duglighet innan anställning skattas också högt av företaget. I ett visst avseende ses formell utbildning vid Rönnskärsverken som en nödvändig grund för att bli anställd, men det betyder samtidigt inte att utbildning ses som liktydigt med validerad kompetens, i betydelsen att fullgjord gymnasieutbildning förmår fylla de kompetenskrav som företaget efterfrågar. Som i citatet ovan verkar förvärvad specialkompetens, typ erfarenhet från operatörsyrket (möjligtvis i kombination med avsaknad av formell gymnasieutbildning) kunna utgöra en lika högt värderad kompetens även om detta med säkerhet inte kan sägas hör till vanligheterna. Detta visar att den väg som kompetens kommer in i organisationen inte ensidigt går via konstaterande av formell utbildning utan att intresset och behovet av specialkompetens kan förmå organisationen att delvis bortse från detta grundkrav. Det är inte heller alltid, som exemplet visar, att kompetensutvecklingen av specialistkunskaper är något som behöver utvecklas inom företaget. Det kan också vara utvecklat hos en konkurrent, som i detta fall. Den huvudsakliga faktor som möjliggör värderingen och jämförelsen mellan formellt och informellt utvecklad kompetens är helt enkelt att få se kompetensen ”in action”, i detta fall som inhyrd vikariepersonal. Detta ger företaget en möjlighet att få värdera och bedöma huruvida den kompetens som efterfrågas också har faktisk motsvarighet hos den inhyrde. I det här fallet ges alltså i någon mening informell kompetens möjlighet att bli bedömd och värderad likt vid en validering. På detta sätt överbryggas avsaknaden av ett formellt betyg och den medföljande överföringskapacitet som detta har genom en typ av validering som utförs i realmiljö.

Personalchefen på Rönnskär:

”...för där har vi ju, rena verkstads, mekaniker, svarv och fräs, det finns att få tag i men vi behöver murare som har specialutbildning, vi behöver plastkillar och det finns inte heller att få tag i, så att internutbilda de som har en mekanisk grundutbildning...”

Rent allmänt fanns det efterfrågan på viss kompetens som det inte fanns något

gymnasieprogram för. Detta gällde som personalchefen uttryckte det, plastkylar, men även operatörer. Det fanns ett samarbete med Umeå universitet om en operatörsutbildning men Rönnskärsverken hade också börjat planera för en typ av lärlingsutbildning där elever på olika gymnasieprogram med yrkesinriktning skulle ges möjlighet att praktisera i intervaller och internutbildas på Rönnskär. Det sågs som ett annat sätt att försäkra sig om och i en mening validera att den formella utbildningen också mötte de kompetensbehov som man såg fanns.

I en liknande situation befann sig Kalix Tele24 ifråga om gymnasieutbildning av telefonister. Kalix kommun hade under flera år sökt verka för att få en telefonistutbildning till stånd men det hade enligt uppgift saknats medel. Kalix Tele24 hade istället startat en telefonistutbildning i egen regi, kallad *Tele24 Academy*. Utbildningen var upplagd i olika block med en fyra veckors grundutbildning med efterföljande steg som t ex tillmötesgående, affärsengelska, samt specialistutbildning för de olika typer av tjänster som företaget erbjöd. Detta kan ses som en typ av "mellanområde" av utveckling av generisk och specifik kompetens. Detta var något som företaget menade borde ligga inom samhällets generella kompetensförsörjningsansvar. Nu var detta något som Kalix Tele24 själv bekostade och tog ansvar för vilket samtidigt gav dem möjlighet att i än högre grad validera de kunskaper och den kompetens som utvecklades.

Avseende kvalifikationskrav i övrigt låg man ganska lågt på Kalix Tele24, i betydelsen att man inte betonade formell utbildning utan snarare lyfte fram personliga egenskaper. Detta gjordes antagligen mycket med tanke på det begränsade utbudet av högt utbildade på orten. Personalchefen menade att det fanns flera komplikationer med högt ställda kravspecifikationer avseende utbildning för ett företag med geografisk placering i Kalix:

"...tar vi tekniker, och framförallt så är det speciella kompetenser som behövs och har du sen gått en akademisk utbildning, många av de här kompetenserna kan du inte göra via en akademisk utbildning längre, du kan ha en teknisk utbildning, du kan vara teknisk ingenjör men det är inte säkert att du har kommit i kontakt med alla de här begreppen, tekniska begreppen som finns härute, det är helt sjukt egentligen...[]...dels så är problemet varit att hitta personal, visst kommer vi att hitta personal i Luleå, och på universitetet men de bor inte här, de bor i Luleå, det är sju-åtta mils resa, en timme hit och en timma hem och har man familj och barn, erfarenhetsmässigt så håller det inte för oss i längden, de kommer inte att stanna kvar."

Här uttrycks en tvetydighet inför högre formell utbildning. Den högt specialiserade teknik man använde sig av på Kalix Tele24 innebar att inte ens akademisk utbildade ingenjörer alltid hade erfarenhet av den tekniken eller hade den speciella kompetens som specifikt efterfrågades på företaget. Detta kan tolkas som att det inte alltid sågs som nödvändigt att betala dyrare för formellt värderad kompetens som ändå behövdes utvecklas internt. Nu valde man istället att anställa lägre utbildade personer och därmed billigare, för att sedan kompetensutveckla dem i de adekvata arbetsuppgifter som efterfrågades. Detta synsätt kompletterades också med en föreställning om att högre formellt utbildade också ställer högre krav på vad orten kan erbjuda, t ex kulturellt utbud, och inte heller sällan arbete som kräver akademisk utbildning för medföljande partner, osv. Detta menade man var något som var svårare att uppfylla i en ort som Kalix. Personalomsättningskostnader sågs som viktiga faktorer i bedömningen av risker med kompetensförsörjning. Hela detta resonemang kan sägas vara intressant utifrån ett valideringsperspektiv med tanke på att det ger uttryck för ett synsätt där formell utbildning problematiseras, till och med högre akademisk sådan. De studerade organisationerna var med andra ord inte entydiga i sin efterfrågan av formellt utbildade och utvecklade kunskaper och kompetenser. Orsakerna kunde vara att den inte sågs som kostnadseffektiv men även osäker, både i betydelsen att den inte motsvarar uppställda kvalifikationskrav men också med tanke på förhållanden som kunde förväntas medfölja en anställning, som boende, skola, arbetsutbud, faktorer som företaget har svårt att påverka.

Efterfrågan på akademisk skolning

I Piteå kommun, som i många andra kommuner är den tid förbi då okvalificerade, i detta sammanhang i betydelsen utan formell utbildning, personer kan få anställning. Idag är för de flesta yrkesgrupper minimikravet inom kommunal verksamhet att den som skall rekryteras har gymnasial utbildning. Trots det verkade det ändå finnas kvar personer från 1970-talet då många män och kvinnor fick anställning inom kommunens äldre- och barnomsorgsverksamhet utan formell utbildning. Personalchefen berättar:

”...då fanns ju ingen hemtjänst i den bemärkelsen vi har idag. Då var det grannar som hade tagit på sig att sköta om någon som var sjuk. Det var hemmafruar som hade det som extraknäck egentligen...de kände inte varann på något sätt, den gick dit och skötte om den och så skrev de hur mycket tid de hade använt för det.

Så det var väl först i mitten av sjuttioalet som man började göra grupper av det och de fick en lokal som de kunde träffas i, och då blev det ett yrke.”

Som en följd av den professionaliseringsvåg som sedan en tid sköljt över kommunal verksamhet hade flera yrkesgrupper getts möjlighet att dels validera sina kunskaper och kompetenser inom sitt arbetsområde, dels läsa in påfordrade kurser för att på så sätt utbildningsmässigt höja den formella kompetensnivån. Detta hade främst skett inom kommunal verksamhet med vårdbiträden och förskolepersonal som på detta sätt validerats och utbildats till en nivå som undersköterskor och barnskötare. Dessa satsningar kan ses i ljuset av dels den tilltagande professionaliseringsgraden inom kommunal verksamhet, dels det legitimitetsbehov som i många avseenden finns för denna verksamhet (Forsell & Jansson 2000; Bergström 2002; Montin 2007). Det betyder att formell utbildning kan ses som en symbolisk markör för professionalisering, något som skapar legitimitet för den kommunala verksamheten bland medborgare och brukare. Formell utbildning spelar på det sättet en viktig roll som symbolisk markör i de kommunala verksamheterna, något som inte på samma sätt uttrycktes hos de undersökta företagen. Detta kan främst förklaras utifrån den mediala bevakning en kommun är utsatt för men också utifrån alla utvärderande brukare och avnämare som finns för de kommunala tjänsterna. Det behöver inte betyda att formell utbildning vid alla tillfällen värderas högre än t ex erfarenhet, men det symboliska värdet får inte underskattas.

Akademiskt utbildade personer är en efterfrågad grupp inom den sociala omsorgen i Piteå kommun men på grund av begränsade resurser blev det i hög grad en ekonomisk fråga. En arbetsledare inom handikappomsorgen uttryckte en önskan om fler medarbetare med specialistkunskaper:

”De har gått högre utbildning, jag skulle vilja ha fler, det är väldigt roligt med dem som har en utbildning med sig, de är oerhört drivande och stimulerande, naturligtvis om det är rätt personer, med det de tillför, jag skulle nog faktiskt önska en mer specifik utbildning eller ett högre utbildningskrav till våra verksamheter, så känner jag.”

Arbetsledaren ger i detta uttalande uttryck för två intressanta aspekter av behovet av akademisk utbildning i den verksamhet hon förestår. För det första handlar det om den kunskap dessa personer besitter, något som arbetsledaren menar tillför något i verksamheten. För det andra antyder hon också att dessa personer i högre grad är mer drivande och stimulerande i sitt sätt att arbeta, de har ett mer engagerat sätt. Till denna syn läggs ett förbehåll som handlar om att de egenskaper hon räknar upp inte i första hand skall kopplas till deras

akademiska skolning utan snarare handlar om egenskaper som vissa personer har. Detta bör alltså inte ensidigt tolkas som ett stereotypiskt uttalande om akademiskt utbildade personer som varande kreativa och engagerade yrkesmänniskor. Det kan istället ses som ett blandat uttryck för både föreställningar av detta slag men samtidigt en genuin önskan om mer specifik kunskap som i kombination med ett engagemang och initiativförmåga kan berika en verksamhet med stort behov av fördjupning av kunskap och kompetens. Detta formuleras också i hennes funderingar och önskan om högre utbildningskrav för den verksamhet hon ansvarar för. Utifrån ett valideringsperspektiv är detta främst intressant med tanke på föreställningar om kopplingar mellan formell utbildning och till andra mer personliga egenskaper som engagemang och driv. Detta kan indikera att det finns en typ av validerad föreställning om vissas kunskaper och kompetenser, vilket kanske inte alltid finns angående andras. Dessa föreställningar behöver i verksamheten naturligtvis bli utvärderade mot faktisk kompetens men det intressanta kan vara i vilket avseende vissa föreställningar om kompetens kan vara uttryck för bedömningar och värderingar som i någon mening bortser från behovet av faktisk validering.

För fastighetskötare och maskinister på Tekniska förvaltningen i Luleå kommun ses yrkesutbildning på gymnasienivå också som ett generellt minimikrav dock med visst tillägg. På frågan om man anställer de som kommer direkt från gymnasiet svarar den ansvarige arbetsledaren:

“Nej, helst att man har arbetat ett tag, det är ett ensamjobb. Det är mycket folk som kräver mycket, du måste ha den erfarenheten att du kanske måste säga nej också, man kan inte tillmötesgå allt och alla.”

Genomsnittsåldern bland nyanställda var enligt arbetsledaren inte under 40 år. Det betyder att man framför allt anställde personer som hade minst 20 års erfarenhet! Detta är intressant eftersom kopplingen mellan de kunskaper och kompetenser som dessa personer besitter och den yrkesutbildning dessa personer en gång för länge sedan genomgått knappast kan sägas vara tydlig, i betydelsen att den validering som formell utbildning står för inte är det centrala i detta fall. Det är snarare den långa erfarenheten som professionellt yrkesutövande som står i centrum, i kombination med en allmän föreställning om vad livserfarenhet och ålder tillför i fråga om social förmåga. Det som är intressant i den kompetensförsörjningsstrategi som här ges uttryck för är att efterfrågade kunskaper och kompetenser inte i första hand ses som validerade genom den formella utbildningen, utan i högre grad efter en lång tid av förvärvsarbete inom det egna skräet. Det betyder inte att formell utbildning eller personlig

lämplighet är faktorer som är ointressanta, tvärtom, men det finns en syn på att en lång tid av yrkeserfarenhet har validerande effekter av de kunskaper och kompetenser som initialt förvärvats i yrkesutbildning och som sedan vidareutvecklats i arbetslivet.

”Kompetens gånger vilja är lika med förmåga”

På frågan om vad personalchefen i Luleå kommun såg som den stora utmaningen för framtiden svarade hon:

”Den stora utmaningen är att kunna rekrytera personal med rätt kompetens, det är den stora ”utmaningen” och en utmaning är att också pedagogiskt kunna skapa förståelse för de svängningar som finns i verksamheten och att det inte alltid är lätt att balansera det.”

I den modell där Ellström, (se s. 66), presenterar olika aspekter av yrkeskunskande så visar han på att det finns skillnader mellan den kompetens som en person antas besitta eller faktiskt besitter *och* den kompetens som ett visst arbete antas kräva eller objektivt sett kräver. I intervjuerna med personalchefer, verksamhetsutvecklare, arbetsledare och fackliga förtroendemän framkommer det vid flera tillfällen en medvetenhet, om än implicit, om dessa diskrepanser avseende presumtiv och reell kompetens eller subjektiv och objektiv kompetens. Denna medvetenhet yttrar sig oftast i det sätt som kompetens, motivation och personliga egenskaper kombineras. När man som personalchefen ovan uttalar sig om behovet av att få ta i *rätt kompetens*, så skall det kanske inte tolkas som att det enbart är den specifika kompetensen man är ute efter, utan lika mycket att denna kompetens också skall innehas av en person som förutom rätt kompetens också är *motiverad* och har *personliga egenskaper* som står i samklang med den efterfrågade kompetensen. I något avseende ses kompetens alltså inte enbart som en förmåga kopplad till en viss uppgift, utan också om vilja och social förmåga, dvs., förmågan att kunna interagera med andra i och genom arbetet.

På frågan om vilka som kan få anställning som lokalvårdare inom Tekniska förvaltningen i Luleå svarar arbetsledaren:

”Ja, man måste vilja städa, och visst bedömer man det, vi brukar ta emot praktikanter från ungdomsförmedlingen exempelvis, yngre, de är ju 18 eller upp mot 25 och då brukar vi påtala det att ni är hjärtligt välkomna men det gäller verkligen att personen vill städa, för att har man bara det minsta lilla intresse, man

måste inte älska det, men tycker man att det är något sånär roligt att ingå i ett arbetslag, att göra någonting, så tar man per automatik mer ansvar, egna initiativ, det märks ju med en gång när det är någon som inte vill, de gör ju ingenting, de står bara rakt upp och ned...”

Detta kan måhända sammanfattas av en arbetschef på Rönnskärsverken som svarar på frågan hur han definierar kompetens:

”Kompetens gånger vilja är lika med förmåga”

De kompetens kvalifikationer som arbetsledaren för lokalvården efterfrågar skiljer sig i en jämförelse med de kompetenskrav som efterfrågades inom handikappomsorgen i Piteå kommun som tidigare redogjorts för. Om det inom handikappomsorgen i huvudsak påtalades ett behov av formell utbildning med medföljande förmodad kompetens, så är det i ifråga om städarbetet inte så mycket frågan om kompetens över huvud taget, i varje fall inte i första hand. Det handlar mer om intresse och en vilja att arbeta som lokalvårdare än om förkunskaper, förvärvad kompetens inom området eller utbildning. Vid de tillfällen då arbetsledaren hade möjlighet att studera presumtiv personal vid praktik-, vikariats- eller anställningssituationer, var det därför inte kompetensen som i första hand bedömdes och värderades utan snarare vilket intresse eller motivation att arbeta med lokalvård som fanns hos personen ifråga (jfr Aurell 2001).

På Kalix Tele24 görs en liknande distinktion mellan förmodad kompetens, i betydelsen formell utbildning men inte reellt prövad i verksamhet, och andra faktorer som kan tänkas påverka motivation och viljan att arbeta kvar i verksamheten. Där var de faktorer som tidigare nämnts som t ex, möjligheter för den medföljande partnern att kunna få ett arbete, utbudet av skola, affärer och nöjen, lönekonkurrens, osv. Detta var något som man såg som avgörande i frågan om anställning. Detta visar att kompetensfrågan i renodlad form inte alltid är den primära frågan i samband med anställning, även om det rent retoriskt många gånger ges ett sådant intryck. I detta fall var alternativet inte att i första hand söka efter kompetens utan att söka efter personer som det bedömdes vara möjligt att utveckla kompetens hos. Den bedömning som gjordes var att det i första hand rörde sig om personer med lokal anknytning. Det är alltså inte alltid intressant att få tag i hur mycket kompetens som helst, priset kan som i detta fall vara att man också riskerar att lättare förlora den. Det kan då vara bättre att investera i en kompetensutveckling som har en längre varaktighetsgaranti, i betydelsen stannar kvar i företaget under en längre tid. Om vi

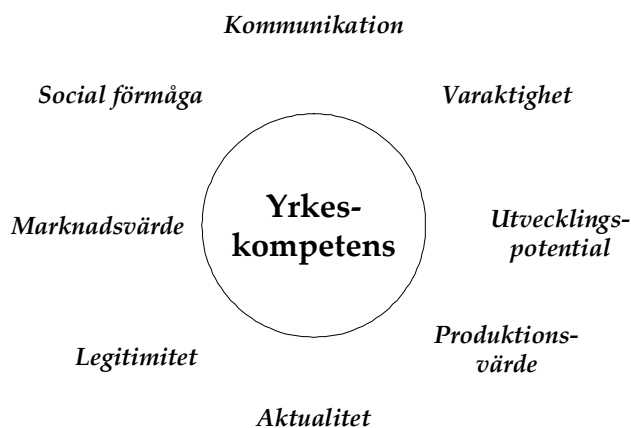
ser detta utifrån ett valideringsperspektiv så är det därför inte heller alltid bara intressant att validera själva kompetensen man har tänkt rekrytera utan också validera kringfaktorer som kringgärdar denna kompetens som varaktighet, utvecklingspotential, aktualitet, reklamvärde, legitimitetsgrad, kommunikationsförmåga, (som kan vara en kompetens i sig), osv. Detta kan därför kopplas till både Illeris och Ellströms lärande- respektive kompetensbegrepp, där de båda ser detta som något som inte enbart engagerar tänkande och färdighet, uttryckt som kunskap och kompetens utan även andra dimensioner som motivation, ambition, självförtroende samt olika typer av social förmåga (Ellström 1992; Illeris 2001; se även kap 4).

Olika aspekter av kompetens

På Rönnskärsverken talade man om tre olika typer av kompetens. Dessa var yrkes-, verksamhets- och medarbetarkompetens. *Yrkeskompetens* handlade om den särskilda kompetens som var kopplad till det arbete man utförde och den funktion man hade i företaget medan *verksamhetskompetens* mer berörde förståelsen och förmågan att kunna se helheten i arbetet. Rönnskär är en processindustri och i så måtto är de flesta anställda i produktionsverksamheten beroende av andra som en del i en kedja av processer. Detta menade man var en viktig insikt som anställd på Rönnskär, inte minst med tanke på att man kunde bli förflyttad till andra avdelningar vid omställningssituationer eller vid vakansbehov. *Medarbetarkompetensen* handlade om andra faktorer rörande arbetet som t ex mångfaldsfrågor, jämställdhet och en variant på gruppsvar som de kallade för *gruppåtagande*, som innebar att alla arbetsgrupper fick ett särskilt ansvar för utvecklingen av vissa verksamhetsfrågor, inköp, schemaplanering, osv. Detta visar också på att synen på och bedömningen av kompetens inte alltid ensidigt är inriktat på den direkta yrkeskompetensen, som förmågan att kunna svetsa, använda ett visst bokföringsprogram eller att kunna leda ett gruppsamtal utan också många gånger handlar om en förståelse av den egna eller gruppens kompetens i relation till ett större sammanhang, till organisationen eller till organisationens omvärld.

På samma sätt som Ellström utvidgar kompetensbegreppet till att inte bara inbegripa kunskaper och färdigheter utan även de affektiva, personlighetsrelaterade och sociala aspekterna av kompetens kan man säga att kompetens sålän bedöms renodlat av de intervjuade, i betydelsen att det enbart är förmågan att kunna utföra vissa arbetsuppgifter som ensidigt fokuseras på, utan det är också kompetensens potential att inkorporeras kontextuellt, socialt, kulturellt

och organisatoriskt som det görs en värdering av (Ellström 1992). Sen är det en fråga hur man skall se på denna aspekt av kompetens, att det finns olika typer av kompetens som så att säga inte ligger på samma nivå och på samma sätt kan mätas. Det är naturligtvis lättare att validera svetskompetens än social förmåga, det är också lättare att validera bokföringskunskap än empatisk förmåga. Om vi ser detta ur ett arbetsplatsvalideringsperspektiv, dvs., vilka aspekter av kompetens som är viktiga när kompetens skall bedömas eller valideras vid t ex en anställningssituation, praktik eller ett vikariat. Här är det inte alls säkert att det är yrkeskunskaperna som i direkt mening är det centrala som fokuseras vid en bedömning utan detta kan lika gärna handla om intresse eller motivation som vi tidigare sett, eller föreställningen om varaktighet. Som figur 8 nedan visar så tas också andra faktorer än själva yrkeskompetensen i beaktande vid de bedömningar som görs på de studerade arbetsplatserna vid rekrytering eller liknande situationer. En del av dessa faktorer kan ses som kompetenser i sig själva, men de kan alla ses som viktiga kompetensstödande faktorer, alla intressanta att bedöma och värdera i samband med rekrytering.



Figur 8: Andra bedömningsfaktorer vid bedömning av kompetens

Varaktighet som en aspekt av kompetens har vi tidigare nämnt. Den signalerar inte så mycket om innehållet och kvalitén på kompetensen utan mer, som i exemplet hämtat från Kalix Tele24, om hur stora chanserna bedöms vara att få behålla den kompetens som skall rekryteras och vilka investeringsrisker företaget kan förväntas ta, i och med den kompetensutveckling som bedöms vara

nödvändig. I detta ligger en avvägning mellan å ena sidan hög och låg kompetens och å andra sidan hög och låg risk att förlora densamma. För Kalix Tele24 bedömdes t ex hög kompetens i kombination med låg grad av lokal anknytning som en hög risk avseende varaktighet, något som föranledde prioriteringar av lägre kompetens men med lokal anknytning.

Utvecklingspotential har också tagits upp i samband med ledorden intresse och motivation. Den föreställning om kompetens som fanns vid lokalvärden på Tekniska förvaltningen i Luleå var t ex starkare knutet till den utvecklingspotential som man bedömde fanns, uttryckt i intresse av arbetsuppgifterna, än av en faktisk yrkeskompetens. Det är dock inte säkert att utvecklingspotential i detta fall sågs som en viktig faktor annat än initialt, när den nödvändiga kompetensen skulle läras in och utvecklas. Detta kan dock generellt ses som en intressant aspekt av arbetsplatsvalidering i den värdering som görs, inte bara avseende den faktiska kompetens som finns utan också den potential som bedöms finnas för vidare utveckling. Vid traditionell validering bedöms och värderas i generell mening endast tidigare förvärvad kunskap och kompetens, vid arbetsplatsvalidering finns även denna dimension av bedömning, vilken potential till vidareutveckling av den bedömda kompetensen som finns.

Produktionsvärde är naturligtvis ett av de mer viktiga kriterierna vid bedömning av kompetens. Bedöms kompetensen vara ett bidrag till produktionen/verksamheten, hamnar den utanför eller ses den rent av som ett hot? Det som arbetsledaren vid Piteå kommun gav uttryck när hon talade om önskan att få fler akademiskt utbildade till sin verksamhet handlar på flera sätt om denna aspekt av kompetens. Den kompetens som personen besitter kan utgöra ett viktigt bidrag till produktionen eller verksamheten, men som i detta exempel så är denna kompetensbedömning inte alltid utan komplikationer. Dels hade arbetsledaren svårt att få gehör för behovet av akademiskt utbildad personal i den verksamhet hon förestod, dels gavs det ibland uttryck för reaktioner av avundsjuka och missnöje för den typ av kunskap som dessa utbildade stod för. Produktionsvärde som kriterium är alltså inte en faktor som kan bedömas isolerat från andra faktorer av t ex social karaktär.

Aktualitet är en annan given faktor i beaktandet av kompetens som handlar om det finns ett bäst-före-datum kopplat till den blivande anställdes kompetens. Detta framkom främst i kommunernas berättelser om hur yrkesgrupper inom främst omsorgsverksamheten hade getts möjlighet att genom validering och utbildning uppdatera sina kunskaper och kompetenser. Detta handlade inte

bara om att dessa yrkesgrupper gavs möjlighet att höja sin status, utan de facto innebar höjningen också att deras kunskaper och kompetenser utvecklades. Ett annat exempel på detta var maskinisterna vid Tekniska förvaltningen i Luleå kommun. Deras arbetsledare berättade om hur ny teknik och utveckling av nya maskiner, apparater och utrustning inom deras område utgjorde den främsta orsaken till kompetensutveckling. Även om båda dessa exempel handlar om anställdas uppdatering av förlegad och inaktuella kunskaper och kompetenser så är denna aspekt också viktig vid alla tillfällen av rekrytering av kompetens.

En annan aspekt av det önskemål av akademiskt skolad kompetens som fanns vid Piteå kommun handlade om *legitimitet*. Det kan beskrivas som organisationens behov av kompetens som i någon mening legitimerar den verksamhet som bedrivs. För kommunverksamhet, i detta fall äldreomsorg, var det viktigt att kunna presentera för brukare och andra avnämare att det fanns kompetent personal, i betydelsen för uppdraget tillräcklig kompetens. På det viset kan kompetens som anses erkänd och validerad få legitimerande effekter, något som behövs för att skapa trovärdighet för den egna verksamheten. Detta legitimitetsbehov uttrycks också mer allmänt t ex i de policys som handlar om att inte anställa okvalificerad personal.

En annan sida av kompetensens mer offentliga sida kan kompetensaspekten *marknadsvärde* sägas utgöra. Där handlar det inte främst om kompetensens legitimerande effekter utan snarare om publicitet, uppmärksamhet och marknadsföring. Detta är en delvis annan sida av kompetensens produktions- eller verksamhetsvärde och speglar mer den offentliga sidan av kompetens medan produktionsvärdet i första hand rör de inomorganisatoriska aspekterna av kompetensen. Här handlar det om på vilket sätt en rekryterad kompetens bedöms ha ett allmänt eller specifikt marknadsvärde i direkt mening. Innebär t ex en rekrytering att företaget kan uppta eller återuppta produktion eller tjänsteproduktion som särskilt efterfrågats? Ett exempel från materialet handlar om hur Kalix Tele24 vidareutbildade sina telefonister till kompetens inom specialområden av telefonitjänster, något som sedan kunde användas som försäljningsargument till blivande kunder. Av den anledningen kan kompetens både bedömas som värdefull utifrån dess eget värde men också utifrån det värde som ligger i att man kan använda kompetensen vid marknadsföring. Det betyder alltså inte alltid att kompetensen i sig behöver bli använd eller utnyttjad utan bara att den utgör en del av det samlade "kompetenspaket" som marknadsförs ut mot kund.

Andra faktorer som kan utgöra kriterieområden vid bedömning av kompetens handlar om *social förmåga*. Det handlar om en bedömning på vilket sätt kompetensen förutses kunna passa in i den kontext som den rekryteras in i. Detta är på samma sätt som flera av de andra kriterierna starkt knutet till den person som besitter de kompetenser som bedöms men de kan också ses som direkt knutna till själva kompetensen. När arbetsledaren inom Piteå kommun uttrycker en föreställning om akademiskt skolade personers förmåga att väcka intresse och entusiasm i verksamheten, sätts detta uttalande inom parantes med förutsättningen att "*det är rätt personer*". Detta speglar denna aspekt av kompetens som har att göra med social förmåga hos den person som besitter kompetensen. Detta bedöms både ha att göra med personliga egenskaper som vissa personer har men det ses också som en kompetens i sig själv. Det görs knappast någon skillnad mellan om social förmåga ses som en personlig egenskap och/eller om det skall ses som en kompetens, i betydelsen är något som har utvecklats. Det som däremot kan vara intressant är den koppling som görs mellan social förmåga och kompetens. Den fråga som aktualiseras är på vilket sätt det finns en föreställning om att viss typ av kompetens också starkt hänger samman med social förmåga. I det fall som angetts verkar arbetsledaren antyda att de med akademisk utbildning inom detta fält också förutsätts ha någon form av social kompetens. De personer som avsågs, betraktades av arbetsledaren som innehavare av viktiga kunskaper som kunde betyda betydande tillskott i verksamheten inom handikappomsorgen, särskilt för personer med särskilda behov men det var inte enbart kunskaperna utan också förmågan att kunna förmedla dessa in i verksamheten som var en betydelsefull faktor i bedömningen av denna kompetens.

Detta leder oss in på en annan aspekt av kompetens, *kommunikation*. Detta uttrycktes också som en viktig förmåga bland de efterfrågade akademiskt utbildade inom handikappomsorgen i Piteå kommun. Detta handlar som antytts om på vilket sätt det finns en kommunicerande potential i den kompetens som är föremål för rekrytering. Om social förmåga kan sägas handla om möjligheten för kompetensen att passa in i organisationen så handlar kommunikation mer specifikt om den potential som en kompetens kan ha att fortplanta sig in i organisationen. Detta kan måhända ses som två sidor av samma mynt, men kommunikation handlar om den möjlighet det finns för kompetensen att spridas till andra anställda men även utåt till kunder, brukare och andra avnämare.

Sammanfattningsvis vill jag med detta avsnitt visa att vid bedömningen eller valideringen av kompetens vid potentiella rekryteringssituationer som t ex

intern personalutlåning, personaluthyrning, praktik, sommararbete, vikariat och vid rena anställningssituationer är det inte alltid yrkeskompetensen, i meningen förmågan att kunna utföra ett visst arbete, som är det enda kriteriet för bedömning som används. Det är viktigt att bedömningar på vilket sätt kompetens passar in i organisationen görs, att den kompetens som rekryteras blir en tillgång för organisationen och inte en kostnad, eller för den delen ses som ett hot. Vid bedömningen av kompetens är det ibland också lika viktigt att det finns en utvecklingspotential för kompetens än att en faktisk kompetens finns. Detta uttrycks i intresse- och motivationstermer och verkar utgå ifrån en föreställning att det krävs att personen ifråga vill arbeta med ett visst yrke eller med vissa arbetsuppgifter för att det skall vara värt att anställa, också med tanke på varaktighet.

Eftersom människor är bärare av kompetens är det också svårt att särskilja vad i bedömningen som har att göra med personens egenskaper, sociala förmåga eller annat som i någon mening kan anses vara skilt från den faktiska yrkeskompetensen och den rena yrkeskompetensen. Men detta behöver inte ses som ett problem, utan vittnar istället om de överväganden som görs när kompetens bedöms och värderas i arbetslivet. Kompetens ses inte enbart som en tillgång, det kan också vara ett risktagande, något som kan ha att göra med att den kompetens som är på väg in i organisationen i något avseende inte passar in för de syften som organisationen har.

Formell utbildning är i huvudsak ett minimikrav för att kompetens skall kunna komma in i organisationen. Men ibland räcker inte detta. Ibland krävs erfarenhet och ibland ses detta som mer viktigt än utbildning. I bedömningen av formell kompetens kompletteras detta med en värdering av ett flertal olika andra faktorer som för organisationen är viktiga att få klarhet i innan klartecknen kan ges för anställning. I nästa kapitel kommer i första hand bedömningen och värderingen av kompetens som utvecklas i organisationen att belysas.

9

När kompetens *utvecklas* i organisationen

Ett sätt för arbetsgivaren att validera kompetens kan också vara att genom olika aktiviteter tillförsäkra sig om att den utvecklas. Valideringsinslaget kan i flera avseenden ses som integrerade processer i den kompetensutveckling som sker inom organisationen. Detta gäller formellt, icke-formellt likaväl som informellt lärande, sett som kompetensutveckling. Denna form av validering är inte bara arbetsgivar driven utan kan också på ett tydligt sätt ses som en angelägenhet för fack och anställda. På det sättet syns arbetsplatsvalidering sällan vara en individuell aktivitet utan snarare en kollektiv. Om detta handlar detta kapitel.

En mästare- och lärlingsmodell

Ett måhända lite drastiskt exempel på ett sätt att värdera det lärande som sker inom företaget ger Kalix Tele24 prov på. De har helt enkelt startat en egen telefonistutbildning, den tidigare nämnda Tele24 Academy. På det sättet kan man utifrån den bild man har av de olika verksamheternas yrkeskrav, också utforma utbildningen så att det passar dessa syften. Detta är ett exempel på när lärande och validering ingår som delar i en och samma process. Namnet på utbildning-

en har en internationell klang och kan misstänkas vara valt med tanke på både det legitimitetsvärdet och det marknadsvärdet de vill skapa i de kunskaper och den kompetens som förmedlas genom utbildningen. De fördelar som finns med denna typ av lösning ligger främst i kontrollen av dels vilka kunskaper och kompetenser som förmedlas, dels hur lång tid det tar. Nackdelen är, till skillnad mot en telefonistutbildning på gymnasienivå i kommunal regi, att man som företag är tvungen att bära hela utbildningskostnaden själv. I utbildningen, som i huvudsak leds av en utbildningsansvarig inom företaget, ingår moment där den som skall utbildas som telefonist från början får sitta bredvid den utbildningsansvarige och se hur de olika tjänsterna utförs. Vartefter eleven utvecklas går denne till slut över till att få sitta och själv ta emot samtal, varvid den utbildningsansvarige läraren sitter bredvid och i efterhand ger råd och anvisningar om vad eleven bör tänka på inför nästa steg. Denna traditionella mäs-ter- och lärlingsmodell är också ett sätt att på ett direkt sätt koppla ihop lärande och validering, i detta exempel lärande i arbetet. Telefonisterna börjar sedan på egen hand och från början hänvisas de genom växelsystemet endast till de "lät-taste" kunderna, de som t ex bara innebär att ta ett meddelande. Beroende på en kombination av förkunskaper, utvecklingsgrad och intresse går telefonister-na sedan vidare till mer komplexa kunder där det fordras mer kunskaper och kompetenser. Även när telefonisterna arbetar på egen hand, utan stöd av ut-bildningsansvarig lärare, utgör de närmast sittande telefonisterna, en slags kombinerad stöd- och kontrollstation för varandra. En av telefonisterna på före-taget som också var facklig förtroendeman uttryckte detta så här:

"Så blir man aldrig fullärda, det kan man aldrig bli, det kommer nya kunder, fle-ra kunder i månaden som är nya, som ser helt olika ut men de sitter ju ändå så pass nära varandra, och de känner varandra så väl i gruppen så de törs fråga varandra, jag behöver ha hjälp med det här, fast man är en gammal telefonist så frågar man än idag, och det för vi fram till de nya telefonisterna fast de har jobbat här tolv, fjorton år så är det, vanligt i den här branschen."

Mäster- och lärlingsmodellen kan ses som internaliserad i den kultur som finns på företaget. Man blir aldrig fullärd och är, även om man är erfaren som telefo-nist i behov av både stöd och kontroll av kollegor avseende den kunskap och kompetens man besitter. På det sättet kan man säga att validering av kunskaper och kompetenser inte enbart ligger i arbetsgivarens intresse utan likaväl i de anställdas, eftersom det finns situationer i arbetet där den egna kunskapen och den egna bedömningen inte upplevs räcka till utan något som kräver andras medverkan. Detta kan ses som en självreglerande mekanism där läran-de, vid t ex ett telefonsamtal, direkt utvärderas av telefonisten själv och till-sammans med kollegor, och på det viset kontrolleras, bedöms och i någon me-

ning "godkänns". Detta "godkännande" kan sedan läggas till de scheman som används för t ex ett rätt bemötande vid vissa typer av telefonsamtal, rätt information vid vissa situationer eller liknande.

I samband med arbetet med vissa kunders kunder hade ett flertal av telefonisterna klagat över den psykiska press det innebar att ta emot grova klagomål som man inte upplevde sig ha något att göra med eftersom man inte arbetade inom det företag som klagomålen och kritiken berörde (jfr Jansson 2006, s. 5). Telefonisternas situation hade uppmärksammats av ledningen och man hade resolut avböjt vidare samarbete omkring denna tjänst till dessa kunder. Även om det fanns flera aspekter inbakade i denna händelse så kan detta generellt användas som exempel på när det vid bedömningen av viss typ av kompetens, som i detta fall att bemöta klagomål och kritik och det konstateras att detta saknas, så kan den pågående läroprocessen ta en annan vändning och gå åt ett annat håll än vad som annars hade kunnat förväntas, nämligen att sätta in ytterligare kompetensutveckling. Nu väljer man istället att "kompetensavveckla", i första hand utifrån en omtanke om personalen. Det kan tänkas att man anser att det kostar mer än det smakar i detta fall. Detta visar på flera saker, att verksamhet eller produktion inte alltid går i första rummet utan att psykosociala aspekter bland personalen också tas i beaktande. Även om detta måhända är ett mer ovanligt exempel på värdering av kompetens visar det att det finns en medvetenhet om vilka begränsningar avseende kompetens som finns i företaget, inte bara befintlig kompetens utan också den utvecklingspotential avseende kompetens som bedöms finnas.

Dramatiserad kompetens

Vid ett äldreboende i Piteå kommun använde man vid de utvecklingsdagar som användes för verksamhetsspecifik utveckling en metod att synliggöra kompetens genom bland annat sketcher. Där iscensattes vardagens rutiner, som t ex vad som hände när de äldre åt lunch. Arbetsledaren berättar:

"...och så kan vi pröva lite olika varianter, hur ser det ut, vad ser vi vad som blev fel, vad som vart bra och hur synliggör vi kompetensen i gruppen, om vi säger, jag vet inte om jag tänker rätt, vi har ombud för olika saker på varje enhet, någon som är kostombud, någon som är ansvarig för larmet, någon som tar ansvar för schemat, och det där är ju något som man i gruppen har valt, vem är duktig på det där tekniska sakerna med larm, vem är intresserad av kosten och maten, och vem är duktig på det där med schemat, och utifrån det så har man utsett vem som skall vara vad..."

På detta äldreboende initieras bedömningen av de anställdas kompetens utifrån flera nivåer. Från ledningen har man bestämt att en av utvecklingsdagarna skall användas till samtal om olika arbetsmoment. Det framkom inte i intervjun huruvida den dramatiserade formen med syfte att synliggöra kompetens i vardagens verksamheter var ett initiativ från ledning, personal eller om det var ett gemensamt förslag men det var i alla fall en riktad verksamhet som ledningen aktivt medverkade i. Syftet var som sagt att i sketchens form utvärdera verksamheten, att ge möjlighet att visuellt blottlägga de enskildas och gruppens kompetens men även bristen på densamma. Det framgår inte heller om arbetsledarens val av ord när hon kallar denna dramatiserande form för *sketch* uttrycker en mer opretentiös och kanske mer lustbetonad ansats i iscensättandet av de olika vardagshändelser som belyses. Det kan vara troligt att anta att valet av sketchen som form för illustration har som uppgift att underlätta hanteringen av både enskildas och gruppens tillkortakommanden, misslyckanden eller avsaknad av kompetens i vissa situationer. Det kan vara ett sätt att inte bara värdera vardagskompetens genom en dramatisering av densamma, utan också genom att *avdramatisera* densamma.

Det framgår också att gruppen utser s.k. ombud. Dessa verkar dels ha ett särskilt ansvar för vissa uppgifter i arbetet på avdelningen, dels ett ansvar att vid dessa sammankomster representera gruppen avseende dessa uppgifter och ansvarsområden. Det framgår inte i detalj hur dessa ombud väljs och vilka processer som föregår dessa val men arbetsledaren redogör för ett speciellt fall som handlade om ansvaret att ha hand om de olika gemensamma aktiviteter som under året anordnades i huset som t ex boka en kör som kommer och sjunger, grilla korv utomhus, baka våfflor och liknande. Tidigare hade detta ansvar alternerats mellan de olika enheterna, något som många gånger av enheterna snarare setts som en belastning än något som hade mottagits med förtjusning. Ofta hade en, som arbetsledaren uttryckte det, "*stackare*" blivit utsedd av gruppen med påföljd att arbetet sällan utfördes med glädje, något som ofta ledde till halvhjärtade insatser med bristande kvalitet som följd. Ledningen hade då istället valt att avsätta femtio procent av en tjänst för detta arbete och gick ut till alla enheter och frågade om det fanns någon som var intresserad av att ha denna funktion i sin tjänst. En av de anställda responderade till utlysningen och arbetsledaren såg detta som ett lyckat drag:

"...jag kan säga att den där femtio procenten, de är värd tvåhundra, och det är ingen avundsjuka. Det kostar oss femtio procent men det är det bästa vi har gjort

och vilket uppsving för huset. De som bor här är nöjda för det händer saker i sitt utbud och den som gör det är nöjd, 'tänk att få göra det roliga som jag vet'

Detta citat och även det förra citatet visar på att värderingen av kompetens ofta är något som kan göras i gruppen men ibland görs det ett feltänk avseende viss kompetens. I detta fall hade man bedömt kompetensen att ta ansvar för de olika gemensamma extraaktiviteter som man ibland hade i huset, som något som kunde göras av i princip vemsomhelst. Det sätt som de löste problemet med att få tag i rätt kompetens visade att uppgiften egentligen krävde lite mer eller kanske en annan typ av kompetens än vad föreställningen om uppgiftens kompetenskrav var. När man valde vad vi skulle kunna kalla för en "omväg" genom att istället för att synliggöra kompetensen valde att synliggöra *uppgiften* och i princip göra den till en halvtidstjänst, så trädde kompetensen fram. Även om det verkade som om det knappast fanns någon som ville ta på sig uppdraget som aktivitetsanordnare, så är det inte säkert att det före lösningen med halvtidstjänsten hade varit möjligt för personen som sedermera antog denna uppgift, att föreslå sig själv för uppgiften. Ibland kan det krävas, som i detta fall, andra former eller vägar för kompetens att bli synliggjord.

Enskild kompetens i gruppen

En annat uppenbart kriterium att bedöma kompetens som antingen kan vara tidigare förvärvad och sedan medtagen vid anställning eller förvärvad i vardagsarbetet är det arbetsledaren uttrycker när hon talar om vad vissa anställda är *duktiga på* eller är *intresserade* av. Kompetensen blir helt enkelt synliggjord i det arbete som utförs. Personalchefen på Rönnskär uttrycker det så här:

"När du börjar så börjar du lära upp dig på ett jobb, så lär du dig nästa jobb och så lär du dig nästa, och nästa och nästa. Vår ambition är att så många som möjligt skall kunna alla jobben på avdelningen. Sen utkristalliserar sig oftast att några är duktigare på att köra travers, ja, men då blir det kanske att hon kör mer travers än gör något annat. Andra är bättre på att sitta framför datorn och sköta processstyrningen och några behöver vi som är ute och hugger i, så att säga"

Kompetensen "utkristalliserar" sig, den utmärker sig dels framför andras kompetens men också i en jämförelse med andra sidor av den egna kompetensen. Kompetens har både en individ- och gruppbaserad utgångspunkt för bedömningen. Detta kan ges uttryck i frågor som, *vad är denna person bäst på att utföra* eller *var passar denna person bäst* men också *vem i gruppen är bäst på detta?* Det som däremot inte uttrycks är den förhandling om handlingsutrymme eller den

maktkamp som denna värdering eller arbetsfördelning kan innebära på en arbetsplats. Förenklat bygger resonemanget ovan på en föreställning om att kompetenser i en arbetsgrupp eller på en arbetsplats självfördelar sig utifrån några enkla logiker som att de kompetenser som objektivt sett är efterfrågade också oproblematiskt portioneras ut bland gruppens medlemmar. Föreställningen är också att olika typer av kompetenser i en grupp är normalfördelade i betydelsen att kompetenser som efterfrågas också har samma fördelning som det utbud av kompetenser som finns inom gruppen. Eftersom kompetens i grund ses som konsekvens av att någon har ett intresse för en uppgift och tillika uppvisar en viss fallenhet, (är duktig), för denna uppgift, så ses det inte heller som problematiskt att dessa kriterier också bestämmer fördelningen av arbetsuppgifter. Naturligtvis bygger både detta resonemang men även så att säga resonemanget om resonemanget på starkt förenklade föreställningar. För det första så kan man anta att den förenklade berättelsen om arbetsfördelningen fungerar som ett sätt att dölja eventuella intressekonflikter avseende fördelningen. För det andra döljs också det faktum att vissa arbetsuppgifter, om än otydligt, anses ha högre status än andra.

Processoperatör var ett arbete som ansågs ha något högre status än andra. Detta kunde bero på att de under nattskift och helger då arbetsledarna inte arbetade var tvungna att fatta snabba, ansvarstygda beslut avseende driftsprocessen. Det var också från gruppen av processoperatörer som man hämtade sommarvikarier för arbetsledarna. Upprätthållandet av berättelsen om de lättfördelade arbetsuppgifterna, uppbyggd på en föreställning om kriterier som intresse och fallenhet, tjänar både arbetsledningens såväl som arbetsgruppens intressen. För arbetsledningen kan detta innebära att det blir lättare att fördela personal på respektive arbetsstation eller till viss arbetsuppgift utan att därför på samma sätt bli misstänkliggjord för favorisering och diskriminering som om denna föreställning inte upprätthölls. För arbetsgruppen blir det ett sätt att dölja intressekonflikter och makt- och statuskamp i den egna gruppen. Man får samtidigt inte tänka att trots att den förenklade, och skall vi säga förskönade bild av det sätt som arbetsuppgifter värderas och fördelas på både upprätthålls och förstärks att det inte samtidigt finns en medvetenhet och förståelse av att andra aspekter av värdering och fördelning av arbetsuppgifter i vissa avseenden skjuts åt sidan. När personalchefen uttrycker att "*några behöver vi som är ute och hugger i, så att säga*", så kan detta antas stå för en medvetenhet om att vissa av de anställda har mer okvalificerade arbeten, i betydelsen mer fysiska, än andra. Det behöver inte betyda att de saknar status, men det kan ändå ses som ett uttryck för att viss kompetens i någon mening ses som mer okvalificerad. För det

andra kan man fundera på varför personalchefen använder ordet "vi" i detta sammanhang. Är detta ett uttryck för att ledningen väljer att dölja, det som är mest troligt, att det ändå är arbetsgruppen själv som fördelar dessa arbetsuppgifter inom gruppen och på så sätt statusdefinierar vissa arbeten som mer viktiga än andra. Detta kan på så sätt ses som ett sätt att osynliggöra kompetens men i detta fall utifrån andra syften än de måhända gängse. Oftast kan man misstänka att kompetens osynliggörs med tanke på den risk som synliggörandet av befintlig och använd kompetens kan få för konkurrenter eller vid löneförhandlingar. I detta fall kan osynliggörande av kompetens i stället fungera som ett sätt att dölja statuskillnader i vissa arbetsuppgifter, något som om det kom i dagen, kunde riskera arbetsledningens möjlighet att fördela och rekrytera arbetsuppgifterna på arbetsplatsen.

De aktiviteter och processer som synliggör och värderar kompetens ute på arbetsplatserna är som vi har sett inte alltid explicita men kan samtidigt inte sägas vara omedvetna. Det är snarare så att det finns skäl att anta att de processer som synliggör kompetens sker med både ledningens och de anställdas goda minne, men att det samtidigt kan finnas olika skäl till att inte explicitgöra dessa aktiviteter eller processer.

Arbetsplatsvalidering som kollektivt ansvar

Ute på arbetsplatserna sker lärande som tidigare beskrivits både utifrån planerade åtgärder men också spontant. Lärandet kan många gånger sägas vara individuellt relaterat i bemärkelsen att det är den enskilde som i arbetet lär sig olika saker och i olika avseenden utvecklar och reflekterar över den egna kompetensen. I någon mening så kan den enskilde ensamt ses som bärare av olika typer av kompetens, något som också t ex framhålls i definitionen av validering. Det blir däremot mer problematiskt när man vill göra gällande att kompetens förvärvas i ett isolerat vakuum, utan sociala anknytningar till det sammanhang där arbetet utfördes och lärandet skedde. Arbete utförs mycket sällan utan någon som helst social koppling, till och med arbeten som utförs i ensamhet har ofta social betydelse (Weber 1983; Mead 1976). På samma sätt som det sällan saknas sociala och många gånger kollektiva dimensioner av lärande så gäller samma sak med värderingen och bedömningen av kunskap och kompetens. Som tidigare visats är värderingen av kompetens inte något som enbart utförs av arbetsgivaren eller dennes representanter utan likaväl något som de anställda många gånger i hög grad var involverade i.

På Tekniska förvaltningen i Luleå kommun svarade den facklige förtroendemannen som också arbetade som maskinist på frågan om dem lärde av varandra:

”Ja, men det gör vi jättemycket, i fikarummet, vi är olika yrkesgrupper då, det är jätteskönt, man, jag har blivit bredare när jag började jobba som maskinist än när jag var elektriker, mycket, mycket bredare, el- och styrbiten den kunde jag tidigare, men sen allt rörmokeri, inställningar, ventilationer, och så har jag hand om badhus, så badvatten har jag blivit jätteduktig på...[]...så nu tycker jag att man har blivit lite kvarts, tredjedelsrörmokare”

Den facklige förtroendemannens arbetsledare lät berätta att fastighetsskötarna och maskinisterna ofta blev skickade på kurser och utbildningar på hans direktiv och då mestadels på grund av nya innovationer och ny teknik inom deras arbetsområden. Som den facklige förtroendemannen beskrev det kompletterades detta rent naturligt på ett sätt som innebar att fikarummet i någon mening också blev en lärosal där arbetsuppgifter och uppkomna problem dryftades och rätades ut. Enligt arbetsledaren hade samtliga i dessa personalgrupper någon form av grundkompetens som t ex elektriker eller VVS:are men arbetsuppgifterna krävde många gånger kompetens inom en hel rad av andra områden, som överskred den egna grundkompetensen. Dessa arbetsuppgifter dryftades i fikarummet, något som kan ses som en del av en ständigt pågående överföring av i sammanhanget nödvändiga kompetenser. Detta fick till följd att denne man upplevde sig ha hög kompetens inom andra yrkesområden utöver det han formellt var utbildad inom. Det betydde inte att han ansåg sig ha kompetens i paritet med vad som normalt uppfattades krävdes för att få benämna sig rörmokare eller liknande men det var ändå med stolthet som graden av kompetens konstaterades.

Arbetet som fastighetsskötare och maskinist var till stor del ett ensamarbete. Det betyder inte att de inte rörde sig bland andra människor. De träffade och stötte bland annat på de människor som bodde eller arbetade i de fastigheter och lokaler de skötte om eller för den delen tillfälliga besökare i sporthallar eller badhus men underhålls- och reparationsarbeten som utfördes, gjordes många gånger ensam. På det sättet kan man säga att en del av den kompetensutveckling som skedde många gånger kan antas ha utgått från någon slags ”trial and error” modell men att fikarummet där fastighetsskötarna och maskinisterna träffades för att diskutera särskilt uppkomna problem kan sägas ha blivit en *valideringsstation* där möjlighet att få kollegors bedömning och erkännande av olika moment i arbetet. På samma sätt som personalen i äldre-

omsorgen i Piteå kommun validerade den egna kompetensen i sketchens form så avdramatiserades även i detta sammanhang valideringen av kompetens förvärvad i arbetet, i detta fall gissningsvis under gemytliga former i fikarummet. Detta blir också ett exempel på kompetensens sociala och kollektiva dimension. Lärandet och utvecklingen av kompetens kan i många fall ses som utslag av egen reflektion eller egen praktik enligt en "trial and error" modell men det behöver inte betyda att kompetensen till sin karaktär ses eller behandlas som en isolerad företeelse utan den sätts in i sociala sammanhang, den förhandlas och utvärderas många gånger kollektivt och inte minst den vidarebefordras och vidareutvecklas i sin egen sociala kontext.

Gruppåtagande – en utveckling av kompetens

Ett annat intressant exempel på kollektivt lärande som också inkluderar kollektiv validering är hämtat från Rönnskärsverken och deras arbete med det som tidigare nämnts som *gruppåtagande*. Denna verksamhet liknar det som förut i andra sammanhang har gått under beteckningar som; *teamutveckling*, *själstyrande grupper*, *reflektionsgrupper*, osv., (Kock 2004). På Rönnskärsverken innebär detta att olika konstellationer av arbetsgrupper ges ansvar för förvaltningen och utvecklingen av olika verksamhets- och personalfrågor. Det kan handla om planering av den dagliga driften, kostnadsansvar, arbetsmiljö- och skyddsfrågor, schemalägningsfrågor, osv. Under hösten 2009 hade man 54 grupper med cirka 700 personer som deltog i gruppåtagande. Vid starten av detta hade man tydligt framlagt det som en frivillig verksamhet för de arbetsgrupper som önskade arbeta med denna form av verksamhet. Den största fackliga organisationen IF Metall hade på ett tydligt sätt drivit frågan och såg det som en möjlighet för medlemmarna att få ett ökat medarbetarinflytande på arbetsplatsen. Ledningens skäl till att utveckla verksamheten med gruppåtagande var framförallt att effektivisera, kostnadsbespara och utveckla arbetsmetoderna men med tydlig hjälp av medarbetarna. Från ledningen håll talade man i termer av ständiga förbättringar och standardisering.

Man använde sig också av begrepp som "*bästa sätt*". Det som var intressant är att gruppåtagande, till skillnad från Frederick W. Taylors klassiska grundantagande i "Scientific Management" om att det finns ett bästa sätt och att detta är något som tjänstemännen ensamma är kapabla att utreda, istället la ansvaret på de anställda men också bemyndigade personalstyrkan till att vara den grupp inom organisationen som förmår utkristallisera detta "bästa sätt" (Sandkull & Johansson 2000; Björkman 2002; Taylor 1967; Braverman 1977).

Från ledningens håll ser man inte längre att det finns möjlighet för någon att välja angående om man vill delta i gruppåtagande eller inte. Idag ses det som en obligatorisk verksamhet. Den frivillighet som initialt praktiserades kan snarast ses som ett pedagogiskt förhållningssätt med syfte att framhålla vikten av att alla deltagande gör det av fri vilja och övertygelse, snarare än av tvång och oförståelse.

Den anknytning som ovan har gjorts mellan Rönnskärsverkens satsning på gruppåtagande och den utveckling av institutionaliserad styrning av den enskilde som vissa forskare menar har i ett mer tydligt ljus framträtt under den senmoderna eran är kanske inte helt uppenbar men kan tolkas som ett sätt för ledningen att genom implementeringen av en samarbetsmodell som på flera sätt gynnar både arbetsgivare och anställda och utifrån flera avseenden bidrar till både verksamhets- och kompetensutveckling att förmå de anställda att aktivt engagera sig och ta ansvar för utvecklingen av den egna kompetensen som ett led i utvecklingen av gruppens och organisationens samlade kompetens (Allvin 1997; Rose 1999).

I samband med implementeringsarbetet av gruppåtagande på Rönnskärsverken blev ledningen utsatta för kritik med hänvisning till att denna verksamhet i allt för hög grad upplevdes som "flummig". Någon hade uttryckt detta så här:

"Säg bara till oss vad vi skall göra, så gör vi det!"

Även om detta uttalande knappast bör ses som vare sig representativt eller generaliserbart, är det ändå intressant på grund av att det blir, trots sin enkelhet, ett inlägg i debatten om vilka angreppssätt avseende arbetsledning, verksamhets- och kompetensutveckling, gruppdynamik, osv., som idag godkänns och efterfrågas ute på arbetsplatserna. Gruppåtagande kan därför ses som ett sätt för ledningen att, i likhet med Taylors tankar om att finna det "bästa sättet" för hur en viss arbetsuppgift skall utföras för att vara mest effektiv, inkludera de anställda i sökandet efter detta bästa sätt. Detta sökande upplevs av vissa som flummigt och som något som står i bjärt kontrast till tidigare arbetsätt, där citatet ovan uttrycker hur denne person ser på hur arbetsledning bör gå till. Men enligt Rönnskärsverken är en gammaldags arbetsmodell där de anställda i huvudsak tar emot arbetsorder något som ses som en svunnen tid och det blir nu anställdas ansvar att söka sig fram till hur man på det mest effektiva sättet skall arbeta, göra inköp, lägga schema, bedriva arbetsmiljöarbete, osv. Den flummighet som många upplevde i samband med införandet av

gruppåtagande kan jämföras med den vaghet som kännetecknar upplevelsen av arbetsuppgifterna i det regulativt styrda arbetet (Allvin 1997). Detta skiljer sig från det reglerade arbetet där arbetsuppgifterna tydligt förmedlas av arbetsgivaren, en situation där den anställde i högre grad får tydliga instruktioner om vad den skall göra. I detta sammanhang påstås inte att gruppåtagande skulle vara ett exempel på det av Allvin beskrivna regulativa och individualiserade arbetet utan bara att det finns drag av detta insprängda i dess ansats och karaktär. Med tankar från Giddens och Bauman om hur tillvaron i senmoderniteten i allt högre grad förutsätter en reflexiv ansats, något som kännetecknas av ett mer prövande och efterforskande förhållningssätt, kan gruppåtagande istället sägas vara ett exempel på när drag från individualiseringen blandas med drag från taylorism (Giddens 1999; Bauman 2002).

I de arbets- och skiftgrupper som samlas för att delta i gruppåtagande initieras de olika arbetsuppgifterna av arbetsledaren medan det är arbetsgruppens ansvar att utarbeta förslag och lösningar på de utmaningar som finns avseende den egna verksamheten. Så även om denna verksamhet bär drag från individualiseringen så sker detta arbete ändå i hög grad kollektivt. Från början hade man haft höga tankar om verksamhetens möjligheter avseende främst autonomi men man hade fått backa något avseende dessa ambitioner. Grupperna fick initialt starta med ett tomt ark, och börja svara på frågan; *"Vad vill ni göra?"* För många hade detta upplevs som en alltför svår uppgift, och detta hade balanserats med att från ledningen via arbetsledaren förmedla mer tydlig styrning och uppgifter för de olika arbetsgrupperna.

I arbetet med gruppåtagande ingår också att utfallet av det egna arbetet utvärderas. Det betyder att man har till uppgift att tillsammans reflektera över orsakerna till resultatet men också ta fram förslag till ytterligare förbättringar och förändringar i den egna verksamheten. Detta innebär att gruppåtagande inbegriper värdering av den egna kompetensen, något som inte minst sker vid t ex schemaläggning och nyrekryteringar. Det som är intressant med gruppåtagande för denna studies vidkommande är dels den koppling som kan sägas finns till den ökande individualiseringen i arbetet, dels karaktären på de arbetsuppgifter som grupperna i gruppåtagande görs ansvarig för. Det innebär att kollektivet i viss mening själva görs ansvariga för utvecklingen av den egna verksamheten. Det innebär att kompetensförsörjning och kompetensutveckling men också bedömningen av kompetens till viss del berörs av arbetsgruppen själv. Värdering och bedömning av kompetens blir på detta sätt i hög utsträckning en kollektiv angelägenhet och inte bara en fråga och ansvar för led-

ningen. När en av arbetsledarna på Rönnskär intervjuades om gruppåtagande framkom det att denna verksamhet inte riktigt hade fungerat tillfredsställande i den grupp som han ansvarade för. Han menade att de inte hade fått igång diskussionerna. För honom handlade gruppåtagande om att sätta sig ned och tillsammans diskutera frågor utifrån givna uppgifter. Syftet var att "plocka fram goda idéer" från grupperna, något som enligt honom inte skulle ses som en styrning av personalen. Det som är intressant med denna typ av verksamhet där personalen i hög grad görs delaktiga i olika typer av verksamhetsutveckling och arbete med att finna kostnadseffektiviseringar är främst det sätt som retoriken lyckas balansera mellan å ena sidan det positiva i att anställda görs delaktiga i den egna verksamheten och därmed ges möjlighet att påverka denna i viss riktning *och* å andra sidan att denna möjlighet att få vara med och påverka inte i egentlig mening endast är ett erbjudande utan också en plikt, och att de resultat som verksamheten kan medföra också kan utgöra underlag för kommande kostnadseffektiviseringar i form av personalneddragningar. I den retorik som används är dock fokus främst lagt på behovet av att vara kostnadseffektiv på en konkurrerande metallmarknad, och för att detta arbete skall kunna lyckas måste ledning, personal och fack samarbeta.

Att ansöka om kompetensutveckling

I äldreomsorgens verksamhet i Piteå kommun hade man under en tid arbetat med olika utvecklings- och utbildningsprojekt. Tre dagar av utbildning per person och år var tilldelningen i den budget man hade att röra sig inom i äldreomsorgen. Två av dessa bestämdes av arbetsgivaren och under en av dessa dagar arbetade personalen med utvecklingsfrågor i den egna verksamheten. Ett sätt att stimulera kompetensutvecklingen inom äldreomsorgens verksamhet var genom den möjlighet som getts till de anställda att söka pengar för olika typer av utvecklingsprojekt. Verksamhetsutvecklaren berättar:

"Syftet var att stärka personalen, i min roll ingår att stärka personalen så att de vågar göra saker, för det här är ju igen personal som är van att synas, att märkas, så de fick skriva och söka projekt, beskriva och för att pengarna skulle gå till verksamheten så måste de redovisa, och sen har vi haft kvalitetsdagar och då har de fått stå på scenen och redovisa sina projekt och jag kan säga att ifjol hade vi ungefär hundra undersköterskor som stod på scenen..."

Ekonomiskt sett var möjligheterna att skicka samtliga från personalstyrkan på utbildning begränsat till ofta i förväg bestämda kursdagar, t ex brandutbild-

ning, sådant som verksamhetsutvecklaren benämnde "som vi måste ha". Ett sätt att råda bot på detta var att, som verksamhetsutvecklaren beskriver, låta intresserade personer från gruppen av anställda söka pengar för projekt som de hade ett särskilt intresse av och ville avsätta tid för att utveckla och undersöka närmare. Dessa projekt redovisades sedan för andra kollegor som på så sätt delgavs idéer, arbetssätt, reflektioner som hade utvecklats och dokumenterats och som de senare kunde ta med sig tillbaka och omsätta i den egna verksamheten. På det viset blev denna verksamhet en typ av kompetensutveckling, där resurser i inledningsstadiet endast riktades till ett fåtal men som vid redovisningsfasen kunde överföras till de flesta i personalstyrkan. I viss mening kan kvalitetsdagen ses som ett enda stort valideringstillfälle då ett urval av anställdas kompetens redovisas offentligt, och vid detta tillfälle utvärderas av ledning och kollegor, och på samma gång överförs till annan verksamhet. Det blir med andra ord ett tillfälle för ledning och personal att sätta kompetens i omlopp, i form av en annan typ av kompetensrörlighet än vad som vanligen talas om, en som inte är direkt kopplad till människor utan istället till idéer och arbetsmetoder.

För ett antal av de personer som under årens lopp hade sökt pengar för projektidéer hade denna sidoverksamhet också inneburit en möjlighet att resa ut till andra delar av landet och föreläsa om resultaten av deras undersökningar eller utvecklingsprojekt. Motivationseffekterna hade varit betydande för dessa personer som getts möjlighet att både få utveckla idéer men också sprida dem vidare till kollegor med samma typ av utmaningar och problematik. Verksamhetsutvecklaren berättar om detta sätt att kompetensutveckla:

"Det är den största kompetensutvecklingen man kan tänka sig, att få personal att bli aktiva själva...[...]jag bara samlar ihop personal, och ger förutsättningar och så får de genomföra det, att personal att växa, och det innebär att man blir benägen att jobba hemma också"

Hon berättar också att det har blivit något av ett signum i deras verksamhet att lyssna till den egna personalen och att "bygga på det egna initiativet". Detta kan ses som ett annat sätt att engagera de anställda i verksamhetsutveckling och på det viset förbättra och effektivisera arbetet. Fördelarna med detta är att ledningen förlägger verksamhets- och kompetensutvecklingsarbetet ner på golvet, där mycket av den verksamhetsnära och processanknutna kunskapen och förståelsen finns. Detta kan ställas mot det behov av verksamhetsutveckling som mer handlar om tillförd formell specialistkunskap, något som tidigare berörts. Även när det gällde den typen av kompetens, i form av formell ut-

bildning, används till viss del samma metod inom kommunens handikappomsorg. Det innebar att de som gavs möjlighet till förkovran i form av någon typ av specialutbildning på universitetet också blev skyldiga att ikläda sig rollen som resurs i handikappverksamhetens alla enheter rörande det specialkunskaper denne behärskade. Men skillnaden ligger framför allt i det att denna form av kompetensutveckling som projektpengarna utgjorde, till stor del handlade om att ta tillvara på kunskaper och kompetenser som utvecklats i den egna verksamheten och göra den synlig för så många som möjligt.

Det ligger både individuella som kollektiva aspekter i det sätt som kunskaper och kompetenser utvecklas och värderas hos dessa företag och kommuner. I det senaste exemplet har antagligen en del av de projekt som genomförs ett individuellt ursprung, i form av enskildas tankar och idéer om förändringar och förbättringar av verksamheten. När det sedan gäller utvecklings- eller värderingsfasen av dessa projekt är det mindre troligt att dessa genomförs individuellt och isolerat från den verksamhet där ledning, kollegor, brukare och anhöriga på olika sätt och i olika grad snarare står som medaktörer i form av bidrag till utveckling och utvärdering av de koncept eller metoder som tas fram. Även i fallet med maskinisterna och fastighetsskötarna på den tekniska förvaltningen i Luleå kommun finner vi individuella och kollektiva aspekter av utvecklingen och värderingen av kompetens. Mycket av sökandet efter "ett bästa sätt" gjordes av dessa i ensamhet i ett pannrum eller el-central men vid fikarummet värderades de nyvunna kunskaperna ändå många gånger kollektivt. De validerings- eller värderingsprocesser som planerat eller oplanerat förekommer på arbetsplatserna kan vara initierade av ledningen men likaväl av personalen själva. Det uttalade syftet är inte heller alltid att i första hand utveckla eller värdera kompetens, även om detta är en del av det, utan lika mycket att finna arbetsätt där lärande och utveckling blir naturliga delar eller inslag av den pågående verksamheten. Just detta att dessa delar eller inslag blir naturaliserade innebär också många gånger att de inte heller alltid är explicita eller medvetet ses som just kompetensutvecklings- eller värderingsprojekt. Många gånger får dessa projekt eller lärandeinslag motiverande likaväl som kompetensförhöjande effekter för anställda. På så sätt ses dessa lärandeinslag som viktiga faktorer för trivsel i arbetet, upplevelsen av utveckling och inte minst stärkandet av den egna yrkesrollen. Det faktum att mycket av denna kollektiva, tysta kompetensutveckling görs oplanerat, outtalat och förblir odokumenterad riskerar samtidigt också att vilseleda avseende vilka kompetenser som förvärvats och vilken överföringskapacitet de har. Man skall inte frestas att tänka att tysta, outtalade kunskaper och kompetenser i någon me-

ning är en omedveten verklighet på arbetsplatserna, i betydelsen att de inte av både ledning och anställda tas "med i beräkningen", värderas eller anses ha en överföringskapacitet. Så är det inte. Kunskaper och kompetenser både utvecklas och utvärderas på ett otal olika sätt och även om det inte alltid finns kunskap eller någon djupare kännedom om vilka processer eller drivkrafter som producerar dessa kompetenser, så är inte själva utkomsten av dessa processer okänd. Problemet ligger snarare i bedömningen av vilken kontextuell överföringskapacitet kunskaperna och kompetenserna har. Så länge dessa är på sin egen hemmaplan, i betydelsen vidareutvecklas, utvärderas och används i samma kontext som de framsprungit ur behöver och blir inte heller värdet av dem ifrågasatt. Kunskaperna och kompetenserna är så att säga specialdesig-nade för det sammanhang de skapats i. Det är när kunskaperna och kompetenserna skall flyttas till andra sammanhang som värdet av desamma kan vara svårare att bestämma värdet av. Det verkar också vara så att anställda inte övervärderar den egna kompetensen men väl dess överföringskapacitet.

Även om det i hög grad kan sägas vara arbetsgivaren som övervakar och kontrollerar både utvecklingen såväl som bedömningen och värderingen av kompetens är detta något som fack och de anställda också är involverade i. Detta kan därför i högre grad ses som logikstyrtd snarare än arbetsgivarstyrtd. Kompetens utvecklas många gånger individuellt men behandlas, i betydelsen bedöms och värderas oftast i arbetskollektivet. I nästa kapitel kommer främst fokus att ligga på när kompetens är på väg ut ur organisationen.

10

När kompetens är på väg *ut* ur organisationen

Kompetens inte bara rekryteras in till organisationen utan den utvecklas också inom organisationen under formella, icke-formella och informella lärandeformer. I samband med att personer av olika anledningar avslutar sin anställning kan det finnas intresse från organisationen och från dess personal att det ackumulerade lärande som en person förvärvat under sin anställningstid också överförs, i betydelsen stannar kvar i organisationen. Tyst kunskap är i vardagligt tal ofta använt som ett begrepp för kompetens som sällan verbaliseras på grund av att det antingen är svårt att kläs i ord eller att det saknas anledning att uttryckas. Om tyst kunskap både handlar om tysta lärandeprocesser som outtalad kompetens, kan det i dessa tysta processer också förutsättas att en tyst validering sker. Denna kan ses som ett uttryck för två aspekter av arbetsplatsvalidering. Dels kan validering av kompetens i många stycken ses som integrerade processer av både lärande och kompetensutveckling men också annan verksamhet som syftar till att behandla kompetens, dels kan en tyst validering också ses som ett sätt att tysta, i betydelsen osynliggöra kompetens. Om detta handlar detta kapitel.

Kompetensens överföringskapacitet

När frågan om den kompetens som utvecklats på Tekniska förvaltningen var dokumenterad och i den meningen möjlig att omsätta till andra sammanhang var svaret hos den facklige förtroendemannen nekande:

”Jag vet inte, finns det ett sånt papper, jag tror inte att det finns ett sånt papper, eller det är väl att ha (namnet på arbetsledaren nämns) som referens”

På ett sätt blir detta ett exempel på den grundproblematik avseende synliggörandet av kompetens och där validering är tänkt att vara en metod. Så länge den facklige förtroendemannen förblir anställd som maskinist på Tekniska förvaltningen är den kompetens som han innehar synliggjord och erkänd, problemet uppstår när han skall byta arbetsplats. Då faller den bevisbara och dokumenterade kompetensen ned till den ursprungliga nivån som elektriker och den förvärvade rörmokarkompetensen finns i någon mening bara i hans eget och arbetsledarens huvud. Vid en omställningssituation, på företagets eller på eget initiativ, kan det bli svårt att hävda denna kompetens. Man kan säga att vid dessa situationer byter kompetensen skepnad. Från att i många avseenden ha varit dels socialt och kollektivt framsprungen, dels kontextuellt kopplad, blir den i en omställningssituation en i hög grad individuell och från sitt sammanhang lösgjord egendom.

Den stolthet den facklige förtroendemannen uttrycker över den kompetens som förvärvats riskerar att förblekna inför det faktum som kan inträffa i situationer av kompetensförflyttning från en kontext till en annan, något som en omställningssituation kan innebära. Risken är att man inte inser att den egna förståelsen av kompetens inte alltid är likvärdigt med andras förståelse av densamma. Det som däremot kan ersätta avsaknaden av den ”bro”, som formella betyg eller intyg utgör, en ”bro” som så att säga på ett mer eller mindre universellt sätt förklarar kompetensen, kan vara att använda sig av en referens. Problemet med detta är att den som använder sig av detta kan innebära att man dels riskerar bli föremål för referensens godtycke, dels att referensens utlåtande inte bara bedömer en viss specifik kompetens utan även uttalar sig om andra för personens vidkommande inte önskvärd information som t ex brister avseende annan kompetens eller personliga egenskaper. Det som är intressant och värt att notera är att även andra respondenter i studien uttryckte liknande saker som den facklige förtroendemannen avseende kompetens som de informellt hade förvärvat i det egna arbetet. Den fackligt förtroendemannen på Ka-

lix Tele24 menade sig också ha utvecklat en hög kompetens i arbetet som telefonist:

”Jo, i och med att jag håller på med utbildning, jag lär upp nya telefonister, så jag får, då inser man, j-klar vad mycket man kan, ja, för mig är det så självklart, men hur kan du hinna med allt, jo, det händer att man reflekterar över det ibland”

I materialet kommer det ofta fram att många känner en stor stolthet över den kompetens man utvecklat på arbetet. När sedan frågan kommer upp på vilket sätt denna kompetens är överförbar eller möjlig att kommunicera till andra arbetsplatser blir svaret mer undfallande.

”Jag tror inte att det skulle, nånting för ett annat företag men å andra sidan, Kalix Tele24 börjar va så pass känt nu bland företag, vi har en ganska hög igenkänningsfaktor för företaget nu, vad jag har förstått, så jag tror ändå att man kanske, det som positivt att man har suttit som telefonist, att man känner till”

Det telefonisten på Kalix Tele24 här säger är intressant i det att hon uttrycker hopp om att den kompetens hon utvecklat också kan vara möjlig att överföra till andra företag och arbetsplatser, men inte i direkt mening som med ett formellt betyg utan istället med hjälp av det renommé som företaget utvecklat. Det finns alltså en förhoppning och en föreställning om att det sammanhang där kompetensen utvecklats, snarare än kompetensen i sig, står som garant för kompetensens överförbarhet. Att det fanns en föreställning om att företagets renommé har betydelse för kraften i överförbarhet av kompetens bekräftades också av en av arbetsledarna på samma arbetsplats som berättade om hur hennes syster, (och tidigare anställd vid Kalix Tele24) vid flera tillfällen fått jobb på grund av, som hon menade, den kvalitet som Kalix Tele24 som varumärke stod för.

En av arbetsledarna på Tekniska förvaltningen i Luleå kommun med ansvar för dem som arbetade med lokalvården gav också uttryck för betydelsen av kompetens utvecklad och förvärvat i arbetet, kompetens som däremot saknade formell dokumentation i form av betyg. I hennes fall uttryckte hon dels både en stolthet och medvetenhet om vilket värde och konkurrenskraft det fanns i den kompetens hon utvecklat under sin tid i kommunen, dels en medvetenhet om de krav på formell utbildning som krävdes för att nå högre positioner inom kommunen. Vid ett tillfälle hade hon sökt ett liknande arbetsledararbete i en annan kommun och varit med långt upp i striden men blivit, som hon uttryckte det, ”borttrollad” och inte fått den utlysta tjänsten. Den kompetens hon förvärvat under sin tid som arbetsledare hade som hon menade

de stått sig bra i konkurrensen men hon förklarade att orsaken till varför hon inte blivit erbjuden tjänsten berodde på hennes brist på formell utbildning. Även om intervjun inte avslöjade alla detaljer i detta ärende kan det ändå tjäna som exempel på att formell utbildning och inom organisationen validerad kompetens, i detta fall kompetens validerad genom den erfarenhet man hade av personens praktiserade kompetens, på många sätt ses som kompletterande kriteriesystem vid anställning men kan samtidigt också ses som konkurrerande system. Detta kan främst finnas i den över- och underordning som föreligger mellan de olika systemen. Formell utbildning kan ses som det fundament som t ex kriteriesystemet vid anställning bygger på.

Generationsöverföringen av kompetens

I de intervjuer som gjordes togs tyst kunskap som begrepp mycket sällan spontant upp för diskussion av respondenterna. Däremot diskuterades olika aspekter utan att själva begreppet användes. Det handlade då ofta om kunskap och kompetens som personer ägde, som nyttjades i arbetet men som sällan gavs ord för. Bland personalcheferna och arbetsledare kom ämnet ofta upp i samband med de utmaningar man såg fanns avseende överföringen av kompetens från äldre personal till yngre. Detta diskuterades allmänt angående det lärande och den kompetensöverföring som skedde i arbetet. Ofta uttrycktes detta som att äldre medarbetare visade de yngre hur arbetet gick till och hur man kunde tänka om olika arbetsmoment. På det viset sågs inte all kompetens som unik, i betydelsen att den enbart var en individs egendom. I arbetet överfördes mycket av den kompetens som användes så att den sågs som en kollektiv egendom. Men särskilt poängterades tyst kunskap i samband med när äldre arbetskraft avslutade en anställning i företaget eller kommunen. Det var då viktigt att den tysta kunskap som man visste fanns men som inte tidigare hade blivit synliggjord eller dokumenterad också på olika sätt överfördes till de anställda som skulle bli kvar.

Det var få som verkligen hade vidtagit åtgärder med att dokumentera sådan kunskap eller kompetens, något man också var medveten om kunde få negativa konsekvenser. Personalchefen i Piteå kommun berättade en historia från 1970-talet om hur en person från gatuledningskontoret gått i pension men när en vattenledning sprungit läck i centrala Piteå raskt blivit inkallad på grund av att det saknades kunskap om placeringen av rören eller avstängningen av vattnet. På Rönnskårsverken hade man infört obligatoriska avgångsintervjuer för alla dem som slutar, oavsett om man blev uppsagd eller slutade frivilligt.

Där dokumenterades personens arbetsuppgifter, hur denne hade upplevt att arbetsuppgifterna hade förändrats under den tid man arbetat inom företaget, den kompetens man upplevdes ha, vilka råd man ville lämna till efterträdare, arbetskamrater och efterkommande, vad man borde tänka på vid anställning av efterträdare. Detta menades vara ett steg i en riktning mot att ta tillvara på den tysta kunskap man visste fanns hos de anställda men som sällan synliggjordes via dokumentation.

Samtidigt var det lika vanligt att man i samband med en diskussion om behovet av överföring av äldres kompetens problematiserade detsamma. Många menade att det ibland snarare fanns behov av att se till att kunskap och kompetens *inte* blev överförda från en generation till en annan. Även om det inte alltid redogjordes för orsakerna till detta så blev det uppenbart att alla arbetsmetoder och kanske framför allt attityder och värderingar inte sågs som önskvärt att föra vidare. En annan aspekt av tveksamheten över att överföra erfarenhetskunskap till den nya generationen kan sägas blev uttryckt när man i vissa fall snarare föredrog de yngres synsätt framför de äldres. Ibland behövdes nya perspektiv på hur arbetet kunde utföras, något som de yngre snarare än äldre förväntades kunna bidra med. Underhållschefen på Rönnskärsverken berättade hur flera av de yngre vid de tillfällen som ledningen avsatt för diskussion om arbetsätt och arbetsrutiner tog tillfället i akt att ifrågasätta gamla metoder. Detta sågs också av ledningen som något positivt. Den generaliserade bild av kompetensöverföring som framkom kan sägas både inbegrip överföring av den erfarenhetsbaserade kompetens som flera av de äldre förvärvat och som rent allmänt överfördes i och genom arbetet *och* den speciella kompetensöverföring i form av nya perspektiv, inte sällan grundad i mer aktuell utbildning, som yngre eller nyrekryterad personal kunde tillföra verksamheten. I ett valideringsperspektiv kan också detta ses som valideringsstationer, i betydelsen att i samband med att personer med aktuell, oftast formell kompetens introduceras och personer med tyst, informell och icke synliggjord kompetens avvecklas aktualiseras, överförs och valideras dessas kompetens i relation till annan befintlig kompetens.

Svårigheten med dokumentation av tyst kompetens

En av orsakerna till att dokumentering av kompetens och då särskilt tyst kunskap i hög grad lyste med sin frånvaro förklarades med just det som blivit den tysta kunskapens signum, nämligen svårigheten att klä den i ord. Underhållschefen på Rönnskärsverken resonerade på följande sätt om detta:

”Ja, det är en sak med formella kunskaper, hur svetsar jag, ja men de här sakerna, det kan man ju lära sig eller hur fungerar en växellåda men det är ju den här kunskapen, hur fungerar det här just här ute på det här stället i den omgivning och det sätt som den körs, och det är ju väldigt svårt att göra någon exakt dokumentation men fördelen på underhållssidan är för det första att vi har ett underhållssystem där man har datoriserat, där man har rutinåtgärder, återkommande åtgärder skriver vi in i systemet. Vi jobbar väldigt aktivt på det sättet att tömma kompetens hos människor. Ja, men den här [maskinen] bör man titta till så här ofta, ja men, givetvis finns det ju teorier bakom sånt men det finns också en praktisk handläggning, handhavande och det är inte alltid helt enkelt eftersom ibland finns det de som upplever att, ja, men det här är ju min speciella kompetens, skall ni tömma mig?...”

Enligt hans sätt att se på dokumentationen av kunskap och kompetens fanns det generellt tre utmaningar med detta. För det första fanns det en svårighet att skriva ned och formulera arbets sätt, handhavande eller arbetsmoment på ett sådant sätt att det blev meningsfullt för andra. Det handlade bland annat om att mycket kunskap var så pass kontextspecifik till skillnad från mycket av den generiska kunskap som lärdes ut inom det formella utbildningssystemet. Den andra utmaningen handlade om att finna rutiniserade system för kontinuerlig dokumentering av ny kunskap och kompetens. I deras fall hade datoriseringen förenklat detta arbete. Den tredje utmaningen var av en annan karaktär och handlade om den individuella upplevelsen av att vid intervju eller dokumentering bli tömd på sin kompetens. Den tysta kompetensen sågs lite som en personlig egendom, något som man inte alltid frivilligt lämnade ifrån sig. Kanske kan man se denna tysta kompetens som ett slags trumfkort eller en kompetensbuffert att ta till vid olika tillfällen som vid löneförhandlingar eller när den egna kompetensen ifrågasätts. Detta kan också kopplas till den modell som tidigare presenterats (se kap 4, s. 67) och diskrepansen mellan faktisk kompetens (B) och utnyttjad kompetens (E). Kan man vidare tänka att det finns kompetens som inte synliggörs av den eller de som är bärare av den med hänvisning till förhandlingstaktiska skäl (Lysgaard 1961). Detta betyder inte att inte den särskilda tysta kompetens som finns också synliggörs i arbetet men detta behöver å andra sidan inte betyda att den förklaras eller uttrycks i klartext. Det är inte riktigt samma sak att visa vad man kan som att explicit lära ut vad man kan.

Ingen av de tillfrågade ansvariga personalcheferna eller arbetsledarna sysslade med att systematiskt dokumentera personalens kunskaper och kompetenser. Alla arbetade med någon form av medarbetar- eller utvecklingssamtal där

också viss dokumentation ingår, oftast med syfte att hjälpa minnet mellan gångerna. Få talade om att medarbetarsamtalet utgör en källa till kompetensdokumentation i sig, snarare ett tillfälle att samtala om och planera för utvecklingsmöjligheter i arbetet. På Rönnskärsverken fanns det erfarenhet av det gigantiska kartläggningsprojektet MUKIR (se även kap 8). Syftet från IF Metalls sida var att se vilken kunskap som fanns bland personalen på Rönnskärsverken för att på så sätt kunna sätta tryck på arbetsgivaren ifråga om vidareutbildning och vid löneförhandlingar. Från företagets sida var man intresserad av att bygga upp ett utbildnings- och kompetensregister. Det som undersöktes var inte bara frågor om den enskildes kunskap och kompetens utan också om det man valt att kalla verksamhetskompetens, kunskap om organisationen och dess mål och idé. I efterhand upplevde man från IF Metalls sida att projektet inte hade lett till så mycket i slutändan. Man hade inte, som man uttryckte det, "*tänkt klart*" om vad man ville använda materialet till. Som en kommentar i samband med detta uttryckte personalchefen vid Luleå kommun viss skepsis till sådana *totala* kompetenskartläggningar eftersom hon menade att de ofta krävde mycket stora personalinsatser under lång tid och att de oftast saknades tydliga och bärkraftiga skäl till att genomföra projekt av den kalibern.

Det kan finnas anledning att fundera på varför det inte ses som eftersträvansvärt att arbeta med systematisk kartläggning och dokumentation av de anställdas kunskaper och kompetenser. Flera av respondenterna uttrycker att man i hög grad redan känner till de anställdas kunskaper och kompetenser utifrån det faktum att de används och på så sätt kommuniceras i vardagsarbetet. Det anläggs med andra ord ett instrumentellt och pragmatiskt perspektiv på den kompetens som finns i företaget eller kommunen. I grund kan detta ses som ett enkelt men ändå förnuftigt resonemang, *kompetens finns eftersom den används och den används eftersom den finns*. Den kunskap och kompetens som avses och inordnas under begreppet tyst kunskap rymmer i sig flera aspekter av kunskaps- och kompetensbegreppet. Ibland avses kunskap och kompetens som inte är formellt validerad, i form av betyg. Det handlar om kunskap och kompetens som förvärvats i arbetet, genom det vi oftast benämner informellt lärande. I detta fall menar man kunskaper och kompetenser som är erfarenhetsbaserade. Man har inte i huvudsak förvärvat dem genom utbildning, teoretisk skolning utan genom praktiska erfarenheter man gjort i sitt arbete. Tyst kunskap kan också avse den kunskap eller kompetens som alla inblandade aktörer känner till men som sällan kläs i ord, en slags förgivet tagen kunskap avsedd att uttryckas i praktik snarare än i ord. Denna tysta kunskap ses som en kollektiv egendom och gemensamt förvärvad. Men tyst kunskap uttrycks

också som något som individuellt förvärvas och förvaltas. Den uttrycks i arbetet men uttrycks inte i ord och det ligger något mystiskt, ibland nästintill glorifierat över denna form av tyst kunskap. Som tidigare nämnts kan den ses som en slags kompetensbuffert som både kan utgöra en grund för en viss yrkesidentitet, men också ses som förhandlingskapital som den anställde kan använda sig av i olika situationer i förhållande till arbetet.

På vilket sätt kan vi i detta sammanhang tala om *tyst validering* och hur skulle detta kunna beskrivas, i så fall? När Polanyi talar om tyst kunskap lägger han inte främst tonvikten på att kunskapen till sin karaktär är tyst utan på att det är en särskilt typ av kunskap som den enskilde har som visserligen inte alltid kläs i ord och i den bemärkelsen är tyst men som ligger till grund för och leder dennes handlingar (Polanyi 1967; Rolf 1991). Ett förslag till en analog definition av tyst validering skulle innebära en värdering, bedömning och erkännande av kunskaper och kompetenser som uttrycks i olika typer av verksamheter men som inte alltid, eller snarare sällan, görs explicit. Den inre logiken i detta finner vi främst i det som enkelt kan beskrivas som instrumentell pragmatism, som ovan har nämnts. Kunskaper och kompetenser som *används* i arbetet utvärderas, bedöms, vidareutvecklas, förfinas, erkänns också i arbetet.

Olika aspekter av kompetens

På ett liknande sätt kan också det sätt som tidigare angetts i exemplet från Pitteå kommun och deras utvecklingsarbete där personal inom handikappomsorgen gavs möjlighet att ansöka om medel för egna utvecklingsprojekt ses som ett exempel på när kompetens osynliggörs. Utvecklingsprojekten redovisades offentligt bland all personal och sågs som ett sätt att vidarebefordra innovativt och entreprenöriellt tänkande ned i organisationen. Denna metod för verksamhetsutveckling aktualiserar också det många bland de intervjuade personalcheferna uttryckte om en slags allmän övergång från att arbeta med kompetensutveckling genom att skicka all personal på kurs, även om detta fortfarande förekom, till att allt mer arbeta med kompetensutveckling utifrån de behov och idéer som fanns bland personal i den egna verksamheten. Detta uttrycktes på ett särskilt sätt av verksamhetsutvecklaren inom handikappomsorgen:

”Vi lägger alltså ned väldigt stor vikt vid personalens eget initiativ, jag tycker att jag jobbar mycket med de tre K:na, klokskap, kunskap och kreativitet, det är

mina instrument och egentligen behöver jag inte göra så mycket, bara jag kan föra ut den tanken”

Man kan med andra ord säga att det ligger i tiden att kompetensutveckling inte längre innebär att personal åker iväg på kurs i tre dagar utan istället att på olika sätt ta tillvara och utveckla de idéer som finns bland den egna personalen kopplat till den egna verksamheten. Utvecklingsarbetet inom handikappomsorgen blev på det sättet en möjlighet för ledningen att ta tillvara på kreativiteten i personalgruppen och sedan på ett tämligen enkelt sätt föra den vidare till de övriga. Efter vad som framgick i intervjuerna handlade detta främst om nya arbetsmetoder, lösningar på verksamhetsnära praktiska problem men även överföring av formellt förvärvade kunskaper talade man om. Detta skedde genom att de personer som hade kompetens inom något specialområde också fick en roll som mer eller mindre officiella verksamhetsexperter inom sitt specialområde, med ansvar att vara till hands när behov uppstod. I det tidigare angivna exemplet från Tekniska förvaltningen i Luleå kommun där maskinister utvecklade kompetens som generellt låg utanför deras officiella yrkesområde genom arbetskollegornas försorg kan ses som ännu ett prov på när kompetens utvecklas och överförs inom arbetsgruppen. Det som i detta sammanhang kan bli problematiskt är inte det faktum att kompetens utvecklas, detta kan ur flera synvinklar snarare ses som positivt för både arbetsgivare och arbetstagare men det handlar istället om att en mängd olika typer av kompetens som utvecklas, kommer till användning i den befintliga verksamheten men som inte officiellt dokumenteras, värderas eller erkänns och på det sättet löper risken att bara bli erkänd i den ursprungliga kontexten och på det sättet bli kvarlämnad vid en eventuell omställningssituation.

En annan aspekt av osynliggjord kompetens handlar om social kompetens. En av arbetsledarna för lokalvårdarna på Tekniska förvaltningen i Luleå kommun berättade om hur personalen i en av de fastigheter där de hade ansvar för lokalvården hade tagit kontakt med henne, i syfte att få henne medveten om den nya lokalvårdarens bristande sociala förmåga:

”Javisst, på en av avdelningarna på en av våra fastigheter, vi bytte lokalvårdare där, hon fick ett annat jobb, då blev jag ditkallad, nej, vi är inte missnöjda så men vi undrar, då var det så att hon inte riktigt var lika öppen, hon pratade inte på samma sätt när hon, för det är ju jätteviktigt att man har, när man städar så här på ett kontor, jag skall vara glad och trevlig men jag får inte vara påträngande och det är jätteviktig kunskap eller erfarenhet, äh, egenskap”

Arbetsledaren uttryckte också detta på ett mer drastiskt sätt och menade att *"du kan städa urdåligt bara du är trevlig"*. Hon menade att den stereotypa föreställningen att lokalvårdarna enbart städade inte stämde, och det gällde särskilt de som arbetade på arbetsplatser med andra personalgrupper som tex skolor (jfr Aurell 2001). De förväntades i vissa avseenden uppträda som en i arbetslaget och kunna socialisera och delta i det samtal som pågick på arbetsplatsen om verksamheten. I exemplet ovan hade den nya lokalvårdaren inte på samma sätt som sin föregångare ställt upp på denna tysta överenskommelse och detta förväntades arbetsledaren kunna rätta till. Dessa exempel visar också på att föreställningar om generell yrkeskompetens inte alltid speglar alla dimensioner av de reella yrkeskvalifikationerna som arbetet, och som i detta fall, kunden efterfrågar. Detta innebär att viss kompetens mycket väl kan ingå i de förväntningar som finns ute på arbetsplatserna men det är inte alltid något som officiellt efterfrågas, utvecklas eller synliggörs och än mindre betalas för.

En intressant del i arbetsledarens berättelse om lokalvårdarnas situation utifrån ett arbetsmiljöperspektiv var att de fysiska arbetsmiljörelaterade skadorna i det närmaste var eliminerade. Hon menade att det knappast fanns någon i hennes arbetsgrupp som var sjukskriven på grund av fysisk arbetsskada eller liknande. Orsaken till detta var främst att man numera hade ergonomiskt utformade arbetsredskap och att personalen generellt sett var bra utbildade för att kunna veta hur man utifrån ett ergonomiskt perspektiv arbetar förnuftigt. Lite svårtytt i detta sammanhang blir samtidigt arbetsledarens uttalande om att lokalvårdaryrket inte kan ses som ett livslångt yrke. De arbetsmiljöproblem som var aktuella handlade nästan uteslutande om psykosocial problematik inom arbetsgrupperna av lokalvårdare. Allt som oftast var hon tvungen att försöka lösa konflikter i de grupper hon förestod, något som oftast inte sågs som en lättlost problematik. Detta visar även på andra måhända förvånande förändringar avseende behovet av arbetsledarkompetens inom denna yrkeskår. Det är naturligtvis inte något nytt fenomen av arbetsledarproblematik att denna yrkesgrupp skulle behöva vara tvungen att ta itu med konflikter i de grupper man förestår men det bryter mot stereotypa föreställningar att lokalvårdarens mest frekventa problematik avseende arbetsmiljö snarare är psykosocialt relaterad än ergonomisk. Detta understryker ytterligare att synliggörandet av kompetens många gånger görs utifrån stereotypa eller formaliserade föreställningar om reell kompetens som kanske snarare handlar om generell yrkeskvalifikation. Med andra ord, den risk som föreligger avseende synliggörandet av kompetens kan för många yrkesgrupper innebära att det oftare är bilden av den kompetens som yrket generellt kräver som bedöms än

de som faktiskt används. Detta blir då också ett exempel på när vissa aspekter av yrkesgruppers kompetens, sedda med glasögon präglade av generaliserade föreställningar, blir om inte osynliggjorda så i vart fall mindre framhållna. I exemplet med lokalvårdarna så handlar det om förmågan att socialt kunna interagera i kulturellt och strukturellt skilda kategorier av arbetsplatser under ibland en och samma dag. För de telefonister som arbetade på Kalix Tele24 kan också bilden av den generaliserade telefonisten riskera att skymma den avancerade uppövade förmågan att under en mycket kort tid hinna ställa om röst och uttryck inför mottagandet av en helt ny kund.

När kompetens är på väg att lämna organisationen är det viktigt för ledningen att genom olika åtgärder tillförsäkra sig att så mycket som möjligt stannar kvar. Detta kan göras genom direkt överföring genom att efterträdaren går bredvid den som lämnar eller genom att de kunskaper och kompetenser som den lämnande har dokumenteras. Problemet för den anställda är att denna dokumentation oftast bara görs med organisationens egna syften i åtanke och inte som bevis för den enskilde att använda vid ett eventuellt arbetsplatsbyte. Nästa kapitel beskriver mer om dessa osynliggörande mekanismer vid arbetsplatsvalidering.

11

När kompetens *osynliggörs* i organisationen

I de olika processer som förekommer i företagen och kommunerna med avsikt att synliggöra kompetens innebär samtidigt att andra aspekter av kompetens riskerar att (för)bli osynliggjorda. Detta kan ses som en viktig bricka i det spel av bedömning och värdering av kunskaper och kompetenser, där en andra aspekt kan sägas handla om det problem som i förra kapitlet togs upp som avsaknaden av dokumentation av kompetens. På detta sätt kan den produktionslogik som i så hög grad är bestämmande avseende synliggörandet av kunskaper och kompetens, också i hög grad ha ett viktigt avgörande avseende osynliggörandet av desamma. Detta beskrivs i detta kapitel.

Synliggörandets och osynliggörandets logik och processer

Vi har tidigare sett hur kunskap och kompetens hos de anställda på flera olika sätt synliggörs och värderas, ofta i nära anslutning till de vardagliga arbetsuppgifterna. Dessa processer kan långt ifrån alltid ses som medvetet igångsatta processer av arbetsgivare eller ledning, utan skall snarare ses som mer eller

mindre institutionaliserade lärande-, utvecklings- och utvärderingsprocesser som integrerats i arbetet. Som också har berörts är sällan dessa processer, som valideringsdefinitionen antyder, en fråga om enbart *en* individs förvärvade kunskaps och kompetens, sett som individuell egendom. Mer ofta handlar det om kollektivt utvecklad och förvärvad kompetens med starka sociala förtecknen. I det sociala sammanhanget utvecklas och värderas kompetensen, oftast i samma sammanhang som den också används. Trots detta är det tvivelsutan så att kunskap och kompetens alltid bär på ett visst mått av generaliserbarhet och överförbarhet. Även om kunskapens och kompetensens beroende av kontext, i form av lokalitet, socialt sammanhang, organisationsstruktur, verksamhetsinnehåll, osv., får detta samtidigt inte överbetonas. Med generaliserbarhet och överförbarhet avses både de faktorer och innehåll i de förvärvade kunskaperna och kompetensen som så att säga i någon mening är oberoende av sammanhang men också i vilken grad det är möjligt att, utan kompletterande åtgärder, använda dessa kunskaper och kompetenser på andra arbetsplatser.

Den fråga som ofta kommit upp i sammanhang där kompetens och validering diskuterats och som kan ses som en ansats att problematisera synliggörande-processer av kunskap och kompetens, handlar om på vilket sätt det kan finnas logiker att osynliggöra kunskap och kompetens. Det som oftast brukar anföras som skäl till arbetsgivarens ovilja att medverka till synliggörandet av kunskap och kompetens handlar om konkurrensrisker och förhandlingsnackdelar. Med konkurrensrisker avses t ex situationer där synliggörande, dokumentation och erkännande av kompetens riskerar innebära att vederbörande som får sin kompetens formellt erkänd och värderad också uppfattar möjligheten att sälja sin kompetens till högstbjudande, vilket i värsta fall kan vara en konkurrent. I liknande fall kan det av den anledningen vara logiskt av arbetsgivaren att inte låta den anställde inse det eventuella försäljningsvärde som kan finnas i den kompetens som denne har, med risk att förlora den. Detta kan särskilt tänkas gälla om det rör sig om kompetens som det finns viss brist av på marknaden, har krävt höga investeringar, utgör nyckelkompetens eller ägs av nyckelpersoner. Förhandlingsnackdelar för organisationen kan uppstå av samma orsak, att vederbörande inser värdet av den egna kompetensen och, till skillnad från det förra scenariot stannar kvar i företaget men istället sätter press på arbetsgivaren i t ex löneförhandlingar med hänvisning till värdet av den egna kompetensen. Det är även i detta fall inte svårt att inse att arbetsgivaren saknar intresse att hamna i en sådan ofördelaktig situation, och av den anledningen inte bidrar till att kompetensen synliggörs och värderas på ett sådant sätt att det

blir möjligt för den anställde att använda detta som sakskaäl och argument vid olika typer av förhandlingar.

Ett exempel på det senare kan hämtas från Kalix Tele24. Telefonisten och tillika fackligt förtroendemannen berättar:

”Ja, då måste jag vara lite kritisk, Tele24 framhävde i alla sina annonser att vi är de bästa telefonisterna i Sverige och vi har ju vunnit någon tävling om det och det är ju säljargumentet för att få in nya kunder men samtidigt så är vi så oerhört kontrollerade i allting, de mäter ju oss i alla parametrar, man kan, hur länge vi sitter inloggade, hur länge vi stänger telefonen, vi är ju jätte, så där, det som, hur skall jag säga men ibland så känner man, ja, men lita på oss, lite grand, vi är ju Sveriges bästa telefonister, visa att ni tror på det och inte bara utåt säger det...[]...en del telefonister, inte alla skall jag ju då säga, känner ju att det kommer ju aldrig oss till godo, utan säljarna som lyckas sälja in får feta bonusar just för att vi är de bästa telefonisterna, men telefonisterna som de facto gör jobbet, premieras inte,”

Den facklige förtroendemannen var i flera avseenden nöjd med mycket av företagets sätt att förmedla rätt utbildning till telefonisterna och upplevde också stor tillfredsställelse med ledningens agerande gentemot de anställda men hon uttryckte en viss diskrepans i de olika budskap som hon menade förmedlades angående telefonistgruppens kompetens. Deras kompetens prisades och användes som ett viktigt säljargument i den marknadsföring som användes med syfte att locka till sig fler kunder. Även i den interna retoriken på företaget lovordades deras arbete, något som certifieringen genom utbildningen inom Tele24 Academy ytterligare underströk. Men trots detta uttrycktes ett mått av besvikelse inför att dessa uttryck för stolthet inför telefonisternas kompetens inte gav utslag i lönekuvertet. Bonus på lönen menade hon var istället något som snarare hamnade hos säljarna, vars framgång byggde på telefonisternas kompetens. När företaget hade vunnit pris för bästa telefonister hade ingen telefonist getts möjligheten att närvara för att ta emot priset, något hon tyckte var märkligt.

Detta är inte ett exempel på när anställda uppvisar en allmän omedvetenhet avseende den egna kompetensen, snarare tvärtom, men där arbetsgivaren inte verkar medverka till att påskynda eller förhöja synliggörandet av de anställdas kompetens. Det kan naturligtvis antas att arbetsgivarna inte upplevde att telefonisterna var underbetalda eller inte gavs möjlighet till gratifikation i samband med ”uppvisande av kompetens” i form av förhöjda arbetsprestationer, men det intressanta är dels den logik som ligger i detta förhållningssätt till

de anställdas kompetens och i den många gånger svåra balansgången mellan att å ena sidan synliggöra personalens kompetens med syfte att motivera till vidare kompetensutveckling, arbetstrivsel och skapa konkurrensmedel och å andra sidan dämpa detta något genom att med hjälp av andra medel fokusera på andra aspekter av deras kompetens. En av dessa strategier handlade om övervakningen av telefonisternas verksamhet. Detta tolkades av den facklige förtroendemannen som ett slags misstroendevotum som motsade det budskap de i övrigt fick avseende deras kompetens. Mycket av teletrafiken spelades in och kunde i efterhand utvärderas. Detta var inte bara något som företaget initierade utan efterfrågades även av vissa kunder.¹⁵ Detta kan dock ses som en typ av strategi att balansera bilden av de anställdas kompetens. Det kan tyckas att det finns en viss motstridighet i att telefonisternas kompetens sågs som erkänt hög men att den ändå var i behov av att bli kontrollerad. Detta kan skapa en viss ambivalens hos telefonisterna i vilken utsträckning deras kompetens verkligen var erkänd och i någon mening garanterad, och i förlängningen kraften i den kompetens som kunde användas som argument vid en löneförhandling. Ett annat sätt för företaget att framkalla ambivalens avseende bilden av kompetens med syfte att flytta de anställdas fokus från kompetensens värde var införandet av ett bonussystem och tävlingar byggda på produktionsresultat. Bonussystemet innebar att man som telefonist var tvungen att prestera över en viss gräns av vad som var bestämt som en grundprestation innan bonussystemet började utdelas. Vid tillfället för intervjun hade man också en tävling med trisslotter som priser för att sporra telefonisterna att arbeta mer effektivt. Den facklige förtroendemannen gav sin version av situationen som telefonist:

”Ja, alltså jag personligen har inga problem med det, jag klarar de här kraven vi har på oss, utan några som helst problem, för mig är det inga problem, jag klarar mitt jobb och dagen skulle vara skittråkig om jag bara skulle sitta och rulla tummarna, så för mig personligen skulle jag inte uppleva det som ett problem men det finns andra som upplever det som jätte, jättetungt, de upplever att de knappt hinner gå på toa på dagarna, för att klara av de här kraven”

Klagomål som kom in till företaget avseende telefonisternas bemötande var få men tack vare datoriserade system var det alltid möjligt att kontrollera vilken telefonist som tagit emot dessa samtal. Berörda telefonister fick sedan förklara

¹⁵ I en annan tidigare studie hävdades det från ledningshåll att denna möjlighet till att gå in och kontrollera den enskilde telefonisten endast används när allvarliga problem eller avvikelser uppstår och att i övrigt nyttjades denna möjlighet endast på teamnivå (Jansson 2006, s. 16).

deras syn på hur samtalet upplevts och vad som hade hänt. För vissa telefonister verkade inte dessa arbetsförhållanden möta några problem medan det fanns andra som, enligt den facklige förtroendemannen, upplevde detta mer negativt. Utifrån företagets perspektiv kan dessa aktiviteter som bonussystem och tävlingar ses som sätt att motivera och sporra personalen till ökad produktivitet men utifrån denna studies ansats med fokus på synliggörandet, värderingen och osynliggörandet av kompetens kan andra effekter av dessa aktiviteter lyftas upp. På vilket sätt kan det tänkas att dessa bonussystem eller tävlingar fokuserar vissa specifika aspekter av kompetens men bortser eller drar blicken bort från andra? Företagsstatistik visade att produktionseffektiviteten inte hade påverkat kvaliteten, dvs., de telefonister som presterade högt i antalet mottagna samtal hade enligt utsago inte mer klagomål än andra. Effekterna är snarare att finna i den framställning av telefonisternas kompetens som dessa aktiviteter förmedlar. Från att i marknadsföringssammanhang i huvudsak framhålla de kvalitativa aspekterna av telefonisternas kompetens, flyttas nu blicken från dessa aspekter till mer kvantitativa uttryck av deras kompetens. På detta sätt kan företaget välja vilken aspekt av kompetens som man är beredd att betala för, medan andra lämnas utanför den diskussionen. Man är alltså i mindre grad intresserad av att betala för telefonisternas kompetens, sedd utifrån ett yrkesidentitetsperspektiv med tyngdpunkt på kvaliteter i kompetensen eftersom detta rimligtvis i högre grad skulle betyda att företaget förpliktar sig till en högre ingångslön som ett tecken på deras kvalificerade grundkompetens. Genom att istället fokusera på kompetensens användande än dess kvaliteter blir det också detta man är beredd att betala för. Det är också detta som den facklige förtroendemannen inser och uttrycker, en medvetenhet om deras grundkompetens och generella yrkeskicklighet som telefonister men som endast kompenseras genom vad den kan prestera.

Denna strategi kan också i hög grad ses som förenlig med det som tidigare beskrivits som individualiserade förhållningssätt till arbetslösa, med begrepp som empowerment och anställningsbarhet. Det ansluter också till de tankar Allvin (1997) framför om det individualiserade arbetet. Sammantaget ses en ökad handlingsfrihet som en av individualiseringens drivkrafter och konsekvenser, något som möjliggör för individen att i hög grad själv gestalta det egna arbetet. Det som i flera av dessa sammanhang har framställts som baksidan av detta är det ansvar som i och med detta ligger på den enskilde att själv fatta beslut avseende de egna valen och det ansvar som förväntas axlas avseende t ex den egna anställningsbarheten eller initiativ- och handlingskraft i det egna arbetet. Ett förhållningssätt enligt dessa synsätt har i arbetsmarknadspro-

litiska sammanhang ofta handlat om *empowerment*, som ett sätt att utgå från den enskilde individens förutsättningar, framtidsmål och resurser med syfte att stödja denne till kraft att ta ansvar för det egna livsprojektet (Forsberg m.fl. 1997; Trägårdh 2000; Svenska ESF-rådet 2001). På ett motsvarande sätt lyfts tydliga individualiseringsdrag in i synen på den enskildes ansvar i arbetslivet. Här har tendenser eller drag av individualisering skissats som handlar om den allt mer tydliga frånvaron av detaljreglerade arbetsfunktioner. Istället framhålls den framväxande grupp av arbeten där otydlighet och vaghet avseende uppgift och innehåll är kännetecknen, något som i hög grad öppnar upp för den enskildes egen tolkning av arbetets utformande. Utifrån ett sådant resonemang går det att föra en diskussion på vilket sätt dessa drag gynnar respektive missgynnar arbetstagare och arbetsgivare. För arbetstagarna kan handlings- och tolkningsfrihet utgöra en grund till både stimulans och motivation till att utvecklas och prestera i arbetet, något som både arbetsgivare och arbetstagare rent generellt kan uppleva som positiva arbetsförutsättningar. Handlings- och tolkningsutrymmet som ges innebär dock också att det blir svårare att kontrollera och styra personal eftersom tydligt angivna arbetsuppgifter eller dokumenterade detaljregleringar saknas. För arbetstagaren kan också denna vaghet i de arbetsinstruktioner som getts få till följd att det blir svårt att för egen del konstatera när man så att säga har arbetat nog. Gränsdragningarna mellan arbete och fritid, mellan arbetsplats och hem, mellan arbetskollegor och familj, osv., riskerar också att försvåras. När det sedan gäller synliggörandet, utvecklingen och värderingen av kompetens kan frågan ställas på vilket sätt detta också blir ett ökande ansvarsområde för den enskilde att utveckla. I exemplet ovan med fokuseringen på de kvantitativa aspekterna av telefonisternas kompetens, blir detta ett sätt för företaget att styra och kontrollera bilden av kompetens, med syfte att få alla inblandade att enbart se den logiska kopplingen mellan kompetens och kompensation som man som företag vill förmedla. Den risk de anställda löper är att de aspekter av deras kompetens som i realiteten efterfrågas av företaget och som de på flera sätt vill se vidareutvecklat genom dessa osynliggörande mekanismer varken blir ekonomiskt kompenserade eller institutionaliserade i organisationen genom olika former av dokumentation.

Urvalet av kompetens

På Rönnskärsverken diskuterade personalchefen också deras syn på förhållandet mellan kompetens och ekonomisk ersättning:

”Nej, på kollektivsidan, där är det fasta lönesteg, där finns det inga utrymmen för individuella, sen har vi tillägg men de är ju inte personliga utan är ju i så fall beroende på att du gör en speciell sak, klättrar i skorsten och tar prover, då har du ett tillägg för att du gör det, då är de knutna till vissa arbeten och inte till vissa personer.”

Detta speglar en annan aspekt av synen på kompetens som handlar om kompetens dels betraktad som kollektiviserad, dels som avpersonifierad. Att kompetens historiskt under lång tid har setts som en kollektiv egendom finns det naturligtvis rent förhandlingstekniskt starka skäl för men orsakerna kan också finnas i frågor som både rör solidaritet och kollektiv stabilitet (Lysgaard 1961). Frågan är bara på vilket sätt detta påverkar möjligheten av ett mer generellt synliggörande av individens och gruppens kompetens. I citatet ovan så blir en viss typ av kompetens synliggjord och ekonomiskt kompenserad, en typ av riskkompetens. Detta kan göras med kollektivets goda minne eftersom det inte betraktas som individuell kompetens kopplad till person utan istället som en *kvalifikation* som ett visst arbete kräver, om vi använder oss av Ellströms (1992) terminologi. Frågan är bara på vilket sätt en kollektiv, och därmed i någon mening också avpersonifierad syn på kompetens påverkar synliggörandet och värderingen av kompetens. Riskerna är att det visserligen förståeliga valet av en förhandlingsmässigt mer kraftfull väg att betona kompetens som kollektiv egendom inte blir till en individuell fördel vid en eventuell omställning eller arbetslöshet. Kompetens må ses som en kollektiv egendom i arbetet men knappast i samband med arbetslöshet.

Det som hittills presenterats som ett osynliggörande av kompetens skall inte främst ses som medvetet riktade aktiviteter med syfte att osynliggöra de anställdas kompetens. Det kan snarare ses som icke explicita följd effekter av en produktionslogik som förenklat sett endast fokuserar den kompetens som produktionen efterfrågar till lägsta möjliga kostnad. Det bör inte heller förklaras som ett osynliggörande i egentlig mening även om detta blir konsekvensen utan mer att vissa aspekter av kompetens lyfts fram på bekostnad av andra, som tidigare antytts.

Den särskilda form av självstyrande gruppverksamhet på Rönnskärsverken som kallades gruppåtagande kan också tas upp för belysning inom denna speciella frågeställning om strukturer som osynliggör kompetens. Det kan förmodas att både arbetsgruppernas och de enskilda anställdas kompetenser breddas i flera avseenden i och med denna form av gruppverksamhet. Detta gäller inte minst områden som handlar om verksamhetsplanering, schemaläggning,

generell problematiseringsförmåga och inte minst mötesteknik. Även i andra avseenden kan gruppåtagande betyda att flera motivationsförhöjande faktorer förstärks och utvecklas. Detta gäller främst möjligheten att som arbetare på golvet få delta i påverkan av planering och utformande av den egna gruppens verksamhet. Vid en särskild informationsträff om gruppåtagande för medlemmar inom Sveriges HR-förening delgav delar av personalenheten från Rönnskärsverken att man såg de personer som klassades som eldsjälar som en viktig grupp i utformningen av denna form av självstyre. De hade även inrättat speciella eldsjälmöten för att ta tillvara den innovationspotential och entreprenöriella kraft som man menade fanns inom denna grupp.

Den förändring som gruppåtagande innebar medförde att vissa av de anställda protesterade med hänvisning till att det nya uppdraget upplevdes alltför oklart i en jämförelse med de gamla arbetsuppgifterna. I gruppåtagande fanns det inte på samma sätt reglerade, i betydelsen givna, avgränsade instruktioner om hur de uppgifter som gavs skulle utföras. De nya uppgifterna upplevdes i den bemärkelsen av somliga som verksamhetsfrämmande med tanke på att de förväntades en helt ny typ av engagemang av de anställda. Detta handlade inte om ett forskande eller prövande förhållningssätt till de utmaningar som gavs dem, det har funnits sedan tidigare. Inte heller handlar det om att det är kollektivets samlade ansvar att lösa vissa uppgifter, det har också i flera avseenden funnits tidigare utan det är snarare karaktären av dessa uppgifter som är nya. De uppgifter som arbetsgrupperna och skiftlagen som deltog i gruppåtagande tar ansvar för, var uppgifter som arbetsledarna tidigare haft ansvar för. På det viset sker det genom införandet av gruppåtagande både en slags utveckling men också en decentralisering av olika typer av kompetens. Det innebär att ansvaret att ta itu med frågor som långtidsplanering, kompetensförsörjningsfrågor, kostnadsbesparingsåtgärder, effektivitetsberäkningar, osv., nu flyttas ned till arbetsgruppsnivå, något som i sin tur innebär en utveckling av de kompetenser som krävs för detta. Detta kan ur flera perspektiv ses som positivt för både arbetsgivare och arbetstagargruppen, utifrån ett kompetensutvecklingsperspektiv. Arbetsgivaren ges genom detta initiativ en möjlighet att ta tillvara på den kunskap och kompetens som genom allmän arbetslivserfarenhet och kännedom om de specifika förutsättningar och förhållanden som råder på den egna arbetsplatsen ackumulerats i arbetsgrupperna. På det sättet kan det antas att de beslut och åtgärder som vidtas i verksamheten är grundlagda utifrån en bredare kunskapsbas. För arbetstagarerna ger gruppåtagande en möjlighet att få delta och påverka med sina kunskaper och kompetenser i det egna arbetet. Verksamheten utmanar också till kompetensutveckling. En

intressant sak som nämndes var att det vid uppstarten hade noterats att många saknade grundläggande erfarenhet av sammanträdesteknik med moment som att leda ett möte, begära ordet och protokollföra. Detta gav anledning till att ledningen utbildade samtliga i sammanträdesteknik. En sådan åtgärd innebär att de anställda gavs en viktig och en för många sammanhang relevant kompetens, något som för flertalet kan tänkas innebära en användbar merit.

För arbetsledaren hade dessa förändringar inneburit viktiga och avgörande skillnader i rollen som arbetsledare. Från att ha varit den som delgett gruppen arbetsorder hade denne nu fått en mer coachande roll, som i högre grad innebär att stödja och hjälpa gruppen att utföra de uppgifter som gavs dem inom ramen för gruppåtagande. På det sättet blev alltså många av de arbetsuppgifter som tidigare ingått i arbetsledarens ansvarsområden decentraliserade ned till arbetsgrupperna och arbetsledaren fick en mer processövervakande och stödjande roll på arbetsplatsen. I ett visst avseende kan det därför sägas att de ansvarsområden och kompetenser som tidigare i hög grad varit kopplad till arbetsledaren nu synliggörs för gruppen genom den aktivitet som gruppåtagande innebär. Detta gäller inte minst den efterforskande och prövande karaktär som präglar många av dessa arbetsuppgifter, något som kan sägas ges uttryck när vissa vid uppstarten av gruppåtagande hellre ville gå tillbaka till en tidigare situation där arbetsuppgifterna enbart präglades av klarhet och transparens och inte som nu av oklarhet och komplexitet. Men i och med denna decentralisering av kompetens riskerar också kompetens att *trivialiseras* och därmed på ett sätt bli osynliggjord. Det som tidigare har varit arbetsledarkompetens, inte i alla stycken transparent och i någon mening mystifierad och mytomspunnen, blir nu till synes synliggjord, öppen för alla men på det sättet avdramatiserad. Detta leder till en avmystifiering och trivialisering av kompetens, något som betyder att det i högre grad ses som allmängods och inte något som exklusivt är förbehållet ledningen. Till en början upplevs det som främmande inslag i den ordinarie verksamheten men vartefter tiden går kommer det att allt mer ses som naturliga delar av de arbetsuppgifter som de anställda förväntas sköta och ta ansvar för, vilket i förlängningen alltså innebär ett slags osynliggörande av kompetens. Detta behöver inte med nödvändighet ses som helt igenom negativt för arbetstagargruppen, främst med tanke på den generella kompetensutveckling som denna nya verksamhet innebär, men i och med tanken om den trivialisering av kompetens som i ett längre perspektiv sker, riskerar denna speciella kompetens vare sig bli ekonomiskt kompenserad eller officiellt dokumenterad.

Det finns kompetens som arbetsgivaren lyfter fram, bland annat i syfte att marknadsföra verksamheten eller organisationen medan annan kompetens får finna sig i att inte få lika mycket belysning. Att vara kompetent i vissa avseenden behöver inte betyda att man är det i andra. I nästa kapitel kommer företagens och kommunernas sätt att bedöma och värdera kunskaper och kompetenser betraktas från fyra olika teoretiska perspektiv med syfte att bredda förståelsen av arbetsplatsvalideringens funktion i organisationen.

12

Arbetsplatsvalideringens funktioner i organisationen

I de exempel som beskrivits i kapitel 8-11, av metoder, processer och strukturer av både synliggörande och osynliggörande av kompetens på de fyra studerade arbetsplatserna har ett flertal funktioner för arbetsplatsvalidering formulerats. I detta kapitel görs en mer systematisk och sammanfattande redogörelse över dessa funktioner som tillsammans medverkar till förklaringen varför kompetens medvetet och omedvetet, planerat och spontant, individuellt och kollektivt, arbetsgivarstyrt och arbetstagarinitierat, formellt och informellt, explicit och implicit på högst varierande sätt synliggörs i dessa organisationer. Syftet är i första hand att belysa den logik som företagen och kommunerna "befinner sig i", och vad som får ledning, fack och anställda att använda sig av arbetsplatsvalidering. Som utgångspunkt för denna sammanfattning används fyra olika forskningsperspektiv vilka tidigare föreslagits och använts av Ellström vid en analys av kompetensutveckling och i en senare skrift, mer specifikt företagsutbildning (Ellström 1992, s. 107 ff; Ellström 2010). Dessa är ett *tekniskt-rationellt* perspektiv, ett *humanistiskt* perspektiv, ett *konflikt-kontroll* perspektiv och slutligen ett *institutionellt* perspektiv. Inom vart och ett av de fyra sätten att se på arbetsplatsvalidering är tre teman eller signifikativa sam-

manfattande begrepp framtagna med syfte att spegla de mest framträdande och betydelsefulla dragen. Beskrivningarna av de olika funktionerna skall inte betraktas som vare sig statiska, "hermetiskt tillslutna" eller icke alternativt tolkningsbara kategoriseringar utan mer som idealtypiska förslag. Detta innebär att vissa markörer och begrepp mycket väl kan av ett och annat skäl hamna inom någon av de andra perspektivbeskrivningarna. Detta blir inte minst tydligt i några av de exemplifieringar som görs. Perspektiven med dess funktioner illustreras i figur 9.



Figur 9: Olika perspektiv på validering

Tekniskt-rationellt perspektiv

Med ett tekniskt-rationellt perspektiv på organisation, ledning och styrning av verksamheten, lärande och arbetsplatsvalidering betonas i första hand vikten av organisationens och främst ledningens förmåga att genom olika typer av åtgärder och aktiviteter styra och kontrollera organisationens verksamhet. Det betyder att man inom detta perspektiv i hög grad har ett instrumentellt angreppssätt på organisationens verksamhet och att föreställningar om organisa-

torisk autonomi prioriteras. Trots detta tar man i hög grad omvärldens påverkan och inflytande i beaktande men då främst utifrån en kalkylerad rationalitet, i betydelsen att detta går att definiera, bemöta och i någon mening anpassa sig till och på så sätt kontrollera (Weber 1983a; se även kap. 5). Med detta sätt att se på bl.a. den tekniska utvecklingen och omvärldens förändringar framstår därför lärande och kompetensutveckling som viktiga delar av organisationens verksamhet med syfte att förvärva de kunskaper och kompetenser som krävs för att de mål som är uppsatta för produktionen av varor eller tjänster skall kunna uppnås. Den värdering som görs av kompetens och kompetensutveckling underkastas utifrån detta perspektiv samma kostnads- och effektivitetsberäknande administration som all övrig verksamhet. Detta förklaras främst utifrån den produktionslogik som betonas, något som i huvudsak handlar om produktions- och kostnadseffektivitet och i förekommande fall, vinstmaximering. Det blir av dessa anledningar viktigt att ha rätt kompetens så att produktkvaliteten kan upprätthållas på en önskvärd nivå, men det är samtidigt viktigt att kostnaderna för kompetensen hålls nere på en för organisationen kostnadseffektiv nivå. Detta kan därmed ses som två till viss del motstridiga verksamhetsmål. Inom detta perspektiv sätts inte produktionslogiken ifråga. Det antas alltså råda ett slags konsensus om både organisationens grundläggande inställning till verksamhetsmålen men också de aktiviteter som syftar till att uppnå dessa vilket innebär att makt- och statusförhållanden inom organisationen eller skevheter avseende olika gruppers påverkansmöjligheter inte lyfts fram inom detta perspektiv (Braverman 1977; Kanter 1977). Ett tekniskt-rationellt perspektiv kan sägas ha en stark motsvarighet i industrins och näringslivets sätt att tänka. Detta kan också till viss del sägas gälla för kommuner i och med införandet av nya styr- och ledningsformer som New Public Management (NPM). Kommunen är även i många avseenden tvungen att ta delvis andra hänsyn till sina brukare (kunder) än vad ett företag behöver göra (Montin 2007).

Arbetsplatsvalidering som produktion, inspektion och specifikation

De funktioner som tematiskt lyfts fram inom ett tekniskt-rationellt perspektiv på arbetsplatsvalidering är här benämnda *produktion*, *inspektion* och *specifikation*. Dessa kan enkelt beskrivas som funktioner inom arbetsplatsvalidering som står i samklang med ett tekniskt-rationellt sätt att se på de undersökta företagens och kommunernas mål och verksamhet. Detta handlar om att kompe-

tens behöver *försörjas*, i betydelsen anställas eller förflyttas, *utvecklas*, i betydelsen utbildas eller förmedlas i arbetet och *värderas*, i betydelsen göras känd, dokumenteras och komma till användning. Dessa bevekelsegrunder kan samtidigt ställas mot behovet av kostnadseffektivitet, något som innebär en mer eller mindre medveten aktivitet eller underlåtelse att synliggöra, i denna studie benämnd osynliggörande av kompetens.

Produktion

Det sammanhang av teknisk utveckling och det medföljande behovet av kompetensutveckling är något som uttrycks av flera respondenter. Underhållschefen på Rönnskärsverken berättar:

“...man kan ju tro att den här typen av industri, basindustri, det låter basic och rudimentärt eller hur man skall uttrycka det men det är tvärtom, jag tror att väldigt mycket är teknikutveckling på sin spets, väldigt mycket utifrån att vi är konkurrensutsatta...”

Underhållschefen vill med detta uttalande utmana en föreställning om den typ av verksamhet han arbetar inom som varande statisk, traditionell, i betydelsen beprövad teknik inom en urgammal näring. Istället menar han att förhållandet är omvänt. Om man vill hålla sig bland de främsta inom sitt område och kunna erbjuda konkurrenskraftiga prisbilder måste man ständigt hålla sig ajour inom det tekniska området. Detta får också konsekvenser för synen på behovet av kompetens:

“Vi har försökt jobba tvärtom, historiskt sett har man ju försökt skaffa sig tariffer, har man gått den här utbildningen eller har den här kompetensen då skall man ha, alltså vi lever i en föränderlig värld, att jag menar, det är kompetenser som fanns igår de behövs inte imorgon och vi hinner knappt med i teknikförändring osv. Det är mer utifrån diskussioner, ja men det är verksamhetens behov som styr vad vi behöver ha för kompetenser och de måste vi ha, vi kan inte bara sitta och diskutera då”

Detta blir ett uttryck för när värderingen av kompetens i hög grad utgår från *produktion*. Det är verksamhetens behov som styr vilken kompetens man skall ha, och det är också verksamhetens behov som värderar vilken kompetens som inte längre är gångbar. Han vänder sig även emot en föreställning om att kompetens också kan ses som statisk, utifrån en idé att när man väl har skaffat sig en viss kompetens, formellt eller informellt så äger man den. Risker med

ett sådant sätt att tänka menar han är att den kompetens man i någon mening trodde var evig inte längre är efterfrågad och gångbar på marknaden. Personalchefen i Luleå kommun ger sin bild av detta förhållande:

”Den stora utmaningen är att kunna rekrytera personal med rätt kompetens, det är den stora utmaningen och en utmaning är också att pedagogiskt kunna skapa förståelse för de svängningar som finns i verksamheten och det är inte lätt att balansera detta”

Detta kan på ett sätt ses som ett uttryck för samma sak som underhållschefen från Rönnskär säger, nämligen att rätt kompetens inte skall ses som ett statistiskt begrepp där t ex formell kompetens alltid är lika med rätt kompetens, eller att en gång ”rätt” kompetens, alltid ”rätt” kompetens.

Arbetsledaren vid Tekniska förvaltningen i Luleå kommun uttryckte samma produktionslogik och menade att för fastighetsförvaltarna och maskinisterna var ny teknik och nya innovationer inom deras arbetsområden oftast orsaken till behovet av kompetensutveckling. Han betonade dock inte på samma sätt som underhållschefen på Rönnskärsverken en ständigt pågående utveckling där kompetens riskerade att bli ålderstigen och något som var i behov av uppdatering eller utbyte. Den formella utbildningen som rörmokare eller elektriker var en god grund i arbetet som fastighetsskötare eller maskinist men ibland något som behövdes bli kompletterad. I detta sammanhang kan utvärderingen av arbetsplatskompetens i hög grad vara styrd av den tekniska utvecklingen, och kan inte på entydigt sätt sägas vara initierat av ledning eller anställda, även om det är dessa grupper inom förvaltningen som påkallar utbildningsinsatserna eller kursverksamheten.

Inspektion

Vid Kalix Tele24 fanns det också en nära koppling mellan teknik och kompetens, om än utifrån en annan vinkel. Hela företagets grundkoncept byggde till stor del på de tekniska möjligheter som genererades genom det särskilda växelsystem som var framtaget och utvecklat inom företaget. Vid intervjuerna gavs inga närmare detaljer om innehållet men efter vad som framkom handlade det utvecklade växelsystemet om möjligheten att snabbt kunna ta hand om en mängd telefonsamtal samtidigt och att dessa också kunde lagras för utvärdering och kontroll. På det sättet fanns det en teknisk potential att utvärdera de samtal som utspelade sig mellan två personer över telefon. Även om detta

inte är något som vanligtvis synas eller bedöms i företagssammanhang fanns det nu en potentiell möjlighet till detta, även om det mest troligt inte fanns personella eller ekonomiska resurser till något mer omfattande verksamhet avseende detta. Detta kan förklaras utifrån en produktionslogik som handlar om att företagsidén till stor del bygger på denna telefonkompetens som telefonisterna förfogar över och i någon mening kan sägas vara företagets "huvudprodukt", och att denna teknik möjliggör för företaget att utvärdera denna kompetens. Det betyder att kompetens inte endast utvärderas som en okomplicerad och oproblematiserad del av produktionsprocessen utan att den även är föremål för *inspektion*. Det kan ses som en form av närmare kontroll av om den kompetens som utövas håller den kvalitet som arbetet efterfrågar. Inspektionen är alltså ett sätt för företaget att kontrollera om reell kompetens i något avseende motsvarar efterfrågade kvalifikationer. När arbetsledaren över lokalvårdarna från Tekniska förvaltningen talar om de bedömningar som görs av praktikanter och arbetssökande nämner hon vikten av att personen visar intresse för arbetet. Det blir också ett sätt att värdera och inspektera inte så mycket kompetensen i sig men väl förutsättningarna för att personerna ifråga har intresse att förvärva de kompetenser som behövs. Personlighet, personliga egenskaper och fallenhet utgör också en påfallande stor del av det många av respondenterna menar finns i värderingen av kompetens även om detta inte sägs explicit. Detta nämndes särskilt av de respondenter som arbetade med någon tjänsteproduktion av omsorgskaraktär, som t ex kommun.

En annan form av arbetsplatsvalidering, sett som en mer internaliserad variant på inspektion, har också tidigare nämnts och handlar om det arbetsplatslärande som beskrevs ske i vissa av arbetsgrupperna på Rönnskärsverken. Här beskrevs hur ambitionen var att de olika arbetsmomenten successivt skulle läras ut till alla i arbetsgruppen för att på det viset både försäkra sig om kompetens i fall av personlig frånvaro men också möjliggöra arbetsrörlighet inom arbetslaget. I denna informella lärandesituation utkristalliserades vissa personers särskilda fallenhet eller förmåga till att kunna utföra vissa arbetsuppgifter eller arbetsmoment. Det var oklart om vem som egentligen bar ansvaret för att denna särskilda form av inspektion av kompetens dels utfördes, dels erkändes, i betydelsen ledde till konsekvenser som t ex att de personer som utmärkt sig särskilt vid vissa arbetsstationer också i högre grad blev använd till dessa arbetsuppgifter. Det kan antas att denna värdering kan ses som en integrerad del i arbetsprocessen. Detta visar också på en konklusion som kan göras utifrån flera av respondenternas berättelser om synen på kompetens och vilka skäl som föreligger avseende valideringen av densamma, nämligen att valide-

ring inte bara är arbetsgivar drivna projekt med syfte att inspektera och kontrollera kompetens utifrån en produktionslogik utan kan i lika hög grad ses som internaliserade och integrerade delar av den vardagliga arbetsprocessen (jfr Sandkull 2008, s. 121).

Specifikation

En tredje aspekt av arbetsplatsvalidering inom ett tekniskt-rationellt perspektiv kan benämnas *specifikation*. Det handlar till större delen om en mer systematisk och detaljerad verksamhet att på olika sätt kartlägga och ibland även dokumentera kompetens. Ett numera i hög grad institutionaliserat försök till att systematiskt och kontinuerligt specificera kompetensbehov och kompetensutveckling är utvecklings- eller medarbetarsamtalet. Det kan väl inte sägas att respondenternas beskrivningar av dessa träffar mellan arbetsledare och medarbetare visade på någon långt driven metodutveckling avseende aspekter av arbetsplatsvalidering. Angående dokumentering av förvärvad kompetens eller behovet av kompetensutveckling framgick det att inte heller detta var särskilt väl utvecklat. Oftast verkade dokumentering av kompetens bestå av ifyllande av genomgångna kurser i ett speciellt kompetensregister. Generellt verkade det finnas en viss tveksamhet till att utveckla större kompetensregistersystem med syfte att systematiskt kartlägga de anställdas kompetens. En av verksamhetsutvecklarna i Piteå kommun ställde sig högst tveksam till dessa större kartläggningar av kompetens och menade att det var svårt att på ett effektivt och konstruktivt sätt administrera dessa kompetenskartläggningar, något som den kompetens kartläggning man genomfört på Rönnskär också kan sägas ha gett vid handen. Även om syftet för arbetstagarparten främst hade varit att synliggöra kompetens både som argument vid löneförhandlingar men också som skäl till att få kompetensutveckla hade detta inte lett fram till några konkreta idéer. De samtal som man på Rönnskärsverken alltid genomförde med de som var i färd med att avsluta en anställning och vars syfte var att tömma dem på deras kompetens, som det drastiskt uttrycktes av en av cheferna, kan också ses som ett sätt att arbetsplatsvalidera, sett som specifikation. Det var ett sätt att samla ihop dokumentation av kompetens. Detta kan ses som att arbetsplatsvalidering i stort handlar om att lägga ett "kompetenspuzzel", där varje bit som tex detta avskedssamtal, är med och förtydligar bilden av den kompetens som är tillgänglig eller saknas på arbetsplatsen.

Humanistiskt perspektiv

Ett annat sätt att se på arbetsplatsvalidering är utifrån ett humanistiskt perspektiv. Om det förra, det tekniskt-rationella kan sägas ha sina rötter från taylorism och ett weberianskt sätt att se på organisationers sätt att bedriva verksamhet har det humanistiska perspektivet sina rötter från 1930-talets Human Relationsskola med bl.a. personer som Elton Mayo i spetsen för de undersökningar vid Hawthornefabriken som där genomfördes (Mayo 1933; Sandkull & Johansson 2000). Denna skola har ofta beskrivits som en reaktion på den tayloristiska skolan som human relations-anhängarna menade i alltför hög grad var blind för de psykologiska och motivationella faktorer som påverkade anställdas arbetsinsatser. Från att ha sett industriledning som ingenjörskonst blev det nu mer en fråga för psykologerna att hantera (Rose 1999). Inom ett humanistiskt perspektiv ser man i högre grad till aspekter som personfaktorer, grupp-dynamik, sociala förhållanden, miljöfrågor, osv. Det betyder att om organisationens mål utgör organisationens drivkraft och styrförmåga i det tekniskt rationella perspektivet, så är det den potential som man menar finns i människan som präglar det humanistiska synsättet. Lärande och kompetensutveckling kan därför i högre grad ses som investeringar snarare än som kostnader inom detta perspektiv (Ellström 1992). Av den anledningen betonas åtgärder och verksamhet inom detta perspektiv som fokuserar på motivation, inre drivkrafter, arbetsmiljö, kommunikation och andra faktorer vilka man menar har stor betydelse för de prestationer som åstadkoms i organisationen. Det utgår ifrån en föreställning om att organisationens möjlighet att uppnå sina mål i hög grad är beroende av de anställdas prestationer. Inte heller inom detta perspektiv lyfts maktförhållanden eller skilda påverkansmöjligheter fram utan på ett liknande sätt som det tekniskt-rationella perspektivet är utgångspunkten att det råder en konsensus i organisationen omkring dessa frågor. Detta kan i än högre grad sägas gälla detta perspektiv eftersom det så starkt betonar betydelsen av den enskilde människan i organisationen, ett tal som gärna väcker sympati hos både arbetsgivar- och arbetstagarparten. På det sättet kan även detta perspektiv sägas vara ett arbetsgivarperspektiv och det har också mycket riktigt blivit kritiserat för just detta, att det fokus som finns på humanfaktorer enbart är en täckmantel med syfte att höja de anställdas prestationer.

Arbetsplatsvalidering som motivation, reflektion och innovation

Ifråga om arbetsplatsvalidering så försvaras den utifrån den enkla logiken inom detta perspektiv med att om det på ett eller annat sätt framkallar motivation och arbetsglädje bland de anställda, så främjar det också organisationens mål och syfte (Rose 1999). De tematiserade områden av arbetsplatsvalidering som kommer att presenteras under detta perspektiv har benämnts *motivation*, *reflektion* och *innovation*.

Motivation

Det framstår som klart att de två tidigare angivna, omfattande exemplen på när personalen tillåts och ges möjlighet att i varierande mått i egen regi ta ansvar för den egna och gruppens kompetensutveckling är indikationer på arbetsplatsvalidering med syfte att skapa *motivationsförhöjande* faktorer bland personalen. I verksamheten med Gruppåtagande på Rönnskärsverken poängterades särskilt betydelsen av att de anställda gavs möjlighet att vara med och påverka det egna arbetet genom deltagande i de samlingar vars syfte var att tillsammans utveckla den egna verksamheten. Att deltagandet sedan hade gjorts till ett obligatorium kan måhända ses som ett tecken på att det inte bara är de anställda som förväntas göra vinster av detta. Men genom att skapa en ny typ av verksamhet som gruppåtagande, något som innebär en möjlighet för ledningen att flytta ned arbetsuppgifter till arbetsgrupperna och skiftlagen. Den vaghet och oklarhet som kännetecknar karaktären av dessa arbetsuppgifter innebär att arbetsgrupperna blir tvungna att angripa dessa uppgifter på ett annat sätt än i tidigare arbetsuppgifter. Den utmaning som ligger i denna typ av arbete tillsammans med det faktum att dessa uppgifter till stor del tidigare varit ett arbetsledaransvar betyder också att gruppåtagande kan få starka motivationsförhöjande effekter. På det viset kan arbetsgrupperna uppmuntras till att träda in på nya domäner avseende den egna kompetensen men också till att på ett nytt sätt ta ansvar för olika typer av utvärdering av kompetens inom arbetsgruppen. Förenklat är logiken att genom skapandet av motivationsstimulerande förhållanden, utvecklas och synliggörs också kompetens.

Ett annat sätt att höja motivationen och samtidigt utvärdera kompetens är Kalix Tele24:s sätt att genom bonussystem och trisslotter motivera och uppmuntra personalen att öka antalet telefonsamtal under kortare tid. Som tidigare an-

getts kan en produktionslogik ifråga om kompetens vara nödd och tvungen att pendla mellan "rätt" kompetens och så billig kompetens som möjligt. Det betyder i någon mening en balans mellan produktkvalitet och kostnadseffektivitet, något som inte nödvändigtvis behöver ta ut varandra. I det förra exemplet från Kalix Tele24 som handlade om arbetsplatsvalidering som inspektion kan det sägas att denna kontroll i mångt och mycket handlar om försäkrandet av "rätt" kompetens, medan det senare exemplet med bonussystem och trisslotter mer handlar om kostnadseffektivitet. Genom att locka med bonusar och lotter kan man dels hålla kostnaderna nere, eftersom det kan antas att kostnaderna för bonus och lotter inte överstiger de besparingar eller intäktshöjningar personalens förväntade merinsats innebär, dels skapa ett mervärde genom den tävling och sporre som bonussystemet och trisslotterna innebär.

Reflektion

Ett annat sätt att beskriva arbetsplatsvalidering inom detta perspektiv är att utgå från begreppet *reflektion*. Exempel på detta är när det i arbetet ges rum för reflektion och eftertanke omkring kunskap och kompetens. Detta har kopplingar till begrepp som *single* och *double loop learning*, eller *anpassningsinriktat* och *utvecklingsinriktat lärande* (Argyris & Schön 1978; Ellström 2003). Dessa begrepp utgår från en föreställning om att problemlösning i arbetet ofta handlar om att snabbt lösa problem när de uppstår medan dessa teorier försöker peka på vikten av att implementera och utveckla metoder och arbetssätt som hellre syftar till att söka efter svar på frågan *varför* problemen uppstår. Begreppet *double loop learning* handlar därför till stor del om att "tänka en gång till" omkring de problem som uppstår. Ett exempel som tidigare beskrivits som på ett tydligt sätt åskådliggör när arbetsplatsvalidering möjliggörs genom reflektion var när personalen inom handikappomsorgen i Piteå kommun gavs möjligheten att ansöka om medel för utvecklandet av idéer. Genom de medel som anslagits för de olika projekten frigjordes tid för personer att exklusivt arbeta med idéer om metod- och arbetssättsutveckling. Detta kan också ses som ett sätt varigenom ledningen genom olika åtgärder kan öppna upp för möjligheten till reflektion över bl.a. hur kompetens används i arbetet, med syfte att bidra med nytänkande metoder. Denna typ av kompetensutveckling får alltså också till följd att gammal kompetens utvärderas. Även om det inom det humanistiska perspektivet ligger en tyngdpunkt på kompetensutveckling som ett i huvudsak arbetsgivarens och ledningens initiativ, behöver det naturligtvis inte betyda att arbetsplatsvalidering genom reflektion inte också kan initieras från golvet. Ett intressant uttryck för det gavs från den facklige förtroen-

demannen för lokalvårdarna i Luleå kommun. Hon berättade vad en flytt till nya lokaler och nya arbetskamrater hade inneburit för hennes sätt att betrakta sin egen kompetens:

”...det var jättlärorikt, massor med grejer, jag menar jag har varit här i 20 år och jag lärde mig nya saker efter sjutton [år]...[]...men bara som när du kör i alla korridorer, sänk alla skaff så spretar dem inte, så tappar du dem inte, men en sån grej, mycket såna tips...[]...jag hade aldrig tänkt på det...”

Öppnandet av en ny större skola hade för lokalvårdarna inneburit att nya arbetsgruppskonstellationer hade uppstått, något som för hennes del hade fått till följd att hon konfronterats med arbetsmetoder hon tidigare inte stött på. Konsekvensen av detta hade både inneburit att kompetens utvecklats men också att hon getts möjlighet att reflektera över den egna kompetensen. Det som är intressant är också att notera att hon inte bara reflekterat över sin egen kompetens men också dragit slutsatser av vad som föranlett lärandet och utvärderingen. Arbetsplatsvalidering genom reflektion kan både handla om det som kan sägas vara en slags institutionaliserad reflektion, som i det förra exemplet när tid och resurser mer eller mindre medvetet avsätts för reflektion om kompetens och utvärdering av kompetens, men också en form av internaliserad reflektion, vilket snarare pekar på det informella lärandet som uppstår i interaktionen mellan människor eller i en ”upplyst” vardagssituation som mer kanske skulle kunna beskrivas som stundens ingivelse.

Innovation

En tredje aspekt av arbetsplatsvalidering som kan placeras inom detta perspektiv handlar om *innovation*. Detta pekar på de aktiviteter eller situationer som syftar till eller får som konsekvens att någon form av innovation eller nytänkande skapas. Detta kan sägas höra till samma grupp som arbetsplatsvalidering som *motivation* och *reflektion* men pekar ändå på delvis andra aspekter av validering av kunskap och kompetens än dessa. Enkelt uttryckt kan *motivation* sägas handla om när kompetensutvärderingen uppmuntras, *reflektion* när den ges tid och förutsättningar medan *innovation* pekar på när arbetsplatsvalidering förses med ett syfte och innehållsbestäms. Det exempel som kanske bäst reflekterar detta är återigen handikappomsorgsprojekten i Piteå kommun. Syftet med att tillskjuta medel till de projekten var att kompetensen skulle utvecklas men som en sidoeffekt blev den samtidigt utvärderad. Avsikten med utvärderingen av den kompetens som användes i verksamheten var inte i för-

sta hand att konstatera vilken kompetens som fanns eller saknades utan just att kompetens, genom nya arbetsmetoder, skulle bli utvecklad. Det fanns en tydlig nytänkandedimension integrerad i detta projekt. Vid de avgångsintervjuer som genomfördes vid Rönnskärsverken fanns även denna dimension med. Syftet var inte att kallt konstatera vad den avgående anställde kunnat, gjort eller tyckt utan avsikten med samtalet var att de idéer, metoder, arbets-sätt, kunskap, osv., som förmedlades också skulle bidra till att den befintliga kunskapen och kompetensen ökades och att den blev dokumenterad för att på det sättet försäkra sig om att den inte gick förlorad när personen lämnade sin anställning.

Även i det informella sammanhanget skapas möjligheter för innovativa inslag avseende kunskap och kompetens. Som exempel var fikastunderna på Kalix Tele24 ett tillfälle att dryfta nya kunder på. Den facklige förtroendemannen svarade på frågan om man diskuterade tyst kunskap bland de anställda:

”Det pratas väl om det när vi har haft en slags kund så där, då blir det att man sitter i fikarummet och diskuterar, och även då något speciellt uppstår, en tung kund liksom, då får vi ju allting från vår arbetsgivare, någon present, de bjuder på gott fika eller något sånt, lite grand pratas det väl om det men det är när det uppstår något speciellt sådär, oftast är det ju vår vardag, vi sitter ju där och ändrar oss beroende på vem vi pratar med...”

I mötet med nya utmaningar antyds här bilden av att det arbete som krävs för förberedelse i form av kunskapsintag och den mentala delen med att göra sig beredd för nya uppgifter utspelar sig i två delvis olika kontexter. Den mer synliga och officiella ”scenen” handlar om hur ledningen presenterar den nya kunden, genom information, kunskapsförmedling och utbildning och firar det nya uppdraget med gott fika, något som måhända kan ses som en markör för att kunden nu officiellt gjort sin entré in i organisationen. Men förberedelsen fortsätter också in i en annan ”scen” som utspelar sig i fikarummet (Goffman 1998). Det antyds också att här kan man på ett mer fritt sätt diskutera delvis andra aspekter om den kund som nu blivit en del av arbetet. På det viset har arbetsplatsvalidering som innovation både en tydlig arbetsgivar driven dimension som oftast uttrycks som synliga åtgärder som syftar till att konkretisera innehåll och mål men även tillskjuta de resurser som krävs, men det blir också tydligt att det finns en arbetstagar driven innovationsaspekt av utvärderingen av kompetens som till sin karaktär är mer informell, spontan och pragmatisk. En intressant fråga är i vilken grad den arbetstagar drivna arbetsplatsvalideringen sker med arbetsgivarens vetskap och på vilket sätt arbetsgivaren även

kan vara med och på olika sätt bidra till denna form av verksamhet, dock i kulisserna om uttrycket tillåts i detta goffmanska sammanhang.

Konflikt-kontroll perspektiv

Ett annat av de sätt man kan studera arbetsplatsvalidering på är att se det utifrån ett *konflikt-kontroll perspektiv*. Detta synsätt skiljer sig främst från de tidigare två genom att på ett tydligt sätt fokusera maktförhållanden inom organisationen, ofta mellan arbetsgivare och anställda. Med denna ansats i betraktandet av hur organisationer fungerar är fokus främst på de bakomliggande intressekonflikter som detta perspektiv menar alltid implicit finns i en organisation. Det betyder att i de aktiviteter, åtgärder, verksamheter, beslut, osv., som sker inom organisationen ligger en förhandling mellan parter som inte ses som jämbördiga. Med denna utgångspunkt har det av den anledningen setts som angeläget att synliggöra dessa förhållanden. Det som till viss del kan riktas som kritik mot detta perspektiv handlar om att denna typ av ansats varit behäftat med ett ideologiskt tankegodis som stundom gjort den blind för andra aspekter av relationer, förhandlingar och utbyten inom organisationer som i hög grad präglats av gemensam överenskommelse och konsensus. De problematiseringar som gjorts av obalanser avseende makt, påverkansmöjlighet och inflytande har på så sätt ibland haft svårt att landa i verkligheten, i betydelsen att det har funnits en viss svårighet att få inblandade aktörer att se betydelsen av dessa fynd.

Under lång tid har klassbegreppet funnits i fokus för mycket av den forskning som bedrivits inom detta perspektiv (Collins 1994). Detta kan idag sägas till viss del ha förlorat i betydelse med hänvisning till dels strukturella förändringar i människors levnadsvillkor, dels förändringar i människors livsuttryck vilket man menar bidragit till en upplösning av klassbegreppet. Detta synsätt har också kritiserats (Furlong & Cartmel 1997). Rent generellt fokuseras genusperspektivet i högre grad idag av fler forskare än klassbegreppet, och då ofta utifrån ett socialkonstruktivistiskt synsätt. Detta menar man är ett dynamiskt sätt att se på tillvaron eftersom dess teoretiska utgångspunkt bygger på att social verklighet är något som i hög grad skapas i nuet och inte i lika hög grad determineras av sociala strukturer (Berger & Luckmann 1966, Charmaz 2006). Andra närliggande kritiska vetenskapsperspektiv är det kritiskt diskursiva perspektiv. Inom detta synsätt menar man att varje sammanhang har sin speciella ordning för vem som får tala och vem som inte tillåts yttra sig (Fou-

cault 1993; Fairclough 1995). Detta sätt att se har också en stark koppling till språket och dess betydelse för möjligheten att utöva makt.

Arbetsplatsvalidering som maktutövning, ranking och utsortering

Avseende arbetsplatsvalidering utifrån ett konflikt-kontroll perspektiv kan många olika anslag läggas men i detta sammanhang kommer främst tre dimensioner att lyftas fram benämnda som; *maktutövning*, *ranking* och *utsortering*. Detta perspektiv speglar därför i huvudsak situationer, aktiviteter och förhållanden utifrån arbetsgivar- och arbetstagarrelationen. Det betyder inte att alla aspekter inom detta perspektiv explicit handlar om en medveten och synlig maktutövning av arbetsgivaren. Med utgångspunkt från den prejudicerande domen i AD 1929:29 om arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt är det arbetsgivaren som har rätt att bestämma över de arbetsuppgifter och aktiviteter de anställda skall arbeta med. Trots att lagen om medbestämmande i arbetslivet från 1976 kom att förändra delar av detta och betyda att arbetstagarparten gavs inflytande och påverkansmöjligheter vid förhandlingar, innebär detta inte att den fria arbetsledningsrätten upphävts (Schmidt, Eklund et al. 1997). Det betyder att det alltid kan sägas råder ett ojämlikt inbördes förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagarare i en organisation. Det betyder inte att arbetstagararen skulle sakna makt eller möjligheter att tala för sin sak eller ha möjlighet att delta i planeringen av den verksamhet man arbetar i.

Maktutövning

I de fyra fall som studerats är det tydligt att arbetsplatsvalidering i hög grad förekommer utifrån arbetsgivarens uppmaning eller initiativ. På Rönnskärsverken kom detta bl.a. till uttryck när underhållschefen talade om det sätt som olika typer av handhavanden och arbetssätt med maskiner, utrustning och processer noggrant dokumenterades i en databas för att på det sättet försäkra sig om att befintlig kompetens, rekryterad till eller utvecklad inom företaget, togs till vara. Detta, tillsammans med avgångssamtalen, var enligt underhållschefen ett sätt att tömma personalen på kompetens. Tömma kan tolkas som ett sätt för ledningen att förvandla *individuell* kunskap och kompetens till att i någon mening bli *universell*. Detta var inte alltid något som enligt underhållschefen upplevdes som positivt; "*skall ni tömma mig...*". De anställda gav uttryck

för att detta upplevdes som personlig egendom och inte något som man frivilligt ville lämna ifrån sig. Detta blir intressant ur flera aspekter. Det första kan handla om den gråzon som finns mellan arbetsgivarens fria arbetsledningsrätt och den anställdes frihet i valet att så att säga synliggöra den egna kompetens i den verksamhet som arbetsgivaren förelägger denne. Detta är något som främst Lysgaard på sin tid belyste när han beskrev hur industriarbetarna balanserade sin egen insats som en motvikt till de instruktioner och arbetsuppgifter som gavs dem av ledningen (Lysgaard 1961; jfr även Blauner 1964). Den andra aspekten handlar om i vilken grad kompetens uppfattas som personlig egendom av de anställda, detta i en betydelse av att ha ett försäljningsvärde. I den mån det är så, blir det också av stor vikt för de anställda att försäkra sig om att den kompetens som används och betalas för eller på andra sätt garanterar vinster längre fram.

I materialet uttrycks det tydligt att både arbetsgivare och arbetstagare är väl medvetna om den kompetens som de anställda har och det värde som den kompetensen kan antas ha. För arbetsgivaren är det i egentlig mening endast värdet av den kompetens som föreligger och som kan eller kommer att kunna användas i företaget som är i fokus. För den anställda är det om något mer komplicerat eftersom värdet av kompetensen ofta är kontextuellt anknutet, så blir bedömningen av det värde som den egna kompetensen betingar mer lätt att göra utifrån ett perspektiv att man fortsätter som anställd än om man av olika orsaker blir tvungen att lämna företaget. Det kan då vara betydligt svårare att göra en reell bedömning av vad den kompetens man besitter betingar för "pris" på den öppna arbetsmarknaden. Just detta att både arbetsgivare och arbetstagare gav uttryck för en fast medvetenhet om vilken sorts kompetens som de anställda hade, kan tolkas som ett uttryck för att den kompetens som de anställda hade också var den som faktiskt användes och gjordes bruk av i företagen och kommunerna. Detta är något som kan problematiseras. De uttryck som några av de anställda gav angående värdet av sin egen kompetens och som i hög grad överförbar till andra sammanhang är också något som kan granskas och ifrågasättas. Det intryck som dessa föreställningar kan sägas handla om, en sannolik diskrepans mellan den upplevelse av betydelse och värde som den egna befintliga och använda kompetensen gavs i det företag eller kommun man arbetade i och den uppfattning om det värde man tänkte sig att denna kompetens skulle kunna ha utanför, på en annan arbetsplats. Detta senare kan sägas handla om två saker, dels det faktiska värdet av den kompetens man besitter skulle kunna ha i ett annat sammanhang, dels den överföringsförmåga denna kompetens har, dvs., vilka bevis eller argument

kan på ett övertygande sätt användas för att sälja denna kompetens in till ett annat sammanhang. Och detta, är inte alltid samma sak.

Det ovan givna exemplet på en form av *maktutövning* avseende valideringen av arbetsplatskompetens kan i grund sägas ha att göra med de möjligheter arbetsgivaren besitter att välja att uttryckligen synliggöra kompetens och medverka till dess generella överförbarhet eller inte. Detta visar sig bland annat i den grad av medvetenhet som finns hos de anställda om värdet av den egna kompetensen, både på den nuvarande arbetsplatsen men också en presumtiv framtida. Å andra sidan ges det även prov på en viss osäkerhet avseende huruvida arbetsgivaren i alla stycken lyckas fastställa, och aktivera den kompetens de anställda besitter.

Ranking

En annan metod eller förhållningssätt som arbetsgivaren kan utnyttja sitt övertag som ledning är att synliggöra kompetens som *ranking*. Detta betyder att kompetens synliggörs men att den också tydligt graderas och därmed värderas. Ett av de mer tydliga exemplen på detta handlade om det dokumentationssystem som användes på Kalix Tele24 avseende de anställdas kompetens. En av produktionsledarna berättade:

”Man får ju inte välja vilka kunder man får svara på här, det skulle inte gå, men däremot kan man ju se att när man har påbörjat ett kundtjänsteuppdrag att någon inte är lämplig av olika anledningar, man tycker kanske att den är svår, det funkar inte, man tycker att de har jättelånga handledningstider, då måste man ju försöka ta ett samtal med den personen och försöka lösa det. Går det inte att lösa så kan det hända att de är mycket mer lämplig att svara på de andra tjänsterna.”

Den facklige förtroendemannen uttryckte också skillnader i kompetens:

”Precis, lönesättningar görs ju efter vilken kompetens man har, vilka köer man besvarar, de tittar på hur många samtal tar man per dag, är man en genomsnittlig, det är, de tar hänsyn till sånt”

På detta sätt blir kompetensen hos telefonisterna tydligt graderade och värderade. Detta ges en koppling till dels vilka typer av uppdrag man har förmåga att klara av, dels vilken lön man får. På Rönnskärsverken hade man inte kopplat kompetensvärderingssystemet till lönesystemet. Lönesystemet kopplades snarare på ifråga om skillnader i kvalifikationer, dvs., vad en viss arbetsupp-

gift krävde än vad vissa arbetare förmådde prestera. Detta var en tydlig skillnad mellan dessa arbetsplatser. Dessa exempel åskådliggör också på ett mer generellt plan, kompetensbegreppets kollektiva karaktär men också starka koppling till arbetsuppgifternas kvalifikation som ett sätt för arbetstagarorganisationerna att behålla möjligheten till att kollektivt kunna förhandla om ersättning för utförda prestationer. Men exemplet visar också på arbetsgivarorganisationens generaliserade ansträngning efter att få betona den utförda prestationens koppling till den enskilda individen. En utgångspunkt kan vara att dessa båda till synes motstridiga inriktningar haft stor betydelse för löneförhandlingar, men en annan intressant fråga är på vilket sätt det spelat, och spelar roll för synliggörandet av kompetens, något som i omställningssituationer alltid bedöms individuellt.

Ett annat sätt att se ranking som ett sätt att synliggöra och värdera kompetens kan vara att se projekten inom handikappomsorgen i Piteå kommun som ett sätt att ranka vissas kunskap och kompetens högre än andras. Alla som sökte projekt pengar fick naturligtvis inte detta beviljat, och alla sökte inte heller projekt pengar. Detta blir ett annat sätt för arbetsgivaren att ge signaler om vilken typ av kompetens som premieras och vilken man hellre vill se utvecklad. Rönnskärverkens sätt att göra gruppåtagandeverksamheten till en för alla anställda ofrånkomlig verksamhet kan också ses som ett sätt att genom maktutövning ranka viss kompetens. Den kompetens som vissa anställda refererade till handlade om arbetsuppgifter med tydliga direktiv, men dessa var inte längre en efterfrågad kompetens eller ett önskvärt förhållningssätt på den arbetsplatsen.

Utsortering

Även om man från arbetstagarorganisationernas håll rent generellt har sett positivt på validering som ett sätt att synliggöra de egna medlemmarnas kunskap och kompetens och därmed öppna upp för argument både vid löneförhandlingar och vid kompetensutvecklingsdiskussioner så har man även pekat på vissa risker med validering. Det man då framför allt framhållit är när arbetsgivaren använder synliggörandet av kunskap och kompetens som ett utsorteringsverktyg (Svenska Kommunalarbetarförbundet 2006, s. 64). Detta kan då innebära att det som är valideringens baksida, att den inte bara synliggör ägandet av kompetens utan också avsaknaden av kompetens, så att säga vänds mot arbetstagaren i form av avbruten kompetensutveckling eller avsked, istället för det som man från arbetstagarhåll menar borde vara tolkningen, att

kompensera den brist som valideringen blottlägger med en utökad kompetensutveckling.

Materialet visar inte på några tydliga exempel på utsortering i samband med bedömning och värdering av kunskaper och kompetenser på arbetsplatserna. Utsorteringen har inte i de studerade fallen fått avsked som följd men väl andra mindre drastiska konsekvenser. I gruppåtagande på Rönnskärsverken kan en viss sortering sägas ha ägt rum. Detta skedde främst när man från arbetsgivarhåll tydligt signalerade om att det inte längre fanns möjlighet att avstå medverkan i denna form av verksamhet. Från början hade man gått ut mer mjukt, i betydelsen öppnat upp för möjligheten till frivilligt engagemang, men efter hand hade denna möjlighet tagits bort. På det sättet blev det tydligt vilken typ av kompetens som bedömdes och värderades på arbetsplatsen, vilket också i en viss mening fick utsorterande konsekvenser, eftersom de som tidigare haft möjligheten att avstå från medverkan, nu fick finna sig att följa arbetsgivarens uttryckta linje i denna fråga.

När arbetsledaren på Tekniska förvaltningen bestämt sig för att all personal skulle få arbetskläder med förvaltningens logotyp fastsydd gick arbetsledaren varsamt fram. Klädesvalen hade tidigare präglats av en hög grad av frihet, något som många hade uppskattat och utnyttjat. Detta ställdes nu mot ett erbjudande om att få klä sig enhetligt i en, som arbetsledaren uttryckte det, påkostad mundering. Erbjudandet lades fram som just ett erbjudande och inte som ett krav och det fanns i nuläget endast ett fåtal som fortfarande klädde sig i andra kläder. Arbetsledaren räknade med en sakta övergång till de för avdelningen avsedda kläderna men såg ingen anledning att forcera fram detta som ett krav med argumenteringen att *"man måste ha lite medarbetarskap tycker jag och skall jag börja peka med fingret så får jag börja peka hur mycket som helst."* Detta är inte ett exempel på direkt kompetensvärdering men det pekar på hur arbetsgivaren värderar tydliga markörer som kan signalera kompetens. Markören i form av ett märkt arbetsplagg hade som syfte att signalera för kunder och brukare om kopplingen mellan förvaltning och utövad kompetens. Detta kan också ses som ett exempel på hur arbetsgivaren genom en typ av utsortering, i detta fall av arbetskläder som markör för kompetens, synliggör kompetensen i den egna organisationen.

Institutionellt perspektiv

Utifrån ett institutionellt perspektiv frångår man både det tekniskt-rationella och det humanistiska perspektivets synsätt att mål och verksamhetsinnehåll är något som ledningen kan uppnå genom att antingen använda sig av rationellt präglade åtgärder eller genom att lägga fokus på de humankapital som finns inom organisationen. Inte heller konflikt-kontroll perspektivets fokusering på den generella över- och underordning som antas föreligga mellan arbetsgivar- och arbetstagarparten tas i särskilt hög grad i beaktande inom detta perspektiv. Istället ser man på organisationen som ett fenomen som i flera avseenden lever sitt eget liv. Man menar att de handlingar, arbetsrutiner, förordningar, reglementen, målskrivningar, policys, osv., som finns i de organisationer man studerar efter tid institutionaliseras, i betydelsen att de allt mer kommer att ses som kulturer eller föreställningar som mer eller mindre tas för givet av de inblandade aktörerna. Genom att dessa aktörer på egen hand tolkar och förhåller sig på olika sätt till dessa institutionaliserade föreställningar om t ex mål och policys, så kommer också organisationen att förändras på ett ofta okontrollerat sätt. Detta är alltså ett synsätt som kraftigt avviker från det tekniskt-rationella eftersom arbetsgivare, styrelse eller ledning inte på samma självklara sätt anses kan styra organisationen i den riktning som mål och policys anger.

Det institutionella perspektivet har utvecklats olika och rymmer idag flera olika betonade områden. Christensen m.fl. tar upp två olika spår inom institutionell teori som kan användas i studiet av offentliga organisationer (Christensen, Læg Reid, et al. 2005). De menar att man utifrån ett institutionellt perspektiv kan se på organisationen dels som *kultur*, dels som *myt*. I kulturperspektivet har man en intern utgångspunkt och pekar på den betydelse kulturen i en organisation spelar. Man menar då att mål och beslut i organisationen till stor del omtolkas, omförhandlas och rättfärdiggörs utifrån en kulturell logik. I mytperspektivet kan man säga att man mer tar en extern hänsyn. Det betyder att man menar att de särskilda trender avseende t ex organisationsledning som för närvarande sprids, i hög grad också påverkar och styr det sätt som organisationen arbetar och utvecklas. Detta leder till att t ex olika rådande managementkoncept införlivas i den egna organisationen dock efter viss omformulering, (Furusten 1999; Røvik 2000; Røvik 2008). Dessa båda värdesystem, verksamheten sedd som ett uttryck för en intern kultur och verksamheten sedd som ett uttryck för de trender, myter och synsätt som återfinns i organisationens omgivning, kan tillsammans ses som organisationens sätt att finna *legitimitet* för den verksamhet man bedriver (Eriksson-Zetterqvist 2009, s. 103). I kontrast till exempel med det tekniskt-rationella perspektivet handlar alltså legitimitete-

ten för verksamheten i stället för överensstämelsen mellan mål och dess uppfyllande snarare om en samstämmighet med de värderingar och synsätt som finns inom och runt den egna organisationen.

Arbetsplatsvalidering som legitimitet, kultur och myt

Legitimitet, dvs., det sätt som organisationen uppfattas på av andra och i vilken grad man värderas, uppskattas och anses ha en etablerad position inom det fält man befinner sig i, lyfter fram andra dimensioner av det sätt som organisationen agerar, något som handlar om det sätt som man vill bli uppfattad på. Detta kan ses som en del av det arbete som läggs ned i organisationer på att den verksamhet som bedrivs, de varor man säljer eller de tjänster man utför görs på ett trovärdigt sätt utifrån t ex juridiska, etiska, arbetsmiljömässiga, jämställda riktlinjer eller lagar. Av liknande skäl blir det alltså inte bara viktigt *hur* något görs i organisationen utan också *hur* detta uppfattas av andra.

Legitimitet

För kommunerna är kompetens viktigt ur flera olika aspekter, inte minst ur ett legitimitetsperspektiv. Detta blir tydligt i talet om betydelsen av formell utbildning. När arbetsledaren i Piteå kommuns handikappomsorg talar om behovet av nya tjänster med formell utbildning handlar det med stor sannolikhet om reella behov i verksamheten att t ex kunna hantera särskild problematik med funktionsstörningar av olika slag men det kan också ses som ett sätt att försäkra sig gentemot brukarna och kanske främst anhöriga att rätt kompetens finns för att kunna framstå som tillräckligt kompetent för den uppgift man är förelagd, i enlighet med de förväntningar som finns bland kommunens brukare. Detta blir därför en fråga om legitimitet, att framstå som professionell, kunnig och kompetent. Beslut om att inte anställa personal som saknar formell behörighet för den tjänst man söker handlar delvis också om detta behov att inför brukare, anhöriga och andra avnämare framstå som kompetent. Av den anledningen blir det vitalt för arbetsgivaren att kompetensnivåerna upprätthålls, inte bara av den anledningen att verksamheten kräver det utan också för att avnämarna i någon mening kräver det. Ett annat mindre exempel på behovet av att framstå som kompetent är det redan beskrivna exemplet med arbetskläder på den Tekniska förvaltningen i Luleå kommun. Detta handlar inte bara om att den anställda personalen skall ha rena och hela kläder utan i lika hög grad att de anställda i mötet med olika avnämare uppfattas som trovärdi-

ga. Det blir också ett sätt för arbetsgivaren att försäkra sig om att de anställda, iklädda förvaltningens emblem, uppträder i enlighet med förvaltningens kodex, att de i första hand ses och uppfattas som representanter för förvaltningen och inte företräder sig själva. Detta kan sägas att det görs utifrån en föreställning om att det är mer sannolikt att de anställda uppträder mer enhetligt när de är märkta med sin arbetsgivares "tecken" än om de så att säga uppträder i eget namn.

Ett annat exempel är hämtat från Rönnskärsverken där man nyligen infört ett program med syfte att stärka säkerheten på arbetsplatsen genom att ingen tilläts vistelse på arbetsplatserna utan att ha genomgått en utbildning man kallade för Entré. Utbildningen kunde man genomgå hemma i webbmiljö och renderade i ett Entrékörkort. Detta gällde för de tunga industrierna längs efter Norrlandskusten och utbildningskraven gällde även för de konsultfirmor som arbetade inom industrins väggar. Orsaken till ett sådant försiktighetssteg avseende arbetsmiljöfrågor kan i första hand förklaras utifrån tidigare olyckor, tillbud och de höga risker som finns på dessa typer av arbetsplatser men utifrån ett institutionellt perspektiv kan detta också ses som ett sätt för organisationen att bemöta legitimitetskravet från omgivningen. På detta sätt kan man bli betraktad som seriös, någon som inte tar lätt på säkerhetsföreskrifter. Ett annat sätt att förstärka legitimiteten för det egna arbetet kan handla om jämställdhetsarbete. På Rönnskärsverken hade man sedan en tid tillbaka arbetat med att stärka jämställdhetsarbetet och synen på mångfald. Detta hade gjorts genom att på olika sätt öppna upp för samtal i arbetslagen om dessa frågor. Man hade bland annat använt sig av spel där olika typer av frågeställningar eller påstående av jämställdhets- eller mångfaldhetskaraktär ställdes, något som utgjorde en grund för vidare samtal om dessa frågeställningar. Detta arbete handlar med all säkerhet om att arbeta med traditionella och stereotypa föreställningar om bland annat kön och etnicitet men det kan även ses som ett sätt att stärka bilden av Rönnskärsverken som en vidsynt arbetsgivare. Arbetet med att slussa in sommarvikarier, gymnasister och andra framtida potentiella anställda handlar också till stor del om detta, att stärka legitimiteten för den egna verksamheten, att framstå som den goda arbetsplatsen.

Kultur

Ett exempel från Kalix Tele24 handlar om deras arbete med hälsodiplomerad arbetsplats. I detta arbete försöker man skapa en god arbetsmiljö och underlät-

ta och uppmuntra de anställda till att göra "hälsosamma livsval".¹⁶ Detta arbete har gjorts i samverkan med Korpen, Statens Folkhälsoinstitut och Hjärt-lungfonden. Det började för tre år sedan som ett projekt de kallade för Alva, något som ledde till att de blev nominerade som Sveriges friskaste företag. I detta projekt hade de arbetat med rekryteringsprocessen, skyddsronderna, medarbetarsamtalen, undersökningar, rehabiliteringsprocessen. De hade valt att ta bort kontakten med företagshälsovård och istället satsade man på en helhetslösning som försökte fokusera på den enskilde individens situation i företaget. Personalchefen menade att det var viktigt att den anställde upplevde att denne fick uppmärksamhet i olika frågor, inte minst de som rörde hälsa. Det var också viktigt att inte skilja på arbetsmiljö och hälsoarbete, det menade personalchefen var delfaktorer i den enskildes välbefinnande. Deras arbete med hälsofrågor och nominerandet som friskaste företag hade inneburit att personalchefen fått möjlighet att åka runt i landet och föreläsa om de faktorer som de såg som centrala i deras hälsoarbete. Detta hälsoarbete kan med fördel ses från alla fyra perspektiven. Från ett tekniskt-rationellt perspektiv så handlar det om att ha friska medarbetare så att företaget inte behöver sakna behövlig kompetens så att produktionen blir lidande. Utifrån ett humanistiskt perspektiv kan detta ses som ett sätt att lyfta upp den enskilde i centrum med syfte att stimulera och motivera den anställde genom att erbjuda en god arbetsmiljö, generösa träningsmöjligheter, ett genomtänkt rehabiliteringsprogram. Från ett konflikt-kontroll perspektiv kan naturligtvis vissa aspekter av hälso-programmet problematiseras dels generellt utifrån att det oftast utmålats som en win-winsituation där sällan några alternativ ges, dels att hur än bra ett rehabiliteringsprogram kan verka så om det saknas omplaceringsmöjligheter så är detta knappast till så mycket nytta. Från ett institutionellt perspektiv kan Kalix Tele24:s arbete som hälsoinriktat företag ses på ett annat sätt. Även om företaget i första hand utgår från ekonomiska och produktionsanknutna motiv när de satsar olika typer av resurser på att stödja och främja en hälsoinriktning för de anställda, så får detta arbete även andra konsekvenser. Att ha blivit hälso-diplomerad som företag skapar en good-will i relation till andra företag och kan vara med att bidra till en bild av att de telefonister som kunderna hyr, också är väl omhändertagna av det säljande företaget utifrån ett hälsoperspektiv. Det beslut som företaget har tagit om att avsluta en kund som medförde olägenhet för de anställda på grund av mycket klagomål från kundens kunder kan också mycket väl ses som ett utslag av en typ av hälsokultur som präglar arbetsplatsen, en kultur som också bidrar till den legitimitet som detta hälsoarbete medför. Inom institutionell teori pekar man oftast på att dessa faktorer,

¹⁶ www.kalixtele24.se

i kontrast till ett tekniskt-rationellt perspektiv på ledning och styrning av en organisations verksamhet, lever sitt eget liv och inte alltid kan ses som medvetna styrningsmekanismer av vare sig ledning eller de anställda. Detta hindrar emellertid inte att ledningen kan dra nytta av en sådan hälsokultur, och ibland *föreställningen* om en hälsokultur. På ett indirekt sätt kan också frågor som handlar om legitimitet och kultur ses som viktiga markörer för företagets syn och värdering av kompetens. Detta gäller inte minst den bild som förmedlades om den kompetens som man menade att telefonisternas på Kalix Tele24 hade. Den fråga som kan ställas är vilka krafter som skapar, förstärker och sprider dessa bilder av kompetens, och till vems fördel. Det som tidigare har beskrivits om föreställningar av kompetens bland de anställda kan i vissa fall i fråga om kompetensens överföringskapacitet möjligen vara något överbetonade, något som vid en omställningssituation kan skapa problem. Andra förekommande mer generella föreställningar om personalens kompetens kan däremot ha andra drivkrafter som handlar om en vilja att skapa motivationsförhöjande faktorer, en strävan att skapa tilltro till organisationens samlade förmåga att ta sig an sina uppgifter, behovet av legitimitet, osv.

När kulturen spelar roll vid kunskaps- och kompetensvärdering blir inte det heller alltid gjort utifrån ett rationellt perspektiv. Verksamhetsutvecklaren vid äldreomsorgen i Piteå kommun berättade om hur de projekt pengar som användes för att personalen skulle få möjlighet att utveckla nya idéer tacksamt togs emot av dem som fick dem med orden: *"Tack Piteå kommun för att vi fick möjlighet att göra detta"*. I kommunen försökte man att utgå från det egna initiativet, något som kan ses som ett uttryck för en föreställning om den egna kulturen. Av den anledningen kan man se att den möjlighet som gavs i form av projektmedel att utveckla nya idéer för verksamheten väl passade ihop med den kultur man också menade sig ha, av en välvillig inställning till det egna initiativet, något som på detta sätt premieras och understöds.

På Rönnskär talade man starkt om en slags familjekultur, något som beskrevs som en familjär stämning bland företagets personal, något som naturligtvis inte fanns mellan alla i företaget men beskrivet som en föreställning om en kamratanda mellan ledning, arbetsledare och personal ute på de olika avdelningarna. På frågan om man på samma sätt kunde tala om en Bolidenanda, blev svaret mer svävande. Man menade att det var något speciellt med Rönnskärsandan. På flera sätt arbetade företaget med att understödja denna anda genom att uppmuntra, till viss del finansiera, fritidsverksamhet. Man hade bland annat femton bowlinglag inom företaget och sjuutton olika föreningar av

olika slag som man understödde. Om man som personal ville starta upp en ny sektion så menade man att det bara vara att höra av sig. Några andra exempel på sektioner sysslade med jogging, långfärdsskridskor, innebandy, simning. I samband med ett av besöken kunde jag också notera hur den omtalade andan till viss del bekräftades i lunchrummet där det hejades friskt, också mellan chefer och anställda. I samband med detta observerades också ett samtal mellan en av cheferna och en av de traineeanställda ungdomarna som tidigare hade arbetat lokalt på någon av företagets avdelningar men som nu tränades upp inom koncernen till någon typ av högre befattning. Detta kan möjligen ses som ett exempel på när kultur också spelar en viss roll i synliggörandet av kompetens, likt inom idrottsrörelsen ett framtagande av "egna produkter".

Myt

När vi talar om ett perspektiv som handlar om *myter* inom institutionell teori betonas den betydelse som förekommande föreställningar och olika managementkoncepts förslag om hur t ex styrning och ledning av organisationen skall utföras på rätt sätt. På Rönnskärsverken märktes tydligt en påverkan av ledningsfilosofier som handlade om *lean* och "*bästa sätt*" (Björkman 2002; Sandkull & Johansson 2000, s. 142; Abrahamsson 2000, s. 199). Arbetet med gruppåtagande kan också sägas vara ett uttryck för den påverkan som dessa managementfilosofier hade på koncernen. Det handlar om att "*ständiga förbättringar*", ett uttryck som i allra högsta grad beskrev arbetet med gruppåtagande som handlade om att tillsammans finna lösningar på många av de utmaningar som verksamheten ställde på gruppen. Detta blir ett sätt för företaget att både utveckla, synliggöra och i flera avseenden värdera de anställdas kompetens i en kontinuerligt utvecklande verksamhet.

Andra områden som kan ses som uttryck för detta handlar om jämställdhetsarbetet på Rönnskär. Det finns ingen anledning att misstänka att detta arbete inte initierats eller bedrevs med de bästa av anledningar. Samtidigt är det knappast sannolikt att se att detta arbete inte *också* görs med viss, om inte ganska stark påverkan av det omgivande samhället och dess föreställningar om idealbilder om jämställdhet, mångfald, lika behandling, osv. Detta kan också kopplas till teorier om individualisering och demokratisering, som handlar om att det finns en allt starkare samhällelig förväntan på dess medborgare att de i sina yrkesroller skall uppträda korrekt utifrån en gemensam överenskommen moralkodex avseende jämställdhet och likabehandling (Svenska ESF-rådet 2001). På det viset kan kompetensbegreppet till viss del ses

som förändrat avseende dessa faktorer. Det ses inte i det allmänna rummet, som t ex en arbetsplats, som önskvärt att uttrycka ofördelaktiga yttranden om eller i arbetet ge uttryck för kränkande bemötanden om olika grupper i samhället. Detta är i sig inte något nytt men kan ändå sägas ha fått en ökad betoning, inte minst i det offentliga rummet, något som också spridit sig till näringslivet. Lokalvårdarna i Luleå kommun och den förväntan om deras sociala förmåga kan också kanske ses som ett uttryck för detta. Det räcker inte bara med att kunna städa, man måste också kunna socialt kommunicera. Det intressanta i detta sammanhang var egentligen de reaktioner som skol- eller förskolepersonalen som arbetade i de lokaler där denna lokalvårdare arbetade visade. Det fanns en förväntan att dennes arbetsledare på något sätt skulle ställa detta till rätta och få denne att inse vikten av kommunikation. Det är också ett exempel på när föreställningar om hur en arbetare skall uppträda på en arbetsplats också som i detta fall, på ett lustigt krockar med verkligheten.

Föreställningen eller myten om individualiseringens inverkan på arbetsuppgifterna är också en viktig aspekt av värderingen av kompetens. Utvecklingsprojekten i Piteå kommun med avsikt att avsätta medel till de mest innovativa medarbetarna så att dessa kan utarbeta modeller och metoder som sedan kunde ges spridning i organisationen kan också ses som ett sätt när föreställningar om individualiseringens betydelse, konkretiserat i det individualiserade arbetet ges uttryck genom att låta vissa, som organisationen bedömt ha utvecklingspotential, i viss utsträckning arbeta efter eget huvud. Detta är främst ett intressant område eftersom det väcker till liv frågor om vilka kompetenser som efterfrågas och hur dessa "nya" typer av kompetens kan valideras. Den andra arbetsledaren i samma kommun uttryckte också behovet efter medarbetare med akademisk utbildning, något som också kan sägas ansluter till de föreställningar om kompetens som generellt ökat i omfattning i samhället. Detta handlar inte bara om den akademiska utbildningens innehåll utan också om andra mer abstrakta aspekter som har att göra med social förmåga, kritiskt tänkande, förmågan att veta hur man uppträder korrekt i olika sammanhang utifrån samhällets generaliserade värderingar, osv. Detta är viktiga aspekter av kompetensbegreppet som mest troligt kommer att få en ökad betydelse för hur kunskaper och kompetenser efterfrågas och värderas i arbetslivet.

De olika funktioner för arbetsplatsvalidering som beskrivits kan alla sägas spegla skilda behov inom organisationen, som behovet av att kunna tillförsäkra sig den rätta kompetensen, att både kunna motivera och kontrollera personalen och deras kompetens och tills sist även sett som en anpassning av kom-

petensen till den bild av den egna organisationen som den interna såväl som den externa kulturen efterfrågar. Sammantaget skapar detta en komplex bild av arbetsplatsvalidering eftersom den valideringsverksamhet som pågår inte enbart kan ses som arbetsgivar drivet. I flera avseenden spelar också fack, arbetsgrupper och enskilda anställda viktiga roller i upprätthållandet av arbetsplatsvalideringens funktioner. Det kan inte heller sägas att det synliggörande av kompetens som pågår på arbetsplatsen i alla stycken lyckas synliggöra all befintlig kompetens, detta är också en fråga om makt, påverkansmöjligheter och handlingsfrihet för den anställde. Andra aspekter av arbetsplatsvalidering är i vissa avseenden inte heller synlig för organisationen, eftersom den kan sägas "lever sitt eget liv" och endast betraktas utifrån ett metaperspektiv. Dessa funktioner gäller som vi sett i de tidigare kapitlen inte bara för kompetens som rekryteras utan även för den som utvecklas och även avvecklas i organisationen. På det sättet kan vi tala om en kompetens livscykel i en organisation eftersom den valideras från födelseögonblicket till sin "död", även om den i organisationens olika sätt att återföra kompetens också blir återuppväckt. En tredje dimension av arbetsplatsvalidering handlar om balanseringen mellan synliggörande och osynliggörande av kunskaper och kompetenser i organisationen. Detta vittnar om organisationens behov av att kunna lyfta upp de kunskaper och kompetenser som av olika redogjorda skäl behöver bli synliggjorda som t ex för legitimitets skull, personalens motivation, osv. Andra kunskaper och kompetenser blir av andra skäl som ovilja till ersättning av organisationen, risker för förlorade konkurrensfördelar, osv., osynliggjorda, i betydelsen inte fokuserade, explicit erkända eller dokumenterade. I nästa kapitel kommer avhandlingens resultat att analyseras och diskuteras.

13

På spaning efter validering

Att under beteckningen arbetsplatsvalidering undersöka hur företag och kommuner synliggör, bedömer och värderar kunskaper och kompetenser i den vardagliga verksamheten innebär att betrakta validering från ett delvis annat perspektiv. Kunskaper och kompetenser blir i dessa arbetsplatssammanhang likt vid traditionell validering *bedömda*, i någon mening *värderade*, stundtals *dokumenterade* men definitivt *erkända* i sin aktuella kontext. Till skillnad från traditionell validering handlar detta erkännande i första hand om användande och inte i lika hög grad om överförbarhet. Denna typ av validering har som främsta syfte att utgöra ett stöd för den egna verksamhetens utveckling snarare än individers. Detta skall inte tolkas som att inte individer eller arbetsgrupper i vissa avseenden synliggörs, motiveras eller ges erkännande vid arbetsplatsvalidering men eftersom arbetsgivarens intresse i de flesta fall handlar om att behålla den kompetens man är i behov av, överbetonas inte dokumentation och erkännande vid denna typ av validering. Det finns med andra ord både nytta och problem med arbetsplatsvalidering, något som inte bara kan sägas avse organisationer och individer utan även samhället i stort. Dessa grundläggande problemställningar kan också i vissa avseenden sägas avse traditionell validering. Frågan är vilka tillgängliga vägar som kan leda fram till lösningar på dessa problem och utmaningar.

Kapitlet inleds med att återknyta till de inledande problem- och frågeställningarna i kapitel ett. Därefter kommer arbetsplatsvalidering som fenomen att diskuteras, först utifrån resultatkapitlen (8-12) och sedan två av de modeller som presenterades i kapitel ett (fig. 3) och fyra (fig.6). Därefter förs en diskussion om datamaterialet i förhållande till de teorier och begrepp som tidigare redovisats i kapitel fyra och fem, *rationalitet* och *individualisering*. Kapitlet avslutas med avhandlingens slutsatser.

Vad är problemet?

Arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens kan ses som en av samhällets många viktiga drivkrafter. Både förekomsten av formellt lärande, inom det formella utbildningssystemet såväl som icke-formellt lärande uttryckt i olika utbildningsformer av många olika utbildningsanordnare bekräftar detta behov av kunskaper och kompetenser i samhället. Detta kan även ses som delar av det generella kompetensförsörjningsuppdrag som tillkommer samhället och dess aktörer. I och med den breddning i synen på lärande som det livslånga och livsvida lärandet medfört, har även det informella lärandet hamnat i fokus. I detta ligger två generella problem eller utmaningar, dels själva inläringen och utvecklingen av kunskaper och kompetenser, dels synliggörandet och legitimeringen av dessa kunskaper och kompetenser. Ifråga om formellt och informellt förvärvade kunskaper och kompetenser presenteras oftast i, och genom utbildningsformen en lösning på bägge dessa problem. I formell och till viss del icke-formell utbildning är kurs- eller programinnehåll i hög grad både formaliserat och legitimerat. Avseende informellt förvärvade kunskaper och kompetenser har dessa båda problemområden i högre grad varit mer oöverblickbara. Det livslånga lärandet har riktat strålkastarljuset på det informella lärandet i den meningen att detta och dess produkter i generell mening erkänts som betydelsefulla och efterfrågade. Betydligt svårare har det varit att skapa någon form av överblick över hur de har lärts in, vad detta lärande innehåller och vilket värde det kan ha. En metod som använts för att synliggöra detta har varit validering.

En viktig fråga som kan ställas avseende de behov som validering möter är om validering i huvudsak kan ses som ett stöd till samhällets generella kompetensförsörjning *eller* om det skall ses som ett sätt att möta arbetsmarknadens kompetensbehov. Denna distinktion återfinns också i frågan om syftet med utbildning och kompetensutveckling handlar om anställningsbarhet eller an-

ställning. I viss mening kan detta måhända betraktas som hårklyverier men femton år av praktisk användning av validering i Sverige visar ändå på att detta är en viktig fråga, en fråga som, beroende på vilka svar som ges, kan ge lite olika inriktning avseende de strategier som kan tas ifråga om valideringsverksamhet på en svensk arbetsmarknad.

Validering som ett sätt att synliggöra informella kunskaper och kompetenser har främst varit en metod som använts i stödet till arbetslösa. Detta betyder att de kunskaper och kompetenser som bedömts och värderats i huvudsak förlorat sin kontakt med sitt upphov, i betydelsen att de för det mesta har bedömts och värderats i andra miljöer eller sammanhang än där de en gång lärdes in eller utvecklades. I detta förfarande som kännetecknat traditionell validering kan både en nytta och ett problem sägas ligga. Nyttan är att de kunskaper och kompetenser som utvecklats informellt och oftast saknat erkännande nu genom en valideringsprocess dokumenteras och ges ett mer eller mindre officiellt erkännande. Problemet är att den koppling som tidigare fanns mellan kunskapen/kompetensen och arbetsplatsen inte med nödvändighet, trots detta erkännande, innebär en "återuppkoppling", i form av en anställning.

I avhandlingens utgångspunkt problematiserades generellt avsaknaden av validering i det privata näringslivet, samtidigt som ett antagande om att andra metoder för kunskaps- och kompetensutvärdering användes i dessa sammanhang. I denna form av värdering av kompetens på arbetsplatsen, det som i avhandlingen kallats för arbetsplatsvalidering, återfinns också både nytta och problem. Nyttan handlar om den ofta kombinerade kompetensutveckling och kompetensutvärdering som sker i arbetsorganisationerna. För den enskilde individen innebär det att utbildning och kompetensutveckling som kanske inte annars hade varit möjlig, av praktiska, ekonomiska och ibland av motivationskäl, görs möjliga genom organisationens försorg (och påtryckningar). Utvärderingen av lärandet och bedömningen och värderingen av de kunskaper och kompetenser som lärts in och utvecklats görs många gånger tyst och bekräftas genom dess användande och i vissa fall även genom ersättning av olika slag. Det betyder att vi i någon mening kan tala om förekomsten av *tyst validering*. Något som liknande tyst kunskap kan vara medveten och tas i beräkning men som sällan görs tydlig i ord (Polanyi 1967; Rolf 1991).

Det som presenterats i resultatet (och som nedan sammanfattas, kommenteras och diskuteras) visar att arbetsplatsvalidering i första hand bedömer och värderar den kompetens som strategiskt efterfrågas. Det generella problemet med

detta system av inomorganisatorisk utvärdering av kunskaper och kompetenser handlar i första hand om dess informella karaktär. Många kunskaper och kompetenser dokumenteras sällan, särskilt de på lägre nivåer, som är av vardaglig karaktär. De finns ofta i huvudet på den som innehar den, och ibland i arbetskamraternas och arbetsledarens huvud vilket innebär att när någon person av olika anledningar avslutar en anställning saknas bevis på denna kompetens. Oftast har denna överföringsproblematik praktiskt lösts i arbetsmarknadssammanhang vid t ex rekryterings- eller anställningssituationer genom muntliga redogörelser, praktiska prov, provanställningar, skriftliga och muntliga referenser, rykten, osv., varav en del av dessa metoder endast kan anses ha haft lokal räckvidd. Den generella ambitionen med validering har därför handlat om att bredda detta erkännande till att bli uttryckt i ett mer formellt och allmänt innehåll.

För individen är nyttan med arbetsplatsvalidering att utvärderingen av de kunskaper och de kompetenser som den enskilde besitter många gånger görs i direkt anslutning till att ett lärande har skett eller kompetensutvecklingsinsatser slutförts. I många fall handlar detta om en typ av trial-and-error-metod, där det vardagslärande som skett värderas, erkänns eller förkastas av den enskilde själv, arbetsgruppen eller arbetsledare. Detta innebär att det finns en närhet mellan lärande och användande som inte på samma sätt återfinns, vare sig i formell utbildning eller vid traditionell validering. En annan uppenbar nytta handlar också om den motiverande funktion som utvärderingen av lärandet kan ha i ett arbetsplats-sammanhang, med tanke på att lärandet oftast också kommer till omedelbar nytta. Andra viktiga nyttoaspekter av arbetsplatsvalidering för den enskilde handlar om det erkännande som denne kan få på arbetsplatsen, i form av ersättning, förmåner, höjd status, nya arbetsuppgifter, ökat ansvar, osv. Problemen för den enskilde ifråga om arbetsplatsvalidering är i huvudsak det som redan beskrivits som en bristande räckvidd i överföringskapacitet. Kompetensen har saknat dokumentation, och i de fall den funnits har det ofta saknats både förståelse för och legitimitet avseende beskrivningens innehåll. Detta betyder, trots kompetensens många gånger offentliga karaktär i dess lokala kontext, att överföringsförmågan saknas, något som kan innebära inläsningseffekter.

För organisationen handlar nyttan med arbetsplatsvalidering i många avseenden om kontroll, planering och anpassning. De kunskaper och kompetenser som organisationen efterfrågar blir genom de olika formerna av arbetsplatsvalidering bedömda och värderade i enlighet med de behov som finns, föreställ-

da eller faktiska. Även formella kunskaper arbetsplatsvalideras och anpassas för de behov som finns på arbetsplatsen. Det skapar också möjligheter att kontrollera vilka kunskaper och kompetenser som skall bedömas och värderas och vilka som istället kan (för)bli osynliggjorda. Problemen med arbetsplatsvalidering kan vara att det många gånger utgör ett "trubbigt" verktyg i betydelsen att kompetensens innehåll sällan i grund definieras. Bristen på dokumentation skapar även interna överföringsproblem, särskilt om vetenskapen och bedömningen av kompetens endast återfinns i någons huvud. Denna avsaknad av dokumentation, och i och med det, synliggörande och explicit erkännande av den kompetens man besitter i organisationen riskerar också få mer eller mindre allvarliga följder för verksamhetens legitimitet. Arbetsplatsvalidering kan därför i en mening ses som en slags balansakt mellan att synliggöra *och* osynliggöra kompetens i organisationen.

För samhället kan nyttan med arbetsplatsvalidering ses som ett smörjmedel som till viss del underlättar och anpassar de kunskaper och kompetenser som samhället genom sitt generella kompetensförsörjningsansvar förser arbetsmarknaden med. I andra avseenden är arbetsplatsvalidering betydelsefullt för samhället därför att det bidrar till den enskildes anpassning och utveckling på arbetsplatsen. Dennes kunskaper och kompetens synliggörs och förtydligas vilket i många fall bidrar till en positiv fastlåsning vid arbetsplatsen. Att sedan denna fastlåsning har en baksida av inlåsning för den enskilde kan från samhällets sida ses som ett problem, särskilt vid omställningssituationer som t ex varsel, uppsägningar, personalneddragningar, företagsnedläggningar, osv. Från samhällets sida är problemen med arbetsplatsvalidering främst just dessa, att de informella kunskaper och kompetenser som utvecklas i arbetsplatsmiljö, saknar de formella kunskapernas formaliserade erkännande. Det innebär också att det från samhället saknas kontroll- och styrmöjligheter ifråga om aspekter i det lärande som sker av värderingskaraktär, som t ex frågor om demokrati, jämställdhet, mångfald, osv.

Det finns med andra ord en hel del nytta och problem med arbetsplatsvalidering, sett från individens, organisationens och samhällets sida. Nedan följer en mer ingående analys av arbetsplatsvalidering. Efter detta återkommer de ovan beskrivna temana om nytta och problem med arbetsplatsvalidering, då i jämfört med traditionell validering.

Valideringen av formell kompetens

Arbetsplatsvalidering, förstått som företagens och kommunernas olika sätt att synliggöra och värdera kunskap och kompetens i den egna organisationen och dess omgivning, visar att denna inte enbart validerar informella kunskaper och kompetenser, utan också i vissa avseenden formella. Det innebär att det på olika sätt även görs bedömningar avseende personal med formell utbildning vid nyrekryteringar men även efter det att anställningen genomförts. Även om den formella utbildningen utgör en viktig grund för anställning så köps denna inte oprövat. Både utbildningens innehåll och personen som besitter de formella kunskaperna och kompetenserna bedöms och värderas både vid rekryteringstillfället men också i och genom den verksamhet de blivit anställda för. Det betyder att kompetensbegreppet utifrån ett arbetsplatsvalideringsperspektiv utvidgas till att inte bara innefatta kunskap och kompetens begränsat till betydelsen av färdighet och förmåga, utan även kompetens sett som personliga egenskaper, fallenhet, ambition, motivation, osv. Det finns med andra ord en typ av dubbeltydighet i den bedömning som görs av tex formell utbildning, där den formella utbildningens styrka kan sägas ha två sidor. Den första handlar om dess faktiska innehåll i att en person genomgått en viss utbildning, vilket betyder att denne i generell mening anses vara i besittning av ett bestämt innehåll av kunskaper och kompetenser. Den andra handlar om det som många gånger ses som självklart men i en jämförelse med arbetsplatsvaliderade kunskaper och kompetenser inte alltid är lika uppenbart, nämligen att det innehåll som en viss utbildning förmedlat också i generell mening går att skapa sig kunskap om. På det viset finns det en generaliserande aspekt i den kompetensbedömning som görs avseende formell utbildning i så måtto att vare sig innehåll, legitimitet eller utbildningens överföringskapacitet ifrågasätts.¹⁷

Den andra sidan av denna dubbeltydighet avseende företagens och kommunernas förhållningssätt till formell utbildning, och som i någon mening kan synas motsägelsefull, handlar om att formell utbildning *inte* internaliseras in i organisationen utan att först ha prövats och bedömts, och då inte bara av arbetsgivare eller arbetsgivarrepresentant utan också av (presumtiva) medarbetare. Detta kan möjligen i ett utvidgat perspektiv tolkas som kunskapers och kompetensers behov av kontextualisering. Det betyder att kunskaper och kompetenser bara i vissa avseenden ses som generella, i betydelsen direkt

¹⁷ Detta resonemang kan kopplas till Ellströms beskrivning av formell och reell kompetens, se sid 65 ff (Ellström 1992: 37f).

överförbara, medan kompetens i andra avseenden ses som något mer specifikt och komplext med nära anknytning till den person som besitter den och dennes egenskaper och förhållningssätt. Dessutom tas även i beaktande de kulturella och sociala implikationerna av kompetens, vilket i än högre grad komplicerar en enkel överföring av redan bedömd och erkänd kompetens i form av formell utbildning. Detta betyder emellertid inte att dessa bedömningar vid anställningssituationer, praktiker, provanställningar, osv., alltid skall ses som medvetna validerande processer utan detta verkar snarare ofta handla om omedelbara bedömningar mer i formen av maggropskänsla än systematiska och välgrundade utvärderingar.

När företagen och kommunerna menar att de inte har validering på agendan, betyder detta bara att den (arbetsplats-) validering man själv sysslar med inte har samma form eller samma syften som traditionell validering. Traditionell validering har som syfte att, i likhet med det formella utbildningssystemet, skapa formella bevis för utvärderade kunskaper och kompetenser som en person besitter. Styrkan i detta är att dessa bevis genom dess nationellt överenskomna legitimitet kan överföras i alla möjliga relevanta sammanhang. Något sådant intresse finns inte i arbetsplatsvalidering. Den huvudsakliga logik som driver traditionell validering handlar till stor del om, åter i likhet med det formella utbildningssystemet, att producerandet av formell kunskap och kompetens är i linje med det överenskomna uppdrag som samhället har att ansvara för den allmänna kompetensförsörjningen, ofta i form av formell utbildning. Varken företag eller kommuner i egenskap av arbetsgivare är dock bärare av den här typen av logik. I någon mening kan det också sägas att detta samhällsuppdrag inte heller är dem givna. Avseende kommunerna är detta något mer komplicerat eftersom de också, utanför sitt arbetsgivaransvar, är bärare av ett kompetensförsörjande samhällsuppdrag; något som i vissa avseende kan sammanfalla.

Rätten att bedöma kompetens

En annan aspekt av den bedömning som görs av kunskap och kompetens i de studerade företagen och kommunerna handlar om på vilket sätt arbetsplatsvalidering i vissa fall kan väga tyngre än generellt ställda minimikrav på formell utbildning. Detta visar sig t ex när man är beredd att frånga de krav på gymnasie- eller universitetsutbildning som finns för nyanställd personal när man stöter på reell yrkeskompetens som motsvarar efterfrågad kompetens. Denna kompetens kan dessutom också i vissa fall redan ses som kontextuellt och so-

cialt utvärderad genom praktik, inhyrda konsultföretag, sommarvikariat, osv. I dessa fall kan man vara beredd att frångå formella krav på utbildning, något som säkert inte bör övertolkas eller ses som vanligt förekommande. Men detta visar ändå på att arbetsplatsvalidering kan ses som en ständigt "påslagen" kompetensvärderingsfunktion inom organisationen, med syfte att synliggöra kunskap och kompetens som efterfrågas i den egna verksamheten. Det är inte ens säkert att det är nödvändigt att denna kunskap eller kompetens blir synliggjord för den person som besitter den, syftet är i huvudsak bara ett. Om kompetensen utifrån alla dess aspekter passar verksamheten, köp den! I dessa fall föreligger det inte några logiska skäl att synliggöra kompetensens värde med risk att någon annan hinner rekrytera före, eller att en situation av köpslående trissar upp priset på den önskade kompetensen. Detta kan tolkas som att det hos företagen och kommunerna, trots att man mycket sällan systematiskt dokumenterar kunskap och kompetens och i den meningen synliggör den kompetens som finns inom organisationen, finns en reflekterad medvetenhet, (Giddens 1984) om den kunskap och kompetens som finns att tillgå, och inte bara det utan även, (vilket gör denna bedömning än mer komplex), vilken generell beredvillighet som finns till att dessa kunskaper och kompetenser kan komma att tas i bruk vid varje aktuellt tillfälle.

På ett mer övergripande plan kan detta tolkas som att det från företagets och kommunernas sida finns två utgångspunkter i synen på kompetens. Den ena handlar om att i största möjligaste utsträckning överlåta den generella kompetensförsörjningen till det offentliga och utnyttja fördelarna, inte minst de ekonomiska, av detta. Utifrån detta förklaras också till viss del det allmänna ointresse som arbetsgivarorganisationerna uttryckt inför ett alltför generellt utbyggt valideringssystem, i en lite slarvig betydelse av att kunskaper eller kompetens skall kunna bli validerade när någon så önskar det (jfr t ex Svenskt Näringsliv 2008). Den andra utgångspunkten i fråga om kompetens och bedömningen av denna handlar om den förbehållsrätt som företag och kommuner menar sig ha avseende definitionen av kunskap och kompetens. Det betyder att det i strikt mening inte är det offentliga samhället i egenskap av allmän kompetensförsörjare som är uttolkaren av vilken typ av, i vilken utsträckning och inom vilka branscher kompetens i direkt mening kan anses vara efterfrågad. Detta kan naturligtvis ses som en självklarhet med tanke på att det ändå är verksamheten som i hög grad bestämmer efterfrågan och kraven på kompetensen. Samtidigt är detta ett mycket viktigt konstaterande eftersom detta till viss del förklarar den inbyggda problematik som finns inom valideringsfältet, nämligen den att validering som i hög grad bedrivs utifrån en kompetensför-

sörjnings- och formellt utbildningssystemsdiskurs riskerar att skjuta över målet i betydelsen att de kunskaper och kompetenser som valideras inte är efterfrågade.

En struktur för bedömning

Arbetsplatsvalidering skall inte ses som ett enhetligt system för värdering av kunskap och kompetens på arbetsplatser. Denna kan överhuvudtaget inte ses som ett system i betydelsen att dess delar eller element, ofta i form av olika igångsatta processer men också förhållningssätt, handlingsmönster, regler, kulturella uttryck, normbildningar, osv., tillsammans skulle bilda något som kan ses som ett uttryck för en mer eller mindre medvetet ordnad helhet. Det kan möjligen vara mer lämpligt att tala om strukturer av validerande mekanismer än ett valideringssystem per se. Det gemensamma för dessa mekanismer som tillsammans bildar denna validerande struktur handlar snarare om att de kan ses som uttryck för en viss logik eller rationalitet än att de skulle vara medvetet sammansatta element i ett genomtänkt system.

En annan aspekt av arbetsplatsvalidering kan sägas vara att ansvaret för dess genomförande inte på ett enkelt sätt kan ses som enbart arbetsgivar drivet. Eftersom det till sin karaktär snarare är logikstyrt än en fråga om medveten planering är det inte heller enkelt att i alla avseenden hänföra ansvaret för dess genomförande till enbart arbetsgivare, ledning eller ledningens representanter. Det kan istället ses som ett ansvar för alla, (om vi överhuvudtaget kan tala om ansvar i detta sammanhang) som delar dess logik. Detta kan t ex på ett tydligt sätt sägas blir visualiserat i de olika "mäster och lärlingsstrukturer" eller arbetsgruppsprocesser som finns ute på de olika arbetsplatserna. Dessa innebär att det utifrån den variant av produktionslogik som präglar respektive verksamhet också sker en internalisering av normer för kompetensutveckling såväl som värdering av kompetens. När fastighetsskötarna och maskinisterna på Tekniska förvaltningen i Luleå kommun vid fikabordet diskuterade problem och innovationer i driften av olika tekniska system, kan dessa ses som en förlängning av dels den tekniska kompetensutveckling som fortlöpande ges av leverantörer i samband med installation av ny teknisk utrustning, dels de instruktioner och kriterier på underhållskrav som förmedlas av arbetsledaren. På ett liknande sätt kan de kompetensutvecklingsprojekt som bedrevs vid äldreomsorgen i Piteå kommun ses som exempel på när personal, genom ledningens stöd och tillskjutande av medel, både utvecklar och utvärderar verksamheten genom t ex dramatiseringar. I båda fallen kan den validerande verk-

samhet som pågår ses som initierade av ledning men likaväl som drivna och utvecklade av personal. Detta betyder inte att kompetens inte uttrycks och värderas i mätbara termer som tid, antal och i någon mening kvalitet och kompetensnivå, men det finns också andra inbyggda strukturer som inte i direkt mening kan sägas vara ledda eller drivna av ledningen.

Gruppen som synliggörare

Värderingen av kompetens blir på detta sätt många gånger i en praktisk mening gruppens ansvar. Ute på t ex Rönnskärsverken innebar detta att värderingen av kompetens i arbetsgrupperna gavs dubbla uttryck. Dels menade man att man helst såg att alla i gruppen kunde utföra alla arbetsuppgifter som hörde till gruppens ansvar; dels såg man gärna att de som bäst passade för respektive uppgift också var de som i möjligaste mån var de som gavs dessa arbetsuppgifter. Det är knappast möjligt att se dessa två kompetensstrategier som genomförbara, och inte heller i alla stycken önskvärda. Men i och med att de uttrycktes av personalchefen kan de samtidigt ses som från ledningen eftersträvaransvärda mål. För organisationen innebär detta att gruppen, i och med att alla lärs upp för alla arbetsuppgifter, tar ansvar för att gruppen är flexibel och har rörlighetsförmåga genom den kompetensbredd som utvecklats i gruppen. Utkristalliseringen av den specifika kompetens som behövs för vissa arbetsuppgifter, en kompetens som oftast omtalas som en kombination av färdighet och fallenhet, innebär också att gruppen tar ansvar för att kompetensen används på bästa sätt. Till detta kan även andra aspekter av kompetens som t ex säkerhet och ansvarstagande tilläggas.

Orsakerna till gruppens ansvarstagande för synliggörande och värdering av kompetens kan till stora delar återfinnas i den produktionslogik som man gemensamt delar med ledningen. Den innebär ett intresse av att synliggöra, i betydelsen finna, locka fram, utveckla, värdera, sortera och använda kompetens för verksamhetens skull. Det innebär samtidigt inte att det inte kan finnas andra skäl till detta påtagna ansvar för värderingen av kompetens. Till exempel så kan det också misstänkas att det finns en viss arbetarkollektivlogik som också medverkar till att det finns ett intresse hos arbetsgruppen att i ett visst skede få vara med och bestämma vilka kompetenser som skall synliggöras, men märk väl, också vilka kompetenser som skall osynliggöras (Lysgaard 1961). Att man i gruppen visar ambitioner att alla skall ha kompetens för alla arbetsuppgifter kan ses som ett exempel på att kompetens, genom att den görs allmän, också i någon mening osynliggörs. Detta kan ses som ett tecken på en

strävan efter att undvika statuskillnader avseende kompetens i gruppen med hänvisning till risker för slitningar på grund av att vissa personers status, anseende eller makt kopplas till kompetensen. Detta motverkas emellertid av strävanden efter t ex individuella önskemål avseende arbetsuppgifter, säkerhetshänsyn, prestationsaspekter i kombination med resultatmål, osv.¹⁸

Rätten att osynliggöra kompetens

Arbetsvalidering uttrycks och återfinns längs hela skalan av osynliggjorda och synliggjorda kompetenser. Det betyder att värderingen av kunskaper och kompetenser på arbetsplatsen kan rendera i olika typer av dokumentation likaväl som att inget av detta görs. Dokumentationen av kunskap och kompetens kommer inte heller alltid den anställde till del utan kan också vara något som endast finns hos arbetsgivaren. Att befintliga kunskaper och kompetenser inom arbetsorganisationen inte dokumenteras i betydelsen nedtecknas eller renderar i betyg eller intyg betyder inte att den inte har värderats. Värderingen av de kunskaper eller kompetenser som gjorts i företagen eller kommunerna kan ses som en vetskap som ledningen, arbetsledaren eller arbetsgruppen är bärare av och som tas i beaktande vid uppgiftsutdelning, arbetsbyten men också när frågor om ansvar och säkerhet kommer på tal. Logiken är många gånger enkel, den kompetens som är känd används, och den används för att den är känd. Men även om logiken är enkel så skall inte bedömnings- och värderingsprocesserna betraktas som enkla. De kan tvärtom vara högst komplexa, inte minst med tanke på den sociala karaktären av kompetens. Kompetens kan inte ryckas ut ur sitt sammanhang och ses som oavhängigt vem eller vilka som är bärare av denna och i vilka avseenden som kompetensen i detta sammanhang har möjlighet (tillåtelse) att bli uttryckt och använd.

Detta för oss även in på en annan viktig fråga om vem som anses vara ägare till de kunskaper och kompetenser som utvecklas inom organisationen. Den

¹⁸ Det som t ex Lysgaard ville visa var att arbetarkollektivet i hög grad drevs av en egen logik som kollektivt som i hög grad handlade om handlingsfrihet och motstånd mot arbetsledningen, ett sätt att balansera den egna insatsen och organisationens verksamhetsmål (Lysgaard 1961). Även om avhandlingsstudien snarare visade på motsatsen, att arbetarkollektivet, i detta fall representerat av de fackliga företrädarna, i hög grad hade anammat ledningens syn på kompetens och hur denna både kunde värderas men också var i behov av värdering så kan man inte utesluta att det alltid i någon mening finns ett visst "motstånd" mot ledningens uttalade ambitioner uttryckta i verksamhetsmål. Detta kan möjligen ses uttryckta i den omtolkning som sker i t ex utvecklingen och värderingen av kompetens i arbetsgruppen, med en särskild betoning på gruppens behov av att uppehålla en "balans" mellan hur individen respektive gruppen tillåts framträda.

grundläggande logiken tar sitt avstamp i arbetsgivarens rätt att fördela arbetsuppgifter efter eget huvud, (dock i dess huvuddrag i samråd med arbetstagarorganisationerna), vilket också betyder att för de kunskaper och kompetenser som är tillgängliga, i betydelsen bedömda och värderade, är det upp till arbetsgivaren att också ta dessa i bruk likaväl som det är dennes rättighet att välja att *inte* bruka dessa. På det viset finns det dels en föreställning om en typ av rationalitet avseende bedömningen av kunskaper och kompetenser i dessa arbetsorganisationer samtidigt som det också görs en rationalisering av denna bedömning. Som Flyvbjerg (1998) visat ligger det i denna rationalisering en maktaspekt att både ta i bruk som att inte ta i bruk de bedömda och värderade kunskaper och kompetenser som finns i organisationen. Samtidigt uttrycks denna rationalisering också på så sätt att vissa kunskaper och kompetenser synliggörs medan andra osynliggörs, trivialiseras eller helt enkelt tas för givna. Orsaken till detta handlar t ex om en ovilja från arbetsgivarens sida att betala för eller premiera viss typ av kompetens medan annan lyfts upp som mer viktig. Som Lysgaard (1961) visat kan denna makt även i något avseende ligga också hos arbetsgruppen, dock inte med samma arsenal av verktyg och därmed inte med samma verkningsgrad som hos arbetsgivaren. I detta fall kan osynliggörande dels handla om en ovilja att för arbetsgivaren visa den fulla kapacitet av kompetens som finns i arbetsgruppen som t ex vid en arbetstidsmätning, eller som i det datamaterial som här undersökts, en ovilja att haka på alla kompetenshöjande aktiviteter som arbetsgivaren erbjuder vid Kalix Tele24. Men osynliggörande av kompetens kan också göras av arbetsgruppen med hänsyn till gruppens egna sociala samspel, i betydelsen att fördelningen av arbetsuppgifter inte alltid sker efter kunskaps- eller kompetensgrad utan efter status eller på andra sociala grunder inom arbetsgruppen. Frågan om ägarskapet av de kunskaper och kompetenser som är utvecklade på arbetsplatsen kan ses som en komplex fråga, med tanke på vem som i praktiken bestämmer dess värde och användande. I praktiken torde ägarskapsfrågan många gånger vara av mindre vikt, eftersom produktions/verksamhetslogiken i så hög grad kan ses som en tolkningsnyckel för värderingen och användandet av kompetens, något som alla inblandade parter ansluter sig till. Så länge den anställda är anställd kan kunskaper och kompetenser i hög grad anses vara för arbetsgivaren att bestämma över medan när den anställda väljer eller blir tvungen att byta arbetsplats så tar denne med sig sin kompetens, frågan är bara, i vilket skick?

Arbetsplatsvalideringens funktioner

I kapitel tolv redovisades fyra generella perspektiv på arbetsplatsvalideringens funktioner i de studerade organisationerna. Det första perspektivet handlade om att betrakta dessa valideringsfunktioner utifrån ett tekniskt-/rationellt perspektiv. Navet som detta perspektiv kretsar kring kan sägas vara den produktions- eller verksamhetslogik som präglar organisationerna. Det betyder att det finns ett bestämt syfte med att värdera och bedöma kunskaper och kompetenser. Detta är att de skall komma till användning och ansluter till stor del till Ritzers beskrivning av rationalitetens kännetecken i termer av effektivitet, förutsägbarhet, beräkningsbarhet (calculability), kontroll och ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi (Ritzer 1999, s. 78ff). När företag eller kommuner bedriver strategisk kompetensplanering är detta en form av rationalitet med syfte att dels bedöma och värdera de kunskaper och kompetenser som finns i organisationen men också göra bedömningar av vilka som kommer att behövas i framtiden. Med detta sätt att se handlar arbetsplatsvalideringens funktioner i första hand om en försäkring av kompetens. Det betyder att validering syftar till att inspektera och specificera vilka kunskaper och kompetenser som finns, eller vilka som saknas och som därmed behöver utvecklas/nyrekryteras

Med ett humanistiskt perspektiv på arbetsplatsvalidering skall man inte tänka att produktionslogiken överges, det är snarare så att den i högre grad kanaliseras genom det fokus som inom detta perspektiv betonar personalen. Med detta sätt att se är inte syftet med den bedömande och värderande funktionen i första hand att utvärdera kompetensen i sig utan här fokuseras istället effekten eller utkomsten av själva valideringen. Det betyder att de anställdas prestationer genom det fokus som betonar värdet av de kunskaper och kompetenser som de anställda har eller förvärvat förväntas bli stimulerad och leda till bland annat förhöjd motivationsgrad. Detta kan liknas vid den Hawthorneeffekt som under 1920-talet kunde iakttas i studiet av en arbetsgrupp vid en fabrik (Mayo 1933). Man märkte i den studien att prestationerna ökade oavsett vilka arbetsmiljöinsatser som gjordes och kunde efterhand konstatera att prestationsökningen i huvudsak berodde på den uppmärksamhet som arbetaren fick i samband med studiens genomförande. Dessa aspekter av validering har också beskrivits av andra, där ökad självkänsla, självförtroende och motivation nämns som viktiga effekter av validering (Andersson & Fejes 2005; Challis 1993; Tursell 2005). Syftet med arbetsplatsvalidering sett genom dessa ögon handlar också om att genom den reflektion som sker vid bedömningen och

värderingen av kunskaper och kompetenser stimulera och uppmuntra till innovation och utveckling i arbetet.

Ett tredje perspektiv, konflikt-kontrollperspektiv, handlar om att anlägga ett maktperspektiv på arbetsplatsvalidering. Här problematiseras valideringsverksamheten avseende den över- och underordning som finns mellan arbetsgivare och anställda. Därför anses bedömning och värdering av kunskaper och kompetenser mer handla om mätning, ranking, (ut)sortering än om annat. Validering baseras därför på tolkningsföreträde och utfallet av en kamp som även de enskilda anställda och arbetsgrupper deltar i. Vilka kunskaper och kompetenser som anses vara mer viktiga än andra, vilka som ges ersättning eller inte, vilka som blir synliggjorda och utvecklas eller vilka som skall användas eller utnyttjas är frågor som lyfts upp för analys och diskussion när man ser på arbetsplatsvalidering utifrån ett sådant perspektiv. Detta anknyter som ovan nämnts i hög grad till Flyvbjergs sätt att redogöra för den rationalisering som i rationalitetens namn används i organisationer (Flyvbjerg 1998). Det som är avsett att bli betraktat som rationalitet, i betydelsen en rationell, logisk verksamhet utan egentliga alternativ, kan i praktiken ses som en rationalisering, i betydelsen förenklad, verksamhet med syfte att behålla makten.

Det sista och fjärde perspektivet anlägger ett institutionellt synsätt på arbetsplatsvalidering. Detta är ett annat sätt att se på den bedömnings- och värderingsverksamhet som pågår på de studerade arbetsplatserna, främst förstått utifrån att institutioner över tid utvecklar och rutiniserar handlingsmönster som inte alltid är medvetandegjorda i organisationen och hos dess aktörer. I detta fall har arbetsplatsvalidering helt andra funktioner. Här handlar det mer om att de kunskaper och kompetenser som finns i företaget blir synliggjorda utifrån legitimitetsskäl. Det betyder att det ses som mer viktigt att dessa blir synliga för organisationens intressenter, ofta i marknadsförings- eller goodwill-syfte. Här bedöms alltså kunskaperna och kompetenserna i första hand inte utifrån vad de kan utföra i produktionen eller verksamheten, utan istället efter hur de uppfattas av andra. En annan liknande funktion återfinns i validering som myt. Detta söker också i någon mening efter att kunna visa upp kunskaper och kompetenser som andra har, i syfte att framstå som likvärdig med andra inom samma område eller bransch (Christensen m.fl. 2005). En tredje funktion inom det institutionella perspektivet som lyfts upp har istället interna syften och pekar på organisationskulturens påverkan på organisationens verksamhet. Med detta perspektiv handlar arbetsplatsvalidering mer om att stödja och bevara den kultur som finns utan att avslöja densamma.

Utifrån dessa fyra perspektiv blottläggs ett flertal funktioner för arbetsplatsvalidering, av vilka flera är starkt knutna till en produktions- eller verksamhetslogik medan andra istället handlar om hur organisationen kan möta interna eller externa utmaningar/förväntningar som i högre grad är frågor som handlar om legitimitet för den verksamhet man bedriver än för verksamheten i sig. Arbetsplatsvalidering möter därför många behov och behöver ses som ett multiverktyg för bedömning och värdering av de kunskaper och kompetenser som organisationen utvecklar och kommer i kontakt med.

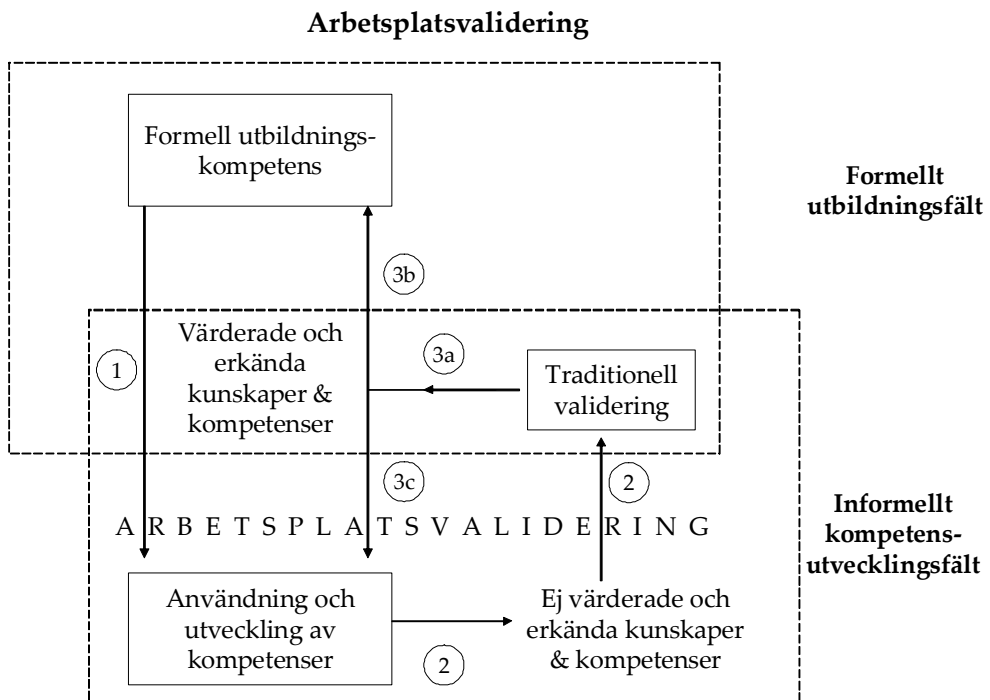
Efter denna analys av hur kunskaper och kompetenser valideras på arbetsplatsen är det dags att gå vidare och lyfta analysen till en högre nivå. Med hjälp av den modell (fig.3) som presenterades i kapitel ett över flödet av kompetens i samhället sätts nu arbetsplatsvalidering in i denna modell med syfte att ge en illustrativ överblick över de områden den sträcker sig över. Även modellen i kapitel fyra (fig. 6) används med syfte att diskutera på vilket sätt kompetens och kvalifikationer är intressanta för samhället, organisationen och den enskilde utifrån behovet av legitimering och användande.

Arbetsplatsvalidering bemötande av kompetens

I den modell som presenterades i kapitel ett (fig. 3), var syftet att illustrera flödet av formell och informell kompetens i samhället. Modellen visade hur traditionell validering generellt haft som syfte att fånga upp de kunskaper och kompetenser som utvecklas inom arbetslivet och genom en strukturerad valideringsprocess återföra dessa, nu formellt erkända kunskaper och kompetenser, tillbaka till arbetslivet. Detta kan i generaliserad mening ske direkt eller genom kompletterande utbildning. På vilket sätt kan arbetsplatsvalidering placeras in i denna modell? Arbetsplatsvalidering (fig. 10) kan ses som ett samlingsnamn för en mängd olika aktiviteter, verksamheter, processer, strukturer och även kulturer som på olika sätt värderar och bedömer kunskaper och kompetenser som är på väg in, finns permanent eller tillfälligt inom eller är på väg ut från organisationen. Om vi utgår från modellen betyder detta att genom arbetsplatsvalidering kommer formella kunskaper och kompetenser (utmärkt med en 1 i figur 10) att bli föremål för arbetsplatsvalidering som materialet visat, vid t ex rekrytering.

Detta gäller även annan kompetens som tillfälligtvis befinner sig inom eller i organisationens närhet, som t ex konsulter, inhyrd kompetens eller vikarier. I samma mening kommer även de kunskaper och kompetenser som genom va-

lidering gjorts formella (3c) att också blir arbetsplatsvaliderade. Även om kompetens som kommer från detta håll (1 & 3) i modellen beskrivs som formell, i betydelsen erkänd i formella utbildningssammanhang eller formellt erkänd vid en validering, så är de personer som är bärare av denna samtidigt även bärare av informell kunskap och kompetens, vilken också valideras i mötet med arbetsorganisationen. Arbetsplatsvalidering omfattar också den kunskap och kompetens som utvecklas på arbetsplatserna (2). Detta kan som denna studie visat också ofta ses som integrerade processer av både lärande och bedömning. Även när kompetens lämnar organisationen blir den föremål för arbetsplatsvalidering som visats i de föregående kapitlen. Men som redan konstaterats så är det överskuggande syftet med all arbetsplatsvalidering inte i första hand att synliggöra kunskap och kompetens med fokus på individen utan istället på produktionen eller verksamheten.



Figur 10: Arbetsplatsvalidering

Som modellen visar är rutan för traditionell validering placerad i det överlappande området av de streckade fälten vilket avser visa att traditionell validering både kan vara en aktivitet med inriktning mot arbetslivet och med inriktning mot det formella utbildningssystemet (vilket i valideringssammanhang har varit vanligast). Den intressanta frågan är dock på vilket sätt dessa två system kan mötas. I generell mening handlar arbetsplatsvalidering om att i huvudsak erkänna *efterfrågad* kompetens medan traditionell validering kan sägas handla om att erkänna *befintlig* kompetens. Ett exempel på när dessa system möter varandra är de valideringsverksamheter där arbetslösa valts ut med tanke på efterfrågan som funnits inom vissa branscher, eller när t ex vårdpersonal validerats upp till undersköterskenivå med grund i ett legitimitetsbehov uttryckt i utbildningsnivå bland personalen (Andersson m.fl. 2002a; Fejes & Andersson 2008; Lundgren 2005).

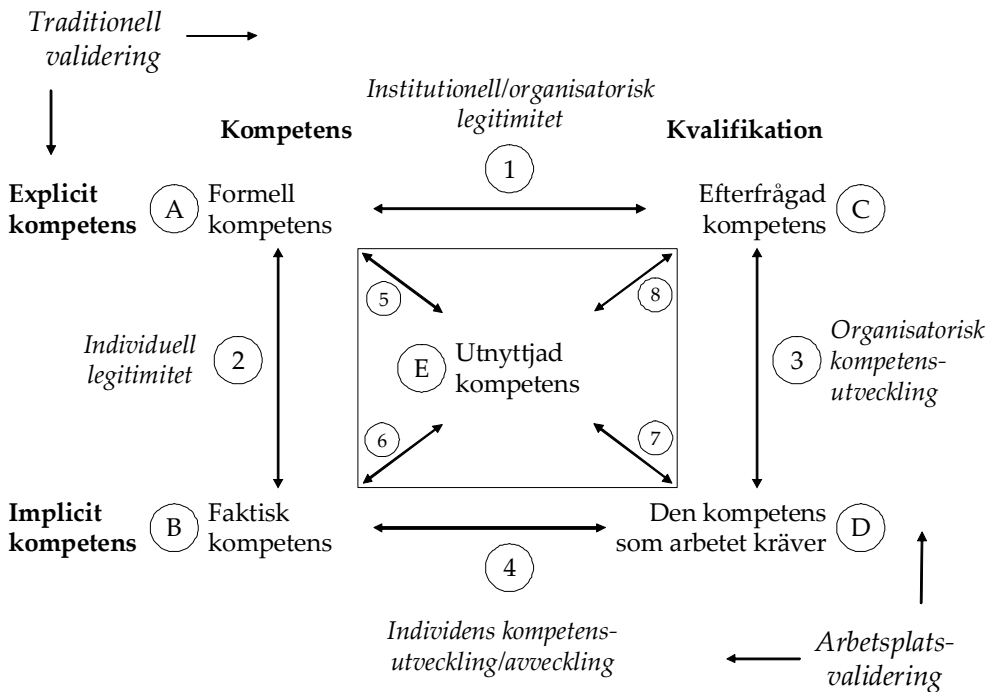
Formell och reell kompetens

I den modell som presenterades i kapitel fyra, vars syfte var att klargöra distinktionen mellan formell och reell kompetens och kvalifikation, delades detta löst in i ett traditionellt valideringsfält och ett arbetsplatsvalideringsfält (se s. 67; Ellström 1992). Modellen skall tolkas idealtypiskt i meningen att den inte skall förstås som ett verkligt fenomen från verkligheten utan snarare som ett analysverktyg med avsikt att extrahera specifika drag eller element för belysning (Weber 1983a; Boglind m.fl. 2000). I modellen (över)betonas traditionell validerings fokusering på meritokratiseringen av kunskaper och kompetenser med syfte att skapa legitimitet för individ och organisation. Detta gäller även för betoningen av arbetsplatsvalideringens fokus på faktiska kompetensbehov hos individ och kvalifikationsbehov i organisationen. Även om jag menar att detta kan ses som ett i huvudsak faktiskt empiriskt förhållande kan vi inte bortse från det faktum att avvikande exempel också finns att tillgå. Syftet är att här nedan diskutera några av de relationer eller rörelser som i modellen återges med pilar.

Arbetsplatsvalidering har sin utgångspunkt i den kompetens som arbetsuppgifterna och verksamheten kräver (utmärkt med D i figur 11). Detta kan sägas vara den fundamentala logik som konstruerar arbetsplatsvalidering. Det betyder emellertid inte att arbetsplatsvalidering inte bemöter eller konfronterar andra aspekter av befintliga kompetens- och kvalifikationsfaktorer i organisationen. Arbetsuppgifternas faktiska kompetensbehov behöver alltid relateras till de anställdas faktiska kompetensinnehav (B), där brister avseende kompetensinnehav oftast åtgärdas med någon form av kompetensutveckling (4), för-

flyttning, synliggörande, utveckling eller rekrytering av formell kompetens (A) (Nordhaug 1993; Ellström 1992).

Men rörelsen går också i den andra riktningen där de faktiska kvalifikationsbehoven (D) ställs i relation till vad som kan kallas för efterfrågad kompetens (C). Detta står för den uttalade föreställningen om vilken typ av kunskaper och kompetenser som ledningen efterfrågar för den verksamhet man bedriver. Detta kan kopplas till institutionell teorier betoning av organisationens behov av kultur och myter (Christensen m.fl. 2005; Røvik 2008; Eriksson-Zetterqvist 2009). Det betyder att den bedömning och värdering som görs av de kunskaper och kompetenser som finns i företaget eller kommunen inte bara utförs utifrån en rationell förståelse av vilken kunskap eller kompetens som specifika arbetsuppgifter kräver, utan att detta också görs utifrån den organisationskultur som råder. Det betyder t ex att de matriser för värdering som används också måste överensstämma med den antagna kultur som finns. Ett exempel på detta var när verksamhetsutvecklaren i Piteå kommun menade



Figur 11: Kompetens och kvalifikation
(Utvecklad på basis av Ellström 1992; Andersson & Fejes 2005)

att "klokskap, kunskap och kreativitet" är viktiga ledord för verksamheten.¹⁹ Detta ger samtidigt en antydning om inriktningen på den arbetsplatsvaliderande verksamhet som förekommer i organisationen. På ett liknande sätt så ligger det också i föreställningen om efterfrågad kompetens ett behov av att utifrån ett mytperspektiv betona vikten av att anpassa förekomst av kompetens efter omgivningen, både i meningen att likna omgivningens sätt att bedöma och värdera kompetens men även i betydelsen av hur man blir uppfattad som organisation med tanke på den kompetens man anses besitta (Christensen m.fl. 2005). Detta är på flera sätt starkt kopplat till managementkonceptens förekomst och spridning (Røvik 2008).²⁰ Men arbetsplatsvalidering har även sitt fokus på formell utbildning, inte minst bedömningen av skillnaden mellan formell och reell kompetens (2), där brister kan täppas till med internutbildning eller annan typ av kompetensutveckling. Den kompetens som faktiskt utnyttjas (E) är också föremål för en kontinuerlig uppvaktning av arbetsvalideringsaktiviteter med tanke på alla de tidigare nämnda relationerna (5-8). Det kan dels ses som ett uttryck för en typ av pragmatism, i betydelsen att fylla faktiska kompetensbehov, dels som ett uttryck för behovet av legitimitet, sett som organisationens behov att bli uppfattad på ett visst sätt av omgivningen. Detta gäller även internt i betydelsen att kunna rättfärdiggöra valet av den kompetens som blir synliggjord och den som inte blir det.

Traditionell validering med sin "naturliga" utgångspunkt i formell kompetens (A) kan också sägas röra sig i olika riktningar utifrån den presenterade modellen. Enkelt uttryckt kan traditionell validering sägas vara en bedömning av faktisk kompetens (B) med syfte att skapa formell kompetens (A) med en (förväntad) slutdestination i efterfrågad kompetens (C). I huvudsak handlar traditionell validering om omvandlingen från faktisk kompetens (B) till formell kompetens (A), något som har skett vid t ex validering i kommunala vuxenutbildningssammanhang. Det betyder inte att det i praktiken även kan se, och har sett, annorlunda ut. När validering har skett i kommuner med syfte att lyfta personalen utbildningsmässigt eller när kommunala eller regionala valideringsprojekt haft som syfte att föra de som validerats till anställning, så kan detta sägas utgöra exempel på när faktisk kompetens (B) rör sig till efterfrågad kompetens (C), direkt eller via formell kompetens (A).

¹⁹ Det är naturligtvis vanskligt att mena att de ledord som verksamhetsutvecklaren vid Piteå kommun uttalade skulle vara liktydiga med den egna organisationskulturen. Ledorden kan mycket väl vara uttryck för ledningens värderingar men inte nödvändigtvis organisationens som helhet.

²⁰ Exempel på managementkoncept är Lean Production, Total Quality Management, Time Based Management, Business Process Re-engineering, Balanced Scorecard, osv. Se Johansson 2004, s. 443 för en kortare beskrivning av ett flertal concept.

Den fråga som på nytt infinner sig i detta resonemang handlar om på vilket sätt de två valideringssystemen kan göras mer kompatibla eller om detta är över huvud taget möjligt eller önskvärt. Det syns ofrånkomligt att vi lever i ett meritokratiserat samhälle med behov av att den gemensamma överenskomna förståelsen av vad formell kunskap och kompetens står för är tydligt presenterad. Vi förstår också att den fyller ett viktigt syfte i förmedlingen av och förhandlingen om kompetens. Sett utifrån den praxis som utvecklats inom traditionell validering under det senaste dryga decenniet kan vi också se att även denna form för formaliserande av kompetens inlemmas in i detta system (Valideringsdelegationen 2008). Utifrån denna studie av två företag och två kommuner syns det också ofrånkomligt att dessa i flera avseenden handlar om en verksamhetslogik som tar sitt uttryck i det som här kallats arbetsplatsvalidering. I denna kan det sägas finnas ett till synes ambivalent förhållningssätt till formell utbildning. Denna efterfrågas av både pragmatiska och legitimitetsskäl samtidigt som det många gånger finns ett svalt intresse för att bidra till att den informella kunskap eller kompetens som finns inom organisationen i mer allmän mening omvandlas till formell kompetens, ofta med hänvisning till risk för förlust av kompetens till konkurrenter eller krav på lönekomensation vid konstaterad kompetenshöjning. Från arbetsgivarsidan har därför uttryckts skepticism avseende utvecklandet av mer allmänna valideringsmöjligheter främst med tanke på kostnaderna för en sådan reform, samt att denna ses som tveksam i relation till de faktiska kompetensbehov som man menar föreligger (Svenskt Näringsliv 2008). Från detta håll menar man alltså att det finns risker med validering av såväl enskilda individer som av hela gruppen av anställda.

En annan fråga som studien av arbetsplatsvalidering lyfter upp handlar om de förutsättningar som finns för traditionell validering att utvecklas. På vilket sätt kan traditionell validering bli ett mer frekvent använt verktyg i företagens och kommunernas sätt att synliggöra och erkänna de kunskaper och kompetenser som finns i organisationen? Ett sätt att svara på denna fråga som lyfts upp i denna studie är att arbetsplatsvalidering från arbetsorganisationens sida kan hävdas vara ett system för validering av kunskaper och kompetenser som redan finns, och som bara ser annorlunda ut jämfört med traditionell validering.

I nästa avsnitt diskuteras olika förutsättningar som traditionell validering och arbetsplatsvalidering har att ta hänsyn till, som rationalitet och individualisering.

Rationalitet och individualisering

I studien av de fyra arbetsplatsernas strategier och arbetssätt att synliggöra respektive osynliggöra befintliga kunskaper och kompetenser har detta i denna avhandling hävdats vara något som görs utifrån en viss typ av produktions- eller verksamhetslogik. Denna logik kan ses som i hög grad präglad av rationalitet. Detta kan betraktas och tolkas från två olika perspektiv, dels utifrån en mer allmän nivå utifrån det som föreslås av bland annat Weber (1978) och Kalberg (1980), dels utifrån en mer praktisk, tillämpande nivå där rationalitet i första hand analyseras utifrån dess uttryck, något som bland annat Ritzer föreslår (2008). Utifrån det första perspektivet kan en rationalitet, formulerad som en produktions- eller verksamhetslogik, ses som en föreställning om att det dels behöver finnas en bedömande, kontrollerande, avvägande och planerande funktion i en organisation, dels att denna funktion leder till ett allt bättre sätt att utföra allt från de minsta arbetsuppgifterna till att driva den totala verksamheten på. Det som denna studie visar är att uppslutningen omkring denna föreställning är stor. Många av de slutsatser som ledningen presenterar ifrågasätts inte, det syns ibland som om det inte ens finns några alternativ. När facket talar om organisationens sätt att bedöma och värdera kunskaper och kompetenser på arbetsplatsen är de traditionellt uppdelade positioneringarna mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart märkbara men överskuggas ändå av rationaliteten, och därmed självklarheten, i organisationens förhållningssätt och metoder i frågan.

Utifrån det andra sättet att betrakta rationalitet på, sett som uttryckta handlingar, aktiviteter, regelverk, organisering, osv., pekar Ritzer på vissa kännetecknande egenskaper för rationalitet (Ritzer 2008). Dessa är effektivitet, förutsägbarhet, beräkningsbarhet (calculability), kontroll, ersättandet av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi men också en rationalitetens irrationalitet (ibid., s. 78 ff). Dessa kännetecken är på olika sätt närvarande i materialet. Den organisation som tydligast illustrerade dessa kännetecken var Kalix Tele24, något som jag i första hand menar hör samman med den intressanta blandning av en *ersättning av mänsklig teknologi för en icke-mänsklig teknologi* och *kontroll* man utvecklat. Företagsidén bygger till stora delar på en egenutvecklad teknologi som innebar att företagets telefonister har möjlighet att ta över andra organisationers telefonväxlar i varierande grad beroende på avtal. Samtidigt innebar detta system en möjlighet för företaget att övervaka den egna personalens prestationer och därmed i en mening även deras kunskaper och kompetenser. Genom detta system möjliggörs även *beräkningsbarheten*, t ex uttryckt i antalet mottagna samtal. Detta skapar en arbetsplatsituation för dessa

telefonister som kan sägas misstämman med en del aspekter av de föreställningar om det goda arbetet som under de senaste decennierna debatterats (Johansson & Abrahamsson 2009; Sandkull & Johansson 2000; s. 94; Svenska Metallindustriarbetarförbundet 1985; Huzzard 2000). Detta kan t ex sägas gälla avseende frihet i arbetet och graden av övervakning, något som enligt uppgift inte alla telefonister uppskattade eller lyckades förlika sig med. Detta kan ses som en rationalitetens irrationalitet vilket Ritzer menar kan vara tecken på en alltför långt driven rationalitet (Ritzer 1999, s. 93 ff). Trots det var telefonisternas arbete högt värderat och menades ligga på hög kompetensnivå, även om den fackliga representanten menade att denna värdering också skulle kunna uttryckas i lönekuvertet. I de andra studerade organisationerna fanns det också exempel på rationalitet; både i betydelsen *effektivitet*, t ex gruppåtagande, *beräkningsbarhet*, i t ex kompetenskartläggningar, eller *kontroll*, som i t ex utvecklingssamtal eller kompetenssamtal vid avgång.

När Flyvbjerg diskuterar rationalitetsbegreppet utgår han också från rationalitet som en föreställning starkt förknippad med Upplysningen och det moderna samhällets logik om bemästrande, kontroll och "ett bästa sätt" (Flyvbjerg 1991; Flyvbjerg 1998). Han menar emellertid att det finns en blind fläck i vår tid då den inte på samma sätt har koncentrerat sig på att studera den praktik som rationaliteten uttrycks i och genom och på vilka sätt denna lirat sig med makt (Flyvbjerg 1998, s. 2). Han menar att det som vi betraktar som rationalitet istället handlar om rationaliseringar med bevarandet eller utövandet av makt som inneboende logik. I det studerade materialet blir detta kanske inte det som framträder tydligast, på grund av en övertygelse om en oöverträffbarhet hos den rationalitet som anses styr handlandet i de studerade organisationerna. På det sättet kan rationalitet, uttryckt i rationaliseringar, många gånger ses gå obemärkt förbi eftersom de i sin självklarhet i det närmaste kan ses som obestridliga. Detta är också något som riskerar att osynliggöra maktspekterna i den rationalitet och logik som kommer till uttryck i organisationernas sätt att bedöma och värdera kompetens. Trots det finns det exempel på när rationalitet uttrycks som rationalisering med syfte att bibehålla makt. Det mest uppenbara är onekligen Kalix Tele24:s sätt att genom datorstyrd övervakning kunna lagra, mäta och därmed bedöma telefonisternas kapacitet och kompetensnivå. Den rationalitet som styr detta, och som också i någon mening dämpar de tveksammas kritik, är att det är tekniskt möjligt, så varför inte dra nytta av möjligheten?

Rationalitet kan också diskuteras avseende traditionell validering. Den kritik som riktats mot traditionell validering har också handlat om den kunskapssyn och det epistemologiska förhållningssätt som generellt uttryckts i både policy och praktik, på kommunal såväl som på nationell nivå (Andersson & Harris 2006). Kritiken har ofta rört det man har menat vara en övertro på möjligheten att frilägga kunskap och kompetens från dess kontextuella ursprung och samtidigt betonat att traditionell validering i alltför hög grad fokuserat på de kunskaper och kompetenser som har en nära anknytning till det formella utbildningssystemets sätt att bedöma och värdera kunskaper och kompetenser på (Michelson 2006; Breier 2006; Kristensson Ugglå 2007). Detta menar man riskerar att diskriminera grupper med lägre tillgång till det formella utbildningssystemets kodnycklar. Risken är också att kunskap och kompetens i allt för hög grad generaliseras och avpersonifieras vid validering i ett försök att göra dessa överförbara, något som kan tolkas som en bjärt kontrast till kunskapens och kompetensens starka koppling till sociala, kulturella och materiella sammanhang.

Här menar jag att traditionell validering också behöver problematiseras utifrån detta perspektiv, som ett uttryck för en rationalitet avseende kunskap, kompetens, betyg, överförbarhet, osv. Detta uttrycks också med Ritzers rationalitetsbegrepp som metoder som strävar efter att kunna bedöma och värdera kunskaper och kompetenser på ett sätt som karaktäriseras av *effektivitet*, i betydelsen att man efterfrågar standardiserade modeller för validering, legitimerade handledare och lärare/expert, osv. Även *förutsägbarhet*, *beräkningsbarhet* och *kontroll* är uttryck som väl beskriver det som efterfrågas av *kvalitet* och *kvalitetssäkring*, *legitimitet* och *likvärdighet* (Valideringsdelegationen 2008; Yrkeshögskolemyndigheten 2010). Problemet som jag ser det är på vilket sätt denna formella utbildningssystemrationalitet stämmer överens med den rationalitet vi finner ute på arbetsplatserna. Här ligger också utmaningen över vad vi skall använda validering till. Handlar det uteslutande om ett sätt att göra (vissa utvalda) kunskaper och kompetenser till formella utifrån det formella utbildningssystemets logik, eller är det möjligt att anlägga ett mer dynamiskt perspektiv, i betydelsen flexibelt och varierande? Detta kan främst sägas med tanke på den logik eller rationalitet som företag och kommuner uppvisar i sitt sätt att synliggöra och osynliggöra kompetens. Även om de i mycket hög grad efterfrågar formell utbildning, så är detta definitivt inte den enda typ av värderad och erkänd kompetens som efterfrågas. Av den anledningen kan det vara mer tveksamt om traditionell validering enbart bör gå mot en mer standardiserad form och "bara" vara ett verktyg för betyg inom det formella ut-

bildningssystemet. Kan det istället vara så att vi behöver ett flertal system för validering, där vissa med tydlighet är riktade mot det formella utbildningssystemet, medan andra har en tydlig inriktning mot att synliggöra kunskaper och kompetenser i arbetslivet? Trots den tveksamhet och kritik som kan riktas mot traditionell validering är det viktigt att se validering som ett betydelsefullt verktyg, inte minst för de individer där skolan inte utgjort det sammanhang där framgång främst gestaltats (Fenwick 2006b, s. 285; Berglund 2008). Samtidigt är det viktigt att vi tar hänsyn till rationalitet i betydelsen av de logiska samband och självklara föreställningar som finns i samhället, som t ex den formella utbildningens funktion.

Individualisering

På ett liknande sätt som rationalitet har problematiserats avseende de föreställningar och förhållningssätt som kringgärdar detta begrepp men som i praktiken har visat sig ha andra bevekelsegrunder än förväntat, kan individualiseringsbegreppet också lyftas upp för belysning (Flyvbjerg 1991; Flyvbjerg 1998; Bjereld m.fl. 2005). Detta gäller inte minst den distinktion som kan (och bör) göras mellan allmänna individualiseringstendenser i samhället och individualiseringens betydelse för den enskilde individen (Beck 1998; Beck & Beck-Gernsheim 2006). Aspekter av detta som särskilt lyfts fram inom ramen för denna studie har främst handlat om förståelsen av att den enskilde individen i hög grad har möjlighet och tillika förväntas att inom de ramar samhället uppställer fritt gestalta och ta ansvar för det egna livets utformning. En viktig och intressant aspekt av denna individualiseringsfrihet handlar främst om hur samhället, och inte minst arbetsmarknaden både förhåller sig till och utnyttjar detta, bland annat i talet om anställningsbarhet och det individualiserade arbetet (Rose 1999; Allvin 1997; Berglund & Fejes 2009; Berkel & Valkenburg 2007). Dessa dimensioner på individualisering kan antyda att den enskilde individens möjligheter till viss del kan ses begränsade av de förutsättningar och förväntningar som produceras i och av de olika samhällsinstitutionerna, samtidigt som fokus på individens valfrihet och autonomi i någon mening ändå behålls. Den betoning som görs på den enskilde individen i både debatt och litteratur om livslångt lärande och traditionell validering ger också indikationer om den betydelse individualiseringen spelar inom detta område. Dessa nya sätt att se på lärande och betydelsen av kunskap och kompetens har gett för handen hur samhället förhåller sig till den enskilde individen med en respekt för dennes autonomi och rättighet till valfrihet, något som inte minst talet om empowerment visat (Berkel & Valkenburg 2007; Walther m.fl. 2006;

Forsberg m.fl. 1997; Svenska ESF-rådet 2001). Det kan emellertid också sägas visa på den enskilde individens ansvar att anta den utmaning som angetts i de direktiv som samhället sänt ut avseende behovet av utbildning, anställningsbarhet, validering, osv. (Andersson & Harris 2006; Kristensson Ugglå 2007; Berkel & Valkenburg 2007).

I det datamaterial som studerats har flera exempel åskådliggjorts som påminner om de individualiserade drag av arbetet som Allvin (1997) talat om. Detta handlar om att arbetets karaktär för många anställda förändrats till att i högre grad inbegripa behov av en typ av självförståelse av det egna arbetets innehåll. Det betyder att den anställde själv förväntas förstå organisationens mål och den verksamhet denne arbetar i och själv tolka den egna insatsens innehåll och omfattning. Eftersom arbetsuppgifterna och kompetenserna i de studerade organisationerna inte i första hand undersöktes specifikt, i betydelsen vissa personers faktiska arbetsuppgifter och specifika kompetens, utan diskuterades på en mer generell nivå finns det inte några enskilda exempel på anställda vars arbetssituation präglades av de drag vilka Allvin beskriver. De exempel på individualiserat arbete som synliggjordes i studien har mer handlat om vissa inslag, karaktärsdrag eller markörer, vilka förts fram för att belysa detta. Ett av dessa var den kompetensutvecklingsstrategi som man har arbetat med vid äldreomsorgen i Piteå kommun. Denna var visserligen till stor del initierad av arbetsgivaren men karaktären på projektet vittnade om ett stort behov av inlevelseförmåga, initiativkraft, innovationsförmåga och självförtroende hos de anställda som fick möjligheten att medverka. De anställda gavs stort spelrum till att fritt utveckla idéer för kompetens- och verksamhetsutveckling, varav några idéer också fått stort genomslag och viss uppmärksamhet även på nationell nivå. Ett annat exempel var det som tidigare i detalj beskrivits, nämligen gruppåtagandeverksamheten vid Rönnskärsverken. Denna handlade om att låta arbetsgrupperna ta ett ökat ansvar för en mängd olika arbetsuppgifter som tidigare i huvudsak tillkommit arbetsledaren, bland annat planeringen av inköp, schemaläggning, verksamhetsplanering, översyn av kompetensbehov, osv. Detta exempel visade också på en ökad grad av individualisering, om än i en kollektiv kontext, där den enskilde anställde förväntas, uppmuntras och delegeras en större individuell frihet och ansvar för verksamhet som tidigare utförts på högre organisatorisk nivå.

En av de trender inom de managementkoncept som Røvik studerade handlade om en minskad satsning på ledning till förmån för en ökad satsning på direkt styrning (Røvik 2008, s. 124). Detta menade han i huvudsak handlade om

att organisationen eftersträvade att centralisera beslutsmyndigheten till toppen av verksamheten, anpassa organisationsstrukturen så att styr signaler lättare kunde flöda ut och ner i verksamhet och att formaliserade styrinstrument snabbt kunde signalera till ledningen om behovet av nödvändiga åtgärder. Både satsningen på kompetensutveckling inom Piteå kommun och verksamheten med gruppåtagande vid Rönnskärsverken menar jag kan ses som styrinstrument för ledningen där de anställda ges stor frihet och resurser att själv tolka och utveckla verksamhet men att detta samtidigt skapar stora möjligheter för arbetsgivaren att både dra nytta av den innovation och utveckling som sker och snabbt reglera denna verksamhet. Vid särskilt gruppåtagandeverksamheten var detta tydligt då ledningen regelbundet genom direktiv via arbetsledaren styrde arbetsgruppernas verksamhet.

Den syn på akademiskt utbildad personal som arbetsledaren i handikappomsorgen vid Piteå kommun gav uttryck för visade också på något som kan generaliseras i en vidare mening. Det handlar om en föreställning om personer med akademisk utbildning. Denna visar sig i en slags koppling mellan det akademiska utbildningsinnehållet och kompetensens egenskaper. Det fanns alltså en föreställning om att dessa personer inte bara skulle kunna bidra med faktakunskaper avseende det aktuella verksamhetsområdet, utan att det också fanns en generellt högre självkänsla och en mer utvecklad samarbets- och kommunikationsförmåga, som kunde bidra till att den som anställdes inte bara förväntades kunna använda den kunskap och kompetens denne hade utan också kompetensutveckla den övriga personalen. Detta kan ses som ett exempel på en annan sida av individualiseringen, något som har att göra med föreställningen om den enskilde individens egen förståelse av samhället men också dennes ansvarstagande i detsamma, något som kan sägas aktualiseras i talet om den enskildes anställningsbarhet (Berglund & Fejes 2009). När en anställd i samband med införandet av gruppåtagande vid Rönnskärsverken uttryckt sitt missnöje och menat att *"säg bara vad vi skall göra, så gör vi det!"*, så kan detta tolkas som en sista re(p)lik från en svunnen värld. Det finns inte på samma sätt plats för den typen av kompetens som "bara" gör som den är tillsagd. Detta menar jag i hög grad kan förklaras utifrån de förändringar som individualiseringen inneburit i form av både möjligheter och förväntningar för den enskilde individens egen livstolkning.

Det är också möjligt utifrån de ovan givna exemplen att föra en diskussion om Blomqvists begrepp *relationsekonomisk rationalitet* (Blomqvist 1994). Det kan ses som en delvis annan grund för handlande i organisationen än vad en produk-

tions/verksamhetslogik eller en teknisk begränsad rationalitet är. Målen är fortfarande ekonomiska men medlen är relationella och en utgångspunkt tas i ett helhetsperspektiv på människan. Jag menar inte att detta helt är överförbara begrepp men det sätt som organisationen synliggör, utvecklar och engagerar kompetens inte enbart drivs av en och samma logik eller rationalitet. Det som en relationsekonomisk rationalitet kan peka på är de specifika yttringar som kommer till uttryck när den enskilde anställde och dennes kompetens i högre grad hamnar i högsätet och ges utrymme. Detta kan åter kopplas till det individualiserade arbetets karaktärsdrag. Avseende den tolkningsfrihet som Allvin menar är en del av denna typ av arbete finns det samtidigt från organisationens sida en förväntan att detta också kan leda till mer innovationer och en högre grad av ansvarstagande. I ett individualiseringsperspektiv kan därför anställningsbarhet och frågan om synliggörande av kompetens i hög grad ses som frågor som i hög grad kopplas ihop med individens ansvar. Detta är inte bara aktuellt i samband med formell utbildning utan även i de omställningssituationer där ytterligare validering eller annan typ av synliggörande av kompetens kan vara nödvändig.

Inför slutet av denna spaning efter validering finns det anledning att ställa frågan vilket syfte validering har och för vem det är till för. Det som avhandlingen visat är att validering av kunskaper och kompetenser görs på många olika sätt i samhället, både inom det formella utbildningssystemet och andra mer eller mindre offentliga fält *och* inom arbetsorganisationernas fält och i dess närhet. Syftena är skilda och inte sällan ensamma beroende på initiativtagare och deltagare och mottagarna för validering befinner sig i allehanda skilda faser och situationer i livet. Av dessa anledningar menar jag att det är svårt att se på valideringens framtid som ett enda enhetligt system, något som kan vara både svårt att uppnå, och knappast önskvärt heller. Frågan är snarare på vilket sätt de två presenterade systemen kan dra nytta av varandra. Om detta handlar resten av kapitlet.

Kvalificering, etablering och motivering

Den kritik som främst riktats mot traditionell validering har i flera avseenden handlat om dess starka koppling till det formella utbildningsfältet. De problem som lyfts fram har handlat om den kunskapssyn som man menat både präglar det formella utbildningssystemet och traditionell validering, som något som i många stycken tillhör "de redan etablerade" (Michelson 2006; Fenwick 2006b; Sandberg 2009). Man har då också hänvisat till de syften med livs-

långt lärande att synliggöra informellt förvärvade vardagskunskaper från företrädesvis icke skolade personer (Fejes 2006; Skolverket 1999:121; Kristensson Ugglå 2007; Berkel & Valkenburg 2007). Andra mer praktiska problem som påpekats har handlat om den generella problematik som det innebär att de kunskaper och kompetenser som bedöms och värderas vid traditionell validering i så hög grad har befunnit sig utanför arbetslivet, ofta i samband med stödjande arbetsmarknadspolitiska åtgärder (Andersson & Fejes 2005; Andersson m.fl. 2002a). Den kritik som riktats till arbetslivet avseende den form av värdering och erkännande av det lärande och den utvecklade kompetens som där gjorts har främst handlat om den starka lokala präglingen i denna typ av validering. Kunskaper och kompetenser synliggörs inte alltid och när detta görs, så ges den mycket låg överföringskapacitet. De utmaningar som finns i dessa förhållanden är flera och kan sägas vara präglade av båda dessa samhällsfälts perspektiv. Dessa menar jag kan ta avstamp i de tre områden som generellt har setts som valideringens syfte, här kallat *kvalificering*, *etablering* och *motivering* (jfr Berglund 2008).

Kvalificering handlar om valideringens kanske främsta funktion, att ge formellt erkännande till kunskaper och kompetenser som tidigare saknat detta. Tidigare har begreppet *bytesvärde* använts för att beskriva denna funktion (Andersson & Fejes 2005, Sandberg 2009). Då har produkten av validering, ofta i form av betyg eller intyg setts som de bevis eller garantier över den kompetens man besitter som kan *bytas* mot en anställning eller i vissa fall förkortad utbildningstid. Validering med betoning på kvalificering kan också kopplas till anställningsbarhet, dvs., det policybegrepp som har beskrivits som ett uttryckt ansvarsområde för varje medborgare (Berglund & Fejes 2009). Med detta perspektiv kan validering alltså i första hand ses som en del av samhällets generella kompetensförsörjningsansvar, att presentera formellt erkända kompetenser i enlighet med arbetsmarknadens uttryckta behov.

Etablering handlar snarare om validering som en metod att i första hand underlätta övergången från arbetslöshet till anställning. Det betyder att valideringens *bruksvärde* i högre grad fokuseras. Med ett sådant perspektiv är det mer viktigt att valideringsprocessen görs i nära kontakt med arbetsmarknadens aktörer och utefter de kompetensbehov som är aktuella. Valideringens slutprodukt kan inte på samma sätt sägas vara dokumentering utan handlar mer om anställning. Det betyder att man definierar *erkännande* mer praktiskt, i betydelsen använt, jämfört med ett kvalificeringsperspektiv, där det mer handlar om legitimerat, generaliserbart och överförbart.

Motivering som ett tredje sätt att betrakta valideringens möjligheter på tar snarare fasta på de *mervärden* som validering kan innebära. Då har detta inte i första hand handlat om betyg eller anställning utan snarare om att personen som validerats getts möjlighet att själv kunna inse sitt eget kompetensvärde, något som man menat kan användas i den fortsatta karriärplaneringen. Det betyder att validering som metod i första används med avsikt att höja motivationsgraden, skapa empowerment, stärkt självkänsla, osv. (Trägårdh 2000; Forsberg m.fl. 1997; Walther m.fl. 2006; Andersson & Fejes 2005, Andersson m.fl. 2003; Challis 1993; Tursell 2005). Nedan kommer jag att diskutera den traditionella valideringens och arbetsplatsvalideringens utmaningar utifrån dessa tre perspektiv med tanke på de behov som finns hos samhället, organisationen och individen.

Samhällets problem och utmaningar

För samhället kan traditionell validering främst ses som ett sätt att bredda vägen för erkännandet av kompetens, något som i första hand handlar om att förbättra möjligheten för de grupper av företrädesvis anställda och arbetslösa att ges formellt erkännande för sådant de redan kan. Det är en alltså en fråga som både berör demokratiaspekter som statsfinansiella aspekter avseende utbildningen och kompetensutvecklingen hos det svenska folket. Ur demokratisynpunkt är traditionell validering viktig därför det ger samhället en möjlighet att rikta stöd till de utbildningssvaga grupper med informella kunskaper och kompetenser som inte generellt kan tänka sig kompletterande eller högre formella studier. Avseende arbetsplatsvalidering kan det för samhället ses som arbetsmarknadens eget sätt att dels utvärdera den kompetensförsörjning som samhället står för, dels utvärdera den egenutvecklade kompetensen. Utmaningarna för samhället handlar i första hand om att detta kan ses som ett mer eller mindre slutet system, där påverkans- och kontrollmöjligheter av frågor av mainstreamkaraktär, som t ex demokrati, jämställdhet, mångfald, tillgänglighet, osv., inte ges samma utrymme. Av den anledningen är det intressant att undersöka på vilka vägar som traditionell validering och arbetsplatsvalidering kan mötas, med tanke på det behov av likabehandling och rättvisa som generellt ställs från samhället (Valideringsdelegationen 2008).

Den kritik som riktats till traditionell validering om dess intima koppling till det formella utbildningssystemets logik handlar till stor del om just dessa aspekter av kontroll, planering och anpassning, sett från samhällets perspektiv.

Genom att knyta traditionell validering till detta fält möjliggör man också i högre grad kontroll av text att demokrati- och rättvisaspekter upprätthålls i samband med validering. Problemet med en alltför stark bindning till detta fält handlar som jag ser det främst om förlusten av etableringsmöjligheter i samband med validering. Exempel på traditionell validering med etableringsfokus finns, där målet med valideringsinsatserna i första hand varit att leda de medverkande till anställningar genom att knyta valideringen till arbetsgivare och arbetspraktik (Andersson m.fl. 2002a).

En av den kritik som riktats till traditionell validering har varit att resultatet av processen, visserligen gett erkännande i form av betyg men inte lett till anställning, bland annat på grund av en s.k. mismatchproblematik. Ett annat viktigt utvecklingsområde för samhället handlar om stödet till de grupper med lägre utbildningsnivå, arbetslösa, i utanförskap, med funktionshinder, osv., som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Inom detta område är också traditionell validering ett viktigt redskap, då det på flera sätt kan utgöra ett viktigt avstamp för de personer som redan förvärvat kompetens men vars yrkesbana kanske abrupt avslutats. För samhället kan därför validering eller andra vuxenutbildningsåtgärder inte enbart ses som insatser som i direkt mening skall leda till anställningsbarhet eller anställning. För vissa grupper är de primära behoven många gånger att skapa insikt om den egna situationen, bygga upp självförtroendet och skapa framtidstro. Avseende arbetsplatsvalidering är detta inte lika aktuellt som ett samhällsansvar utan detta sköts till stor del av organisationerna. Detta kan också till stor del förklaras av den samhällslogik som utgår från att om man har en anställning och därmed inkomst dräglig nog att leva på, så förväntas man också från samhällets sida kunna ta ett eget ansvar för många områden av livet, något som samhället i andra fall måste ta ansvar för. Det kan med andra ord ses som viktigt att samhället använder sig av validering med alla dessa tre syften.

Organisationens problem och utmaningar

För organisationerna ses traditionell validering i första hand som ett komplement till det formella utbildningssystemet. Denna inställning bygger på en föreställning att det i första hand är de arbetslösa som är föremål för traditionell validering. Detta innebär att den validerade efter avslutad validering är i samma position som alla andra som är jobbsökande, dock med förhoppningsvis förhöjda chanser till etablering. På det sättet kan alltså traditionell validering från organisationernas perspektiv ses som ett sätt att förstärka, förbättra

och bredda samhällets kompetensförsörjningskapacitet. Det blir på det sättet en möjlighet till en förhöjd grad av formell kompetens, till arbetsmarknadens förfogande. Problemet med detta är, i och med att organisationerna i så liten utsträckning deltar i traditionell validering, att organisationerna har relativt svaga möjligheter att styra vilka kunskaper och kompetenser som valideras. Av den anledningen kan traditionell validering i vissa avseenden ses som ett trubbigt verktyg. Arbetsplatsvalidering kan i stort ses som det system som organisationerna begagnar sig av för att planera, kontrollera och anpassa de kunskaper och kompetenser som de är i behov av. Det blir det verktyg som organisationerna använder sig av för att styra rekryteringen av kompetens (eller etableringen av arbets sökande). Problemet med detta är att organisationernas behov av formell utbildning, både i betydelsen innehåll men också legitimitet, med dessa två system av validering så sällan möts. Traditionell validering skapar legitimitet men här saknar organisationerna många gånger översikt och påverkansmöjligheter avseende innehållet, medan det för arbetsplatsvalidering förhåller sig omvänt, här har man i princip full insikt över innehåll men här saknas många gånger den samhälleliga legitimiteten för de kunskaper och kompetenser man validerar. Angående de motiverande aspekterna av traditionell validering gagnar detta naturligtvis organisationerna men är inte något som dessa i första hand tar ansvar för eftersom det oftast rör personer som är arbetslösa.

När det kommer till de motiverande aspekterna av arbetsplatsvalidering är det en annan sak. Här tar, både av produktions- och verksamhetsmässiga skäl och av humanitära skäl, organisationerna många gånger ett stort ansvar för att använda både kompetensutveckling, oftast i kombination med synliggörandet och erkännandet av densamma som verktyg att stimulera de anställda till engagemang, initiativ och utveckling. I detta blir också den uppdelning som finns i samhället synlig, mellan dels organisationernas ansvar för de anställda, (avseende ett stort antal områden), dels samhällets ansvar för ungdomar och vuxna arbetslösa på väg in till arbetsmarknaden. Den utmaning som organisationerna har ifråga om validering handlar om på vilka sätt det är möjligt att vara med och påverka vilka kunskaper och kompetenser som valideras så att dessa matchar de kompetensbehov som finns. Här kan ett möte mellan traditionell validering och arbetsplatsvalidering vara en tänkbar lösning, i t ex arbetsplatsförlagd validering eftersom detta i högre grad underlättar efterfrågestyrd validering samtidigt som det förenklar arbetsplatsvalideringens huvudsyfte, att värdera kompetens på den egna arbetsplatsen.

En annan viktig utmaning för organisationerna handlar om en förväntad ökning av formell utbildnings betydelse och, får vi tillägga, dess medföljande kompetenser. Detta kan misstänkas inte bara gäller avseende innehåll utan även den legitimitet som denna medför. Här ligger alltså utmaningen för organisationerna främst att medverka vid traditionell validering i kombination med utbildningssatsningar främst för att kunna styra innehåll.

Individens problem och utmaningar

För individen kan traditionell validering innebära en betydelsefull möjlighet till erkännande, vidareutbildning och anställning. Kruxet med detta har däremot varit att för de flesta personer har detta inneburit ett "krav" på arbetslöshet, (något som de flesta inte är), eller att säga upp sig från en anställning, (något som många inte är villiga att göra). För anställda har möjligheterna till validering varit begränsade med undantag för vissa kommunanställda yrkesgrupper (Lundgren 2005). Kompetensutveckling och arbetsplatsvalidering kan ses som en samhällsöverenskommen ersättning för detta. De anställdas ges den kompetensutveckling och det erforderliga erkännandet för detta, men oftast inte i sådan omfattning att det kan ge samma överföringsvinster som vid traditionell validering. För individen är kompetensutvecklingsansvaret i grund och botten dennes egen. Om någon behöver utbildning eller kompetensutveckling finns det en generell förväntan att detta sköts av individen själv såvida inte denne är anställd, då organisationen förväntas ta ansvaret för kompetensutveckling. Individen kan vid särskilda omständigheter sätta sitt hopp till samhället. Här har t ex vuxenutbildning och validering varit ett billigare alternativ för personer med utbildnings- eller omskolningsbehov, till skillnad från en högskole- eller universitetsutbildning.

Genom bl.a. arbetsförmedlingens försorg har även validering använts som ett sätt att underlätta arbetsetablering, något som för den enskilde individen har inneburit stöd ibland annat kontakten med arbetsgivare (Andersson m.fl. 2002a). För de anställda kan arbetsplatsvalidering oftast ses som ett sätt att säkra den egna etablering, i betydelsen att genom kompetensutveckling och synliggörandet av detta ökar också chanserna till att få fortsatt anställning. Däremot kan inte arbetsplatsvalidering i allmän mening sägas öka etableringschanserna, i betydelsen att anställdas kunskaper och kompetenser görs synliga och erkända utanför den egna arbetsplatsen. Ifråga om traditionell validerings motiverande konsekvenser är detta känt och omskrivet (Tursell 2005; Andersson & Fejes 2005). Detta kan också i hög grad sägas om arbetsplatsvalidering

även om detta görs av delvis andra skäl. Rent generellt kan utbildning, kompetensutveckling och validering ses som viktiga utvecklande inslag i en enskild individs arbetskarriär, oavsett om detta görs med tanke på arbetsetablering eller som förkovran inom arbetet.

Den tredje vägens validering

Vari ligger då utmaningarna avseende validering? Det som i första hand kan framhållas som en central punkt och som på flera ställen behandlats i denna avhandling angående utvecklingen av validering har handlat om att se validering som ett verktyg som kan möta många behov. Validering kan leda till att kunskaper och kompetenser blir konkurrensfärdiga, i betydelsen formellt erkända men det kan också vara en metod att slussa in arbetslösa människor i arbete. Och, validering kan höja livsvärdet, ge kraft och motivation till ytterligare utbildning eller anställning. Här är en av de stora utmaningarna för validering, att utvecklas till ett flexibelt verktyg som beroende på situation och person kan skräddarsys för skilda mål. Arbetsmarknaden har sina kompetensbehov, samhället ställer krav på demokratiskt och pedagogiskt anknutna krav och den enskilde har sina önskemål och planer. Det kan därför finnas anledning att fundera på hur de angelägenheter som beskrivits tidigare avseende samhällets behov av att kunna upprätthålla demokratiska värderingar men också att bistå arbetslivet med nödvändig och adekvat kompetens samtidigt som grupper med svag position på arbetsmarknaden behöver få ett särskilt stöd skall kunna bemötas. Tillika är det för arbetsmarknaden centralt att de kunskaper och kompetenser som verkligen efterfrågas också blir utvecklade och tillgängliga, samtidigt som detta bör ställas mot arbetsmarknadens till synes ökade behov av legitimering, inte minst i graden av formell utbildning. För den enskilde handlar utmaningen om tillgängliga utbildnings- och kompetensutvecklingsmöjligheter men också om resurser för adekvat stöd vid tider av behov, som t ex omställning, arbetslöshet, osv.

Det andra som på olika sätt har framhållits i avhandlingen är behovet av ett närmande mellan de två valideringssystemen, traditionell validering och arbetsplatsvalidering. Traditionell validering med utgångspunkt från det formella utbildningssystemets logik framhåller demokratiska och pedagogiska värden men även behovet av standardisering med mål som t ex nationell gångbarhet, överföringskapacitet, likabehandling. Här tycks också de kvalificerande aspekterna av validering i högre grad bli betonade. Vid arbetsplatsvalidering är istället kunskapernas och kompetensernas värdering och anpass-

ning till aktuell eller nära förestående verksamhet i fokus, dock oftast utan det officiella synliggörande som betyg eller intyg kan utgöra. Det som en förenklad bild av dessa båda system ger för handen är att båda systemen har något som det andra saknar. Traditionell har i högre grad legitimiteten, något som arbetsplatsvalideringen saknar, arbetsplatsvalidering har i högre grad en anpassning till faktiska kompetensbehov, något som traditionell validering saknar. En viktig utgångspunkt i mötet mellan de båda systemen bör därför vara att acceptera, respektera och inse vikten av dessa skillnader, tillgångar och behov.

	Traditionell validering	Arbetsplatsvalidering
Legitimitet	Har	Saknar
Anpassning kompetensbehov	Saknar	Har

Tabell 3: Legitimitet och anpassningen av kompetensbehoven

Från samhällets sida handlar traditionell validerings stora utmaning om att utveckla de frågor som bl.a. betonats av Valideringsdelegationen och nu av Yrkehögskolemyndigheten om nationell gångbar, legitimitet, likabehandling, osv. Frågan, som jag ser det, är om detta arbete i alltför hög grad görs på bekostnad av det behov som traditionell validering i så hög grad lider av, nämligen bristen på anpassning av faktisk kompetens. På samhällsnivå kan detta ses som ett generellt problem, där risken är att traditionell validering producerar kompetens som inte efterfrågas. Det andra dikets problematik från samhällets sida handlar om att man blir tvungen att i alltför hög grad göra avkall på de demokratiska och pedagogiska aspekterna av validering. Från arbetsorganisationernas är utmaningen för arbetsplatsvalidering en annan. De stora frågorna för framtiden handlar mer om vilken betydelse formell utbildning, både avseende innehåll och den legitimitet det skapar för företagen eller kommunerna, kommer att ha. Utifrån det perspektivet kan arbetsplatsvalidering ses som ett ofullständigt redskap, som visserligen bidrar till pragmatiska lösningar på många gånger omedelbara behov men som i sitt nuvarande tillstånd saknar förmåga att skapa legitimitet och den dynamik som kan komma att efterfrågas avseende i ett framtida arbetsliv. Inte minst är frågorna om det individualiserade arbetets karaktär i relation till de kompetenser som högre utbildning ska-

par en intressant kombination som utmanar företagens och kommunernas sätt att synliggöra och osynliggöra kompetens i de egna organisationerna.

En tredje vägens validering kan vara möjlig om dessa båda aspekter tas tillvara, valideringens bredd och dynamiska användningsområde och de båda valideringssystemens behov av varandra. De uppenbara vinsterna för samhället är om anpassade varianter av traditionell validering kan finna sin väg in i organisationerna så kan detta i generell mening ses som en betydelsefull expansion av samhällets generella kompetensförsörjningskapacitet. Det kan också innebära möjligheter för samhället att överföra demokratiska och pedagogiska värderingar till arbetslivet. För arbetslivet kan vinsterna främst handla om den kraft som finns i det formella erkännandet, i form av utbildning och kompetensutveckling i kombination med validering, med vinster av legitimitet, synliggjord kompetens men också påverkansmöjligheter avseende innehållet i utbildning, kompetensutveckling och validering.

14

På fortsatt spaning

I detta sista kapitel tänker jag tillåta mig själv framträda med några ord. Det har varit en spännande resa att få dels gräva ned mig i traditionell validerings teori och praktik, dels få studera det som efter hand kom att bli benämnt arbetsplatsvalidering. Inte minst har detta gällt funderingarna och diskussionerna om vad validering egentligen är. Det som främst kommit att fastna och bli tydligt är hur vi vårt samhälle på ett så tydligt sätt indelat ansvaret för olika generella uppgifter som t ex formell utbildning och kompetensutveckling. Eller hur anställningsintervjun på ett så tydligt sätt blir en markör för den förhandlingsituation som trots allt utgör grunden för arbetsmarknaden och den marknadsföring av kompetens och förvärv av kompetens som en anställning innebär. På det sättet är validering en samhällsmarkör för hur vi värdesätter kunskap och kompetens, inte bara hos den enskilde individen utan i egentlig mening av samhället.

Validering är ett viktigt redskap i samhället, inte minst för individen men också för organisationer. Den risk som jag tänker ligger, inte i validering i sig, utan mer i användningen av validering handlar i första hand om den i alltför hög grad, (vi kan inte helt undvika det), blir ett redskap för stratifieringen i samhället, i meningen att det viktiga är att validering ger ett synligt resultat i

form av text betygs men undviker att utgöra ett som jag menar "direkt" redskap för användning, dvs., anställning. Detta verkar dock vara en känslig fråga i samhället därför att det som handlar om stratifiering inte enkelt låter sig förändras. Till detta hör text frågor om formell utbildning, legitimiteten av validering men också även frågan om den fria arbetsmarknadens spelregler. Här kan frågan om anställningsbarhet sägas höra, där det från samhällets sida ställs som krav att den enskilde individen själv tar ansvar för sin anställningsbarhet och då även sin egen anställning. Jag har inte kunnat tolka detta på annat sätt att det i samhället finns en strukturell tröghet att i alltför hög grad bryta dessa "överenskommelser". En annan sådan överenskommelse handlar om arbetslivets förbehållna rätt att bedöma och värdera kompetens. Det betyder samtidigt att det från samhällets sida alltid finns en typ av eftersläpning avseende den kompetensförsörjning man är satt att sköta. Å andra sidan finns det även en typ av eftersläpning från organisationernas sida avseende samhällsvärderingar som det utifrån en produktionslogik inte finns en omedelbar användning för.

Som jag ser det finns det två viktiga utmaningar för samhället och för arbetsorganisationerna, vilket jag också hoppas har framgått i avhandlingens olika delar. Dessa är i första hand den utmaning som ligger i att utbilda, kompetensutveckla och på så sätt befästa de generellt utbildningssvaga grupperna av både anställda och arbetslösa som finns i samhället. Denna fråga berör i hög grad validering och den potential som ligger i denna. För delar av denna grupp är formell utbildning inte ett reellt alternativ, och för andra delar med anställning är de enda reella möjligheterna till formell kompetens arbetsgivarens goda vilja. På det sättet bör validering, både traditionell validering i sin nuvarande utformning men också i anpassad form för arbetslivet kunna utgöra ett passande verktyg. Den andra utmaningen, vilket den diskussion som förts avseende det individualiserade arbetet har avsett, har handlat om de förändrade kompetenskrav som vi i någon mening kan förutse kommer att behövas eller kommer att bli oundvikliga, beroende på synsätt. Dessa kan i förenklad form mer sägas handla om kompetensens utvecklingspotential än om dess innehåll. Om det är så, kommer detta att få stora avgörande konsekvenser för synen på validering. Och hur skall dessa aspekter av kompetens valideras och är det ens önskvärt?

Dessa två generella utmaningar visar inte minst på behovet av att inte endast finna nationella standardiseringar av system för validering, utan också att traditionell validering förmår nå in i arbetsorganisationerna. Detta med tanke på

att det finns stora grupper av anställda med stora behov av kompetensutveckling och kompetensförsäkring. Det andra handlar om behovet av akademisk utbildning och det denna form av utbildning medför som kritiskt tänkande, social förmåga, att kunna uttrycka sig i tal och skrift, empowerment, osv. Här finns stora utmaningar för högskola och universitet att möta de behov som det individualiserade arbetet i en framtid kommer att innebära. Här kan validering vara en metod för detta.

Framtida forskning

Utifrån de ovan givna förslagen till inriktning ifråga om utvecklingen av validering så kan dessa samtidigt också utgöra grunden för framtida forskningsuppslag. Det ena handlar om validering som ett flexibelt och dynamiskt verktyg med utvecklingspotential främst inom gränslandet mellan traditionell validering och arbetsplatsvaliderings områden. Här bör det vara möjligt att undersöka pågående valideringsprojekt som ligger inom detta område för att på så sätt kunna fastställa vilka förutsättningar och vilka resultat som präglar dessa projekt. Det finns ett flertal pågående projekt av vilka vissa inte menar sig hålla på med validering men som ändå utvärderar kompetens i samarbete med lokala företagare inom den bransch som utvärderas. Från min sida finns det också ett stort intresse för utbildnings- och kompetensutvecklingsprojekt där högskola eller universitet samarbetar på arbetsplatsen eller i dess närhet med s.k. företagsförlagd utbildning. Detta är också ett intressant utvecklingsområde med öppningar för arbetsplatsförlagd validering. Det bör också vara möjligt att i samarbete med Yrkeshögskolemyndigheten undersöka förutsättningar för en utveckling av traditionell validering med inriktning mot arbetslivets sammanhang.

Det andra området för framtida forskning handlar om att undersöka förändrade behov av kompetens. Detta område kan ses som mer övergripande men berör i hög grad arbetslivets behov av högskole- eller universitetsutbildning. På vilket sätt ses detta som intressant från arbetsplatsernas sida avseende de spill-overeffekter som akademisk utbildning ger och hur kan denna typ av kompetens valideras.

Referenser

- Abrahamsson, Bengt, Andersen, Jon Aarum (1998). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber ekonomi
- Abrahamsson, Kenneth (red.) (1988). *Det stora kunskapslyftet*. Svensk vuxenutbildning inför år 2010. F 88:4 Vad säger forskningen? Stockholm: Skolöverstyrelsen
- Abrahamsson, Kenneth (2002). *Generalister och specialister på morgondagens arbetsmarknad*. En efterskrift i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Abrahamsson, Kenneth (2007a). *Från arbetarhögskola till forskningscirkel*. Svenska bildningsvägar i utbildningsexpansionens samhälle. Stockholm: Premiss förlag
- Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen: könsmonster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa
- Abrahamsson, Lena (2007b). *Validering i arbetslivet – en studie av företags identifiering, synliggörande, hantering och värdering av kompetens i arbetsorganisationen*. Projektbeskrivning. Luleå: Luleå Tekniska Universitet
- Abrahamsson, Lena (2009). *Att återställa ordningen: könsmonster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa
- Abrahamsson, Lena, Gunnarsson, Ewa (2002). *Arbetsorganisation, kompetens och kön: i gränslandet mellan rörlighet och stabilitet* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur

- Adler, Patricia A., Adler Peter (1994). *Observational Techniques* i Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. (red) (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE
- Ahlberg, Alf (1953). *Yrkesskicklighet och allmänbildning*. Stockholm: Statens hantverksinstitutets skriftserie M27
- Allvin, Michael (1997). *Det individualiserade arbetet: om modernitetens skilda praktiker*. Eslöv: Brutus Östlings bokförlag Symposion
- Allvin, Michael (2008). *New rules of work: exploring the boundaryless job* i Näswall, Katharina, Hellgren, Johnny, Sverke, Magnus (2008). *The individual in the changing working life*. Cambridge: Cambridge University Press
- Allvin, Michael, Aronsson, Gunnar, Hagström, Tom, Johansson, Gunn, Lundberg, Ulf (2006). *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber
- Alvesson, Mats, Skoldberg, Kaj (1994) *Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur
- Andershed, Helena, Ljungzell, Malin, Sjöberg, Karin, Svensson, Lennart (2007). *Vad kan man lära av arbetsplatslärande? Utveckling av yrkesutbildningar inom industri, äldreomsorg och kriminalvård*. Lindesberg: APeL AB
- Andersson, Eira (2005). *Kompetensutveckling i Call Centers. Genomförande och utvärdering av projekt Helhetssyn vid Kalix Tele24*. Examensarbete 2005:225. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Andersson, Per, Fejes, Andreas (2005). *Kunskapens värde: validering i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur
- Andersson, Per, Harris, Judy, (red.) (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE
- Andersson, Per, Fejes, Andreas, Hult, Åsa (2002a). *Validering av yrkeskompetens – en studie av verksamheten inom Nätverk Sörmland*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap
- Andersson, Per, Hult, Åsa, Fejes, Andreas (2002b). *Validering av utländsk yrkeskompetens – en studie av den utökade försöksverksamheten i Skolverket* (2002). *Validering av utländsk yrkeskompetens*. Redovisning av Regeringsuppdrag. Stockholm: Skolverket
- Andersson, Per, Sjösten, Nils-Åke, Ahn, Song-Ee (2003). *Att värdera kunskap, erfarenhet och kompetens: perspektiv på validering*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling
- Andersson, Per, Hult, Åsa, Osman, Ali (2006). *Validering som sortering – hur värderas utländsk yrkeskompetens?* Norrköping: Integrationsverket & Valideringsdelegationen.
- Andersson, Ylva (2010). *Älskade poet*. Visby: Books-on-Demand

- Angelöw, Bosse (1991). *Det goda förändringsarbetet: om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur
- A & O (2008). Temagruppens A & O ansökan till Europeiska socialfonden 2007-2013. Luleå: Luleå tekniska universitet & Arbetsplatslärande & omställning i arbetslivet
- Argyris, Chris, Schön, Donald A. (1978). *Organizational learning: a theory of action perspective*. Reading, Mass: Addison-Wesley
- Aronsson, Gunnar (2005). *Gränslöst arbete eller arbetets nya gränser? Tvärsnitt – om humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning, nr 2*.
- Aspgren, Maria (2002). *Är vi lika bra som andra? Sveriges kompetensförsörjning i ett internationellt perspektiv* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Aurell, Marie (2001). *Arbete och identitet*. Linköping: Linköpings Universitet
- Bauman, Zygmunt (1998). *Vi vantrivs i det postmoderna*. Göteborg: Daidalos
- Bauman, Zygmunt (2002). *Det individualiserade samhället*. Göteborg: Daidalos
- Beck, Ulrich (1998). *Risksamhället: på väg mot en annan modernitet*. Göteborg: Daidalos
- Beck, Ulrich, Beck-Gernsheim, Elisabeth (2006). *Individualization*. London: SAGE
- Beetham, David (1991). *The Legitimation of Power*. Issues in Political Theory. London: MacMillan Press
- Berg, Bruce L. (2001). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston, Mass: Pearson Education
- Berger, Peter L., Luckmann, Thomas (1966). *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, New York: Doubleday
- Berglund, Gun, Fejes, Andreas (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur
- Berglund, Gun (2009). *Anställningsbarhet: ett tecken i tiden* i Berglund, Gun, Fejes, Andreas (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur
- Berglund, Leif (2008). *Upprättad för livet eller inrättad i ledet?: en studie av sju utvecklingspartnerskap inom Equalprogrammet*. Licentiatuppsats. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Bergström, Göran, Boréus, Kristina (red) (2005). *Textens mening och makt. Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur
- Bergström, Lars (1972). *Objektivitet. En undersökning av innebörden, möjligheten och önskvärdheten av objektivitet i samhällsvetenskapen*. Stockholm: Prisma

- Bergström, Tomas (2002). *Organisationskultur och kommunal förnyelse?: förändring i gamla hjulspår*. Malmö: Liber ekonomi
- Berkel, Rik v., Valkenburg, Ben (red.) (2007). *Making it personal. Individualising activation services in the EU*. Bristol: The Policy Press
- Bibeln (2000). Bibelkommissionens översättning
- Billet, Stephen, Fenwick, Tara, Somerville, Margaret (red.) (2006). *Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer
- Billet Stephen (2006). *Work, Subjectivity and Learning* i Billet, Stephen, Fenwick, Tara, Somerville, Margaret (red.) (2006). *Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer
- Bjereld, Ulf, Demker, Marie, Ekekrantz, Jan, Ekengren, Ann-Marie (red) (2005). *Det hyperindividualiserade samhället?* Umeå: Boréa
- Björk, Peder, Bostedt, Göran, Johansson, Hans (2003). *Governance*. Lund: Studentlitteratur
- Björkman, Torsten (2002). *Den långlivade taylorismen* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Björnåld, Jens (2001). *Making learning visible: identification, assessment and recognition of non-formal learning*. Tessaloniki: Cedefop – European Centre for the Development of Vocational Training.
- Blauner, Robert (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and his industry*. Chicago: University of Chicago Press
- Blomqvist, Martha (1994). *Könshierarkier i gunkning*. Kvinnor i kunskapsföretag. Stockholm: Acta Universitatis Upsaliensis
- Boglund, Anders, Eliæson, Sven, Månson, Per (2000). *Kapital, rationalitet och social sammanhållning*. Stockholm: Prisma
- Boud, David, Solomon, Nicky (2003). "I don't think I am a learner": acts of naming learners at work. *Journal of Workplace Learning*, Vol 15, Nr 7/8, s. 326-331
- Braverman, Harry (1977). *Arbete och monopolkapital: arbetets degradering I det tjugonde århundradet*. Stockholm: Rabén & Sjögren
- Breier, Mignonne (2005). *A disciplinary-specific approach to the recognition of prior informal experience in adult pedagogy: 'rpl' as opposed to 'RPL'*. *Studies in Continuing Education*, Vol 27, Nr 1, pp 51-65
- Breier, Mignonne (2006). *A disciplinary-specific approach to the recognition of prior informal experience in adult pedagogy: 'rpl' as opposed to 'RPL'* i Andersson, Per, Harris, Judy, (red.) (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE

- Buchmann, Marlis (1989). *The script of life in modern society: entry into adulthood in a changing world*. Chicago: University of Chicago Press
- Challis, Maggie (1993). *Introducing APEL*. London & New York: Routledge
- Charmaz, Kathy (2006). *Constructing grounded theory: a practical guide through qualitative analysis*. London: SAGE
- Charon, Joel M. (1998). *Symbolic interaktionism: an introduction, an interpretation, an integraton*. Upper Saddle River, NJ, London: Prentice Hall
- Christensen, Tom, Læg Reid, Per, Roness, Paul, G., Røvik, Kjell Arne (2005). *Organisationsteori för offentlig sektor*. Malmö: Liber
- Colardyn, Danielle (1997). *Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande* i SOU 1997:158. *Vuxenpedagogik i teori och praktik – Kunskapslyftet i fokus*. Utbildningsdepartementet, Kunskapslyftskommittéen. Stockholm: Fritzes
- Colardyn, Danielle, Bjørnavald, Jens (2004). *Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: Policy and Practices in EU Member States*. European Journal of Education, Vol 39, Nr 1, s. 69-89
- Collins, Randall (red) (1994). *Four sociological traditions*. Selected readings. New York: Oxford University Press
- Dahl, Gudrun, Smedler, Ann-Charlotte (red) (1993). *Det respektfulla mötet. Ett symposium om forskningsetik och antropologi*. Stockholms Universitet 25-27 november 1991. Stockholm: Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådets skriftserie Brytpunkt
- Demker, Marie, Bjereld, Ulf (2005). *Teser om det hyperindividualiserade samhället*. Tvärsnitt 2005:3
- Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. (red) (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE
- Ellström, Per-Erik (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica
- Ellström, Per-Erik, Gustavsson, Bernt, Larsson, Staffan (red) (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Ellström, Per-Erik (1996). *Rutin och reflektion – förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete* i Ellström, Per-Erik, Gustavsson, Bernt, Larsson, Staffan (red) (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Ellström, Per-Erik (2001). *Integrating Learning and Work: Problems and Prospects*. Human Resource Development Quarterly, Vol 12, nr. 4, s. 421-435
- Ellström, Per-Erik (2002). *Lärande – i spänningsfältet mellan produktionens och utvecklingens logik* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur

- Ellström, Per-Erik (2003). *Utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet – vilka är förutsättningarna?* HSS -03 – Högskolor och samhälle i samverkan. Ronneby, Sverige
- Ellström, Per-Erik, Hultman, Glenn (2004). *Lärande och förändring i arbetslivet. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Ellström, Per-Erik (2004). *Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande i arbetslivet* i Ellström, Per-Erik, Hultman, Glenn (2004). *Lärande och förändring i arbetslivet. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Ellström, Per-Erik (2006). *Arbetsplatslärandets janusansikte*. Pedagogisk forskning i Sverige, Vol 10, nr 3/4, s. 182-194
- Ellström, Per-Erik (2010). *Forskning om kompetensutveckling i företag och organisationer* i Kock, Henrik (red) (2010). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Eriksson-Zetterqvist, Ulla (2009). *Institutionell teori – idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB
- ETUC (2002). *Livslångt lärande – ramöverenskommelse. Ramverk av åtgärder för livslång utveckling av kompetenser och kvalifikationer*. Återfinns på LO:s hemsida under Viktiga områden, Europa fackligt, Europeiska avtal 100319
- Europeiska Kommissionen, Generaldirektoratet för regionalpolitik (2007). *Sammanhållningspolitiken 2007-2012: kommentarer och officiella texter*. Luxemburg: Europeiska gemenskapers byrå för offentliga publikationer
- Europeiska Unionen (1996). *Teaching and Learning: Towards the Learning Society*. White Paper on Education and Training. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Evans, Norman (2003). *Making sense of lifelong learning: respecting the needs of all*. London: RoutledgeFalmer
- Fairclough, Norman (1995). *Critical Discourse Analysis. The critical study of language*. Harlow: Longman
- Fejes, Andreas (2006). *Constructing the adult learner: a governmentality analysis*. Linköping: Department of Behavioural Sciences, Linköping University
- Fejes, Andreas, Andersson, Per (2008). *Validering integrerad i läroprocesser – erfarenheter av kompetensutveckling för omvårdnadspersonal inom ramen för Kompetensstegen*. Linköping: Linköpings universitet
- Fenwick, Tara (2005). *Learning as Grounding and Flying: Knowledge, skill and transformation in changing work contexts*. Conference paper. From ground to skills to sky-qualifications, 17-19 augusti 2005, Kiruna.
- Fenwick, Tara (2006a). *Escaping/Becoming Subjects: Learning to Work the Boundaries in Boundaryless Work* i Billet, Stephen, Fenwick, Tara, Somerville, Mar-

- garet (red.) (2006). *Work, Subjectivity and Learning: Understanding Learning through Working Life*. Dordrecht: Springer
- Fenwick, Tara (2006b). *Reconfiguring RPL and its assumptions: a complexified view* i Andersson, Per, Harris, Judy, (red.) (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE
- Fenwick, Tara, Rubenson, Kjell (2005) *Taking stock: a review of research in work learning 1999-2004*. Proceedings of the International Conference for Researching Work and Learning, University of Technology at Sydney, Sydney, Australia.
- Flyvbjerg, Bent (1991). *Rationalitet og magt. Bind 1. Det konkrete videnskab*. Köpenhamn: Akademisk forlag
- Flyvbjerg, Bent (1998). *Rationality & Power. Democracy in Practice*. Chicago: The University of Chicago Press
- Fontana, Andrea, Frey, James H. (1994). *Interviewing. The Art of Science* i Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. (red) (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE
- Forsberg, Erik, Hagqvist Curt, Lundberg, Bertil, Starrin, Bengt (1997). *Frigörande kraft: empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Gothia
- Forsman, Birgitta (2002). *Vetenskap och moral*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa
- Forssell, Anders, Jansson, David (2000). *Idéer som fångslar: recept för en offentlig reformation*. Malmö: Liber ekonomi
- Foucault, Michel (1993). *Diskursens ordning*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag
- Fromm, Erich (1993). *Flykten från friheten*. Stockholm: Natur och Kultur
- Furlong, Andy, Cartmel, Fred (1997). *Young people and social change. Individualization and risk in late modernity*. Buckingham: Open University Press
- Furusten, Staffan (1999). *Popular management books: how they are made and what they mean for organisations*. London: Routledge
- Giddens, Anthony (1984). *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press
- Giddens, Anthony (1996). *Modernitetens följder*. Lund: Studentlitteratur
- Giddens, Anthony (1999). *Modernitet och självidentitet; självet och samhället I den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos
- Gilje, Nils, Grimen Harald (1993). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos
- Glaser, Barney G., Strauss Anselm L. (2006). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New Brunswick, N.J.: Aldine Transaction

- Goffman, Erving (1998). *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Prisma
- Gunnarsson, Ewa (1994). *Att våga våga jämnt! Om kvalifikationer och kvinnliga förhållningssätt i ett tekniskt industriarbete*. Doktorsavhandling 1994:157 D. Luleå: Tekniska Högskolan i Luleå
- Harris, Judy (2006). *Questions of knowledge and curriculum in the recognition of prior learning* i Andersson, Per, Harris, Judy, (red.) (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning*. Leicester: NIACE
- Holmlund, Åsa, Levin, Thorbjörn (2002). *Med livet som merit: validering här och nu*. Klagstorp: Äspögården AB
- Howarth, David (2000). *Discourse*. Buckingham: Open University Press
- Huzzard, Tony (2000). *Labouring to learn. Union Renewal in Swedish Manufacturing*. Umeå: Boréa
- Höghielm, Robert (2005). *Yrkesbaserat lärande. Erfarenheter från PEOPLE delprojekt i Söderhamn 2002 till 2005*. Söderhamn: CFL/Centrum för flexibelt lärande
- Illeris, Knud (2001). *Lärande i mötet mellan Piaget, Freud och Marx*. Lund: Studentlitteratur
- Jansson, Anna (2006a). *Lärandemiljö vid callcenters. Kartläggning av arbets- och lärandemiljön vid callcenters i Norrbotten, våren 2004*. Forskningsrapport 2006:04. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Jansson, Anna (2006b). *Lärande och utveckling i callcenters. Erfarenheter från ett forskningsprojekt*. Forskningsrapport 2006:18. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Jansson, Tommy (2004). *Validering – att synliggöra individens resurser*. Malmö: Liber Ekonomi
- Jarvis, Peter (2006). *Towards a Comprehensive Theory of Human Learning*. London: Routledge
- Jarvis, Peter (2007). *Globalisation, lifelong learning and the learning society: sociological perspectives*. Abingdon, Oxon, New York: Routledge
- Johansson, Bo, Frick, Kaj, Jan, Johansson (red) (2004). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Lund: Studentlitteratur
- Johansson, Jan, Abrahamsson, Lena (2009). *Det goda arbetet bortom Lean i Porsfelt*, Dan (red.) (2009). *Arbetslivsforskning och hållbarhet. Empiriska illustrationer och framtidsvisioner*. Växjö: institutionen för samhällsvetenskap
- Kalberg, Stephen (1980). *Max Weber's types of rationality: Cornerstones for the analysis of rationalization processes in history*. The American Journal of Sociology, Vol 85, Nr 5, s. 1145-1179

- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books
- Karlsson, Anette (2010). *I moderniseringens skugga? Om förändring och identitet i två administrativa serviceyrken*. Göteborg: Department of Sociology, University of Gothenburg
- Kock, Henrik (2004). *Team som lärstrategi* i Ellström, Per-Erik, Hultman, Glenn (2004). *Lärande och förändring i arbetslivet. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Kock, Henrik (red) (2010). *Arbetsplatslärande – att leda och organisera kompetensutveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Kok, Wim (2004). *Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*. Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, nov 2004. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Krag Jacobsen, Jan (1993). *Interoju: konsten att lyssna och fråga*. Lund: Studentlitteratur
- Kristensson Ugglå, Bengt (2007). *Flexibilitet eller utbildning?* i Gustavsson, Bernt (red) (2007). *Bildningens förvandlingar*. Göteborg: Daidalos
- Kuhn, Thomas S. (1996). *The structure of scientific revolutions*. Chicago: University of Chicago Press
- Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsinterojun*. Lund: Studentlitteratur
- Lave, Jean, Wenger, Etienne (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press
- Lincoln (1985)
- Lindberg, Ola (2009). *Nyttig, utvald eller bildad? Tre sätt att se på den högre utbildningens funktion* i Berglund, Gun & Fejes, Andreas (2009). *Anställningsbarhet. Perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur
- Lindvert, Jessica (2006). *Ihålig arbetsmarknadspolitik? Organisering och legitimitet igår och idag*. Umeå: Boréa
- le Grand, Carl, Szulkin, Ryszard, Thålin, Michael (2002). *Har jobben blivit mer kvalificerade? Kvalifikationskravens förändringar i Sverige under tre decennier* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Lundgren, Agneta (2005). *På längre sikt. "Kompetenshimmel eller deltidshelvete?"* En utvärdering av samarbetsprojektet Hållbar kompetensutvecklingsmodell under åren 2003-2004. Luleå: Luleå Tekniska Universitet
- Lundgren, Kurt (1996). *Livslångt lärande. Praktisk teori om lärandets ekonomi*. Stockholm: Nerenius & Santérus förlag

- Lundgren, Kurt (2002). *"Just in time learning" och livslångt lärande i Abrahams-son, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). Utbildning, kompetens och arbete. Lund: Studentlitteratur*
- Lysgaard, Sverre (1961). *Arbeiderkollektivet: en studie i de underordnedes sosiologi. Oslo: Universitetsforlaget*
- Marklund, Staffan (red) (2000). *Arbetsliv och hälsa 2000. Stockholm: Arbetslivsinstitutet*
- Mayo, Elton (1933). *The Human Problem of an Industrial Civilization. New York: MacMillan*
- Mead, George Herbert (1976). *Medvetandet, jaget och samhället från socialbehavioristisk ståndpunkt. Lund: Argos*
- Merton, Robert K., Storer, Norman W. (1973). *The sociology of science: theoretical and empirical investigations. Chicago: University of Chicago Press*
- Michelson, Elena (2006). *Beyond Galileo's telescope: situated knowledge and the recognition or prior learning* i Andersson, Per, Harris, Judy, (red.) (2006). *Re-theorising the recognition of prior learning. Leicester: NIACE*
- Miles, Matthew B., Huberman, A. Michael (1994). *Qualitative Data Analysis. Thousand Oaks: SAGE*
- Montin, Stig (2007). *Moderna kommuner. Malmö: Liber*
- Myndigheten för Yrkehögskolan (2009). *Verksamhetsplan för Myndigheten för Yrkehögskolan andra halvåret 2009. Västerås: Myndigheten för Yrkehögskolan*
- Mustel, Kerstin (2005). *Kartläggning av valideringsverksamhet inom studieförbund och folkhögskolor och synpunkter på validering av folkbildning. Dnr: VLD 2005/9. Norrköping: Valideringsdelegationen*
- Nationalencyklopedin (2009). *Nationalencyklopedin. Malmö: Nationalencyklopedin*
- Nordhaug, Odd (1993). *Human capital in organizations. Oslo: Scandinavian University Press*
- Näswall, Katharina, Hellgren, Johnny, Sverke, Magnus (2008). *The individual in the changing working life. Cambridge: Cambridge University Press*
- Olofsson, Jonas (2005). *Svensk yrkesutbildning. Vägval i internationell belysning. Stockholm: SNS Förlag*
- Oscarsson, Henrik (2005). *Om individualisering* i Bjereld, Ulf, Demker, Marie, Ekekrantz, Jan, Ekengren, Ann-Marie (red) (2005). *Det hyperindividualiserade samhället? Umeå: Boréa*
- Pedler, Mike, Aspinwall, Kath (2000). *Den lärande organisationen: en kortfattad vägledning. Stockholm: Fakta Info Direkt*

- Polanyi, Michael (1967). *The tacit dimension*. Garden City, New York: Doubleday
- Popper, Karl (1976). *The Logic of the Social Sciences* i Adorno, Albert, Dahrendorf, Habermas, Pilot & Popper (1976) *The Positivist Dispute in German Sociology*. London: Heinemann
- Popper, Karl (1989). *Conjectures and Refutations: The Growth of Scientific Knowledge*. London: Routledge
- Regeringsproposition 1990/01:85. *Växa med kunskaper – om gymnasieskolan och vuxenutbildningen*. Stockholm: Fritzes
- Regeringsproposition 2000/01:72. *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen*. Stockholm: Fritzes
- Richardson, Gunnar (2004). *Svensk utbildningshistoria: skola och samhälle förr och nu*. Lund: Studentlitteratur
- Ritzer, George (1998). *The McDonaldization thesis*. London: SAGE
- Ritzer, George (1999). *Enchanting a disenchanted world: Revolutionizing the Means of Consumption*. Thousand Oaks: Pine Forge Press
- Ritzer, George (2008). *Classical Sociological Theory*. Boston: McGraw-Hill
- Rolf, Bertil (1991). *Profession, tradition och tyst kunskap: en studie i Michael Polanyis teori om den professionella kunskapens tysta dimension*. Nora: Nya Doxa
- Romaniuk, Karen, Snart, Fern (2000). *Enhancing employability: the Role of Prior learning Assessment and Portfolios*. Career development international, Vol 5, Nr 6, s. 318-322
- Rose, Nikolas (1999). *Governing the soul: the shaping of the private self*. London: Free Association Books
- Rubenson, Kjell (1996). *Livslångt lärande: mellan utopi och ekonomi* i Ellström, Per-Erik, Gustavsson, Bernt, Larsson, Staffan (red.) (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Rönqvist, Dan (2004). *Kompetensutveckling i praktiken – ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld* i Ellström, Per-Erik, Hultman, Glenn (2004). *Lärande och förändring i organisationer. Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Røvik, Kjell Arne (2000). *Moderna organisationer: trender inom organisationstänkandet vid millennieskiftet*. Malmö: Liber
- Røvik, Kjell Arne (2008). *Managementsamhället: trender och idéer på 2000-talet*. Malmö: Liber
- Sandberg, Fredrik, Schultz, Linda (2007). *Validus. Slutrapport för fas 1 i ett samverkansprojekt om validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande*. Lund: Lunds universitet

- Sandberg, Fredrik (2009). *Validering och anställningsbarhet* i Berglund, Gun, Fesjes, Andreas (2009). *Anställningsbarhet: perspektiv från utbildning och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur
- Sandkull, Bengt, Johansson, Jan (2000). *Från Taylor till Toyota*. Lund: Studentlitteratur
- Sandkull, Bengt, Abrahamsson, Lena, Andersson, Eira, Jansson, Anna, Odenrick, Per, Sörgärde, Nadja (2008). *Illusion eller verklighet? Planerade förändringar i företag*. Lund: Studentlitteratur
- Schmidt, Folke, Eklund, Ronnie et al. (1997). *Facklig arbetsrätt*. Stockholm: Juristförlaget
- Schultz, Linda, Sandberg, Fredrik (2007). *Validus II. Rapport från fas 2 av ett samverkansprojekt gällande validering av fackliga kunskaper inhämtade genom arbetsplatslärande*. Lund: Lunds universitet
- Schwandt, Thomas A. (1994). *Constructivist, Interpretivist Approaches to Human inquiry* i Denzin, Norman K., Lincoln, Yvonna S. (red) (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: SAGE
- Senge, Peter (1995). *Den femte disciplinen: den lärande organisationens konst*. Stockholm: Nerenius & Santérus
- Sennett, Richard (2000). *När karaktären krackelerar: människan i den nya ekonomin*. Stockholm: Atlas
- Skolverket 1999:121. *Det livslånga och livsvida lärandet*. Stockholm: Liber Distribution
- Skolverket 1999:503. *Validering*. Stockholm: Liber Distribution
- Somerville, Margaret, Abrahamsson, Lena (2003). *Trainers and learners constructing a community of practice: Masculine work cultures and learning safety in the mining industry*. *Studies in the Education of Adults*, vol. 35, nr 1.
- Starrin, Bengt (1996). *Grounded Theory – En modell för kvalitativ analys?* i Svensson, Per-Gunnar, Starrin, Bengt (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur
- Statens offentliga utredningar 1996:27. *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén om ett nationellt kunskapslyft för vuxna. Stockholm: Fritzes
- Statens offentliga utredningar 1997:108. *Att lämna skolan med rak rygg – om rätten till skriftspråket och om förskolans och skolans möjligheter att förebygga och möta läs- och skrivsvårigheter*. Stockholm: Fritzes
- Statens offentliga utredningar 1998:51. *Vuxenutbildning och livslångt lärande. Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet*. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén. Stockholm:Fritzes

- Statens offentliga utredningar 1998:165. *Validering av utländsk yrkeskompetens. Slutbetänkande av Utredningen av utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter*. Stockholm: Fritzes
- Statens offentliga utredningar 1999:39. *Vuxenutbildning för alla? Andra året med Kunskapslyftet*. Delbetänkande av Kunskapslyftskommittén. Stockholm: Fritzes
- Statens offentliga utredningar 2001:78. *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Stockholm: Fritzes
- Statens offentliga utredningar 2002:120. *Åtta vägar till kunskap – en ny struktur för gymnasieskolan*. Stockholm: Fritzes
- Statskontoret Kommun- och Vårdsenheten (1999). *Hur mycket kostar Kunskapslyftet?* Stockholm: Statskontoret 134
- Strauss, Anselm, Corbin, Juliet (1998). *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks: SAGE
- Sundin, Elisabet (2006). *Kommuner – mycket speciella organisationer* i Jonsson, Leif (2006). *Kommunledning och samhällsutveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Svenska ESF-rådet (2000). *Gemenskapsinitiativprogram för EQUAL Sverige 2000-2006*. Stockholm: ESF-rådet
- Svenska Kommunalarbetarförbundet (2005). *Värdera validering*. Stockholm: Kommunal
- Svenska Kommunalarbetarförbundet (2006). *Vi kan mer. Kommunals handlingsprogram för kompetensutveckling*. Stockholm: Kommunal
- Svenska Metallindustriarbetarförbundet (1985). *Det goda arbetet*. Huvudrapport från programkommittén om industriarbetets värde och villkor presenterad vid Svenska Metallindustriarbetarförbundets kongress 1-7 september 1985
- Svenskt Näringsliv (2006). *Företagens kompetensbehov – en utmaning för Sverige. En undersökning av svenska företags kompetensbehov*. Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Svenskt Näringsliv (2003). *Yttrande angående Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande DS 2003:23. U2003/2018/SV*. Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Svenskt Näringsliv (2008). *Remissyttrande av Valideringsdelegationens slutrapport: Mot en nationell struktur*. SN Dnr 71/2008:5. Stockholm: Svenskt Näringsliv
- Svensson, Lennart G. (2002). *Arbete och kompetens* i Hansen, Lars H., Orban, Pal (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Taylor, Fredrick, W. (1967). *The principles of scientific management*. New York: Norton

- Thompson, James D. (1971). *Hur organisationer fungerar*. Stockholm: Prisma i samarbete med Sveriges civilekonomförening
- Thomsson, Heléne (2002). *Reflexiva intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Trondman, Mats (1994). *Bilden av en klassresa. Sexton arbetarklassbarn på väg till och i högskolan*. Stockholm: Carlsson Bokförlag AB
- Trägårdh, Lars (2000). *Empowerment och egenmakt*. Stockholm: Timbro/CVV
- Tursell, Astrid (2004). *Att validera kompetens för tillgodoräknande av lärarutbildning: beskrivning av ett valideringsprojekt*. Malmö: Lärarutbildningen, Malmö Högskola
- Tursell, Astrid (2005). *Validering i centrum: i Göteborg och Malmö*. Göteborg, Malmö: Valideringscentrum i Göteborgsregionen, Valideringscentrum i Malmö stad
- Unionen (2008). *En politik för kompetens – Unionens riktlinjer för kompetensutveckling*. Stockholm: Unionen
- Utbildningsdepartementet (1994:34). *Internationella jämförelser och svenska perspektiv – statistiskt underlag för Agenda 2000*. Rapport nr 12. Stockholm: Fritzes
- Utbildningsdepartementet (1994:35). *Agenda 2000. Kunskap och kompetens för nästa århundrade. En första analys*. Stockholm: Fritzes
- Utbildningsdepartementet (2001a). *Debatten om det livslånga lärandet. Den nationella konsultationen om EU-kommissionens memorandum om livslångt lärande 2001*. Rapport nr 5. Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Utbildningsdepartementet (2001b). *Den öppna högskolan: om regeringens politik för högre utbildning*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Utbildningsdepartementet (2003:23). *Validering m.m. – fortsatt utveckling av vuxnas lärande*. Stockholm: Regeringskansliet
- Utbildningsdepartementet (2008a). *Kommittédirektiv. Bildandet av Myndigheten för yrkeshögskolan. Beslut vid regeringssammanträde den 11 december 2008*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Utbildningsdepartementet (2008b). *Mot en nationell struktur. Valideringsdelegationens slutrapport. TCO:s yttrande. Dnr U 2008/205/SV*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
- Valideringsdelegationen (2006). *Validering inom folkbildningen*. Dnr: VLD 2006/34.5. Norrköping: Valideringsdelegationen
- Valideringsdelegationen (2007a). *Validering av kunskaper och kompetens*. Gävle: Högskolan i Gävle
- Valideringsdelegationen (2007b). *Koncept för validering av generella kompetenser i folkbildning och informellt lärande*. Norrköping: Valideringsdelegationen

- Valideringsdelegationen (2008). *Valideringsdelegationens slutrapport – mot en nationell struktur*. Norrköping: Valideringsdelegationen
- Valideringsutredningen (2001). *Validering i kommunerna år 2000 – svaren på valideringsutredningens enkät*. Stockholm: Utbildningsdepartementet, rapport från utredningen om validering av vuxnas kunskap och kompetens.
- Waerness, Kari (1984). *The Rationality of Caring*. Economic and Industrial Democracy. London: SAGE
- Wallén, Göran (1996). *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur
- Walther, Andreas, du Bois-Reymond, Manuela, Biggart, Andy (red.) (2006). *Participation in transition: motivation of young adults in Europe for learning and working*. Frankfurt am Main: Peter Lang
- Weber, Max (1978). *Den protestantiska etiken och kapitalismens anda*. Lund: Argos
- Weber, Max (1983a). *Ekonomi och samhälle: förståelsesociologins grunder. I. Sociologiska begrepp och definitioner. Ekonomi, samhällsordning och grupper*. Lund: Argos
- Weber, Max (1983b). *Ekonomi och samhälle: förståelsesociologins grunder. III. Politisk sociologi. Ekonomi, samhällsordning och grupper*. Lund: Argos
- VEETAC (1993). *Arrangements for the Recognition of Prior Learning in Australia*. Canberra, Commonwealth of Australia: Vocational Education, employment and training advisory committee
- Vetenskapsrådet (1990). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Vänje, Annika (2005). *Knäcka koderna. Praxis kring kön, industriell organisation och ledarskap*. Doktorsavhandling. Luleå: Luleå tekniska universitet
- Yin, Robert K. (2007). *Fallstudier: design och genomförande*. Malmö: Liber
- Ylinenpää, Håkan (2004). *If management can be learned, can learning be managed? Reflections on HEI-based management training in smaller firms*. International Journal of Life-Long education, Vol 24, Nr 6, s. 507-524
- Ylinenpää, Håkan, Johansson, Bo, Johansson, Jan (2006). *Ledning i småföretag*. Lund: Studentlitteratur
- Ylinenpää, Håkan (2006). *Lärande och Knowledge Management i mindre företag* i Ylinenpää, Håkan, Johansson, Bo, Johansson, Jan (2006). *Ledning i småföretag*. Lund: Studentlitteratur
- Åberg, Rune (2002). *Överutbildning: ett arbetsmarknadspolitiskt problem?* i Abrahamsson, Kenneth, Abrahamsson, Lena, Björkman, Torsten, Ellström, Per-Erik, Johansson, Jan (red.) (2002). *Utbildning, kompetens och arbete*. Lund: Studentlitteratur
- Örtenblad, Anders (2009). *Lärande organisationer: vad och för vem?* Malmö: Liber

Tidskrift

Personal & ledarskap (2009). Nr 6

Internet

Kalix Tele24 (2010). www.kalixtele24.com

Luleå kommun (2010). www.lulea.se

Nationalencyklopedin (2010). www.ne.se

OCN Sweden AB (2010). Open College Network Sweden AB:s hemsida.
www.ocn.se (2010-03-31)

Piteå kommun (2010). www.pitea.se

Rönnskärsverken (2010). www.boliden.com

Yrkeshögskolemyndigheten (2010). Information om uppdraget rörande validering. www.yhmyndigheten.se (2010-03-31)

Bilaga 1: Intervjuguide

Personalchef

Organisation

Hur många arbetar här? Män? Kvinnor?

Hur arbetar personalavdelningen?

Vilka befattningar har ni?

Vem styr kompetensförsörjning?

Hur planerar man kompetens?

Ingår ni i ledningsgruppen?

Företag: Vilka direktiv avseende kompetens kommer från ledning, styrelse, koncern?

Kommun: Vad kommer från politiker? Kommunledning? Personalavdelningen? Linjechefer? Facket? Personal?

Utbildning

Kräver arbetet som utförs hög utbildning? Hur ser det ut rent allmänt?

Ser ni er själva som ett kunskapsintensivt företag?

Hur ser internutbildning ut? Vilken typ av internutbildning sker? Finns obligatorisk internutbildning? På vilka nivåer?

Krävs specialutbildning?

Har kvalifikationsnivån höjts de senaste tio-femton åren på företaget?

Hur ser ni på teknologiutveckling och krav på adekvat utbildning?

Hur ser ni på validering?

Har ni haft valideringsprojekt?

Vilka yrkesgrupper är särskilt viktiga att lyfta?

Vilka krav finns det?

Hur rekryterar ni?

Vill ni ha in nytt blod från andra delar av landet?

Kommun: Ni vill ha folk från kommunen med rätt utbildning, hur samverkar ni omkring detta?

Kompetensutveckling

Kartlägger ni er kompetens? Utbildning?

Hur säkerställer ni att ni har rätt kompetens?

Har ni den kompetens ni behöver?
Vilken kompetens behöver ni?
Karriärvägar?
Hur kan man finna/validera kompetens?
Har ni en medveten strategisk kompetenshanteringsplan?
Dokumenteras kompetens?
Rekryterar ni eller lär ni internt upp den kompetens ni behöver?
Har ni tidigare gjort kompetensutvecklingsprojekt?
Håller ni för närvarande på med något utvecklingsprojekt som inbegriper kompetensutveckling?
Om så, vilket eller vilka?
Var sker kompetensutvecklingen?

Kompetens generellt

Hur ser ni på kompetens?
Vad är kompetens?
Hur synliggörs kompetens? Hur fångar man upp kompetens?
Finns det standardiserade processer omkring kompetens?
Är utbildning/kompetens systematiserade processer?
Finns det samarbete med skolan/högskolan om utbildning?
Är befattningsbeskrivningarna kopplade till kompetens?
Finns det något belöningsystem kopplat till kompetens?
Får man betalt för att man kan, och inte bara vad man gör?
Är kompetens formaliserat på något sätt? (Om man kan mer får man högre lön?)
Görs det satsningar på att bredda och blanda kompetensen?
Finns det roteringssystem? Traineeprogram? Lär av varandra?
Kan man tänka att facket driver på i löneförhandlingar angående kompetens?
Finns det kunskapsöverföring mellan äldre och yngre medarbetare?
På vilket sätt tar ni tillvara tyst kunskap?
Finns det behov av att dokumentera tyst kunskap?

Jämställdhet/genusfrågor

Arbetar ni med jämställdhet?
Arbetar ni med att försöka få in kvinnor på alla nivåer och på alla yrken?
Finns det speciell genusmärkt kompetens? Skillnad mellan mäns eller kvinnors kompetens? Hur ser det ut på företaget? Organisationen?
Hur ser ni på det?
På vilket sätt arbetar ni med jämställdhet?

Planering för kompetens

Hur ser ni på framtiden? Trender avseende kompetens?

Kommer det att behövas någon annan typ av kompetens då, som ni ser det?

Har ni många pensionsavgångar förestående som påverkar kompetensförsörjningen negativt?

Köper ni kompetens? Outsourcing?

Vilka karaktärer, kompetenser, personer vill ni attrahera till er verksamhet?

Är ni attraktiva? På vilket sätt?

Managementlitteratur

Vilken typ av litteratur använder ni er av?

Vilka artefakter kan tala om kompetens?

Managementkoncept?

Producerade broschyrer?

Lärandekultur

Hur ser ni på vad som är er kärnkompetens?

Finns det stödkompetens?

Hur skulle du beskriva kulturen avseende lärande?

Vilka medarbetare lockar ni till er?

Finns samarbete med gymnasieskolor runt om trakten?

Finns tanke om att starta egen gymnasieutbildning?

Specifika arbetsledarfrågor

Hur många underställda har du?

Vilket är ditt ansvarsområde?

Hur ser ditt personalansvar ut?

Vad är kompetens?

Hur upplever du att kompetensbehov flaggas?

Hur kompetensplanering du?

Vilken typ av kommunikation har du till personalkontoret avseende kompetens?

Hur skulle du definiera informellt lärande?

Vilken typ av icke-formellt lärande sker här?

Finns det könsbaserad kompetens?

Hur ser du på formellt lärande?

Vad är tyst kunskap?

Ta upp frågan om tyst validering?

Hur sker kunskapsöverföring mellan generationer?
Har ni någon kompetensdokumentering?

Specifika frågor till fackliga förtroendemän

Hur många anslutna finns här?

Vad är kompetens?

Hur hanteras kompetensutvecklingen på företaget

Hur tas de anställdas kompetens till vara

Hur tas deras tysta kompetens till vara?

Sker validering?

På vilket sätt görs det då isåfall?

Ställs det krav på att kompetens skall synliggöras?

Bilaga 2: English summary

The Recognition of Prior Learning (RPL), or *validering* (validation), as it is called in Sweden, has for more than a decade been a widely used method to assess and evaluate informal acquired knowledge and skills. This has mostly been done within the Adult Educational field, by the Swedish Public Employment Service, etc., as measures supporting unemployed people in transforming their skills into formally recognized grades or certificates. These documents have mostly been used in order to shorten educational paths, support the transition into working life or just enlighten further career steps. RPL has also been used by municipalities in combination with complementary education as a way to enhance the professional level for nursing and kindergarten staff. The RPL method can not be said to have reached a standardized formula even though serious attempts have been taken from the government within the Valideringsdelegationen and now within the National Agency for Higher Vocational Education which have a national responsibility to “*coordinate and support a national framework for validation*” (Yrkeshögskolemyndigheten 2010). Nevertheless, in an attempt to standardise RPL the definition of RPL within the Swedish context has been highly approved and reads as follows:

‘Validation is a process which means a structured assessment, evaluation, documentation and an acknowledgement of knowledge and competence which an individual has independent of how it has been achieved’, (DS 2003:23).

Simplified, the RPL method generally means that the knowledge, skills or experience of a person is brought to the light with the assistance of a supervisor and sometimes with the help of others who are to be validated, in order to be assessed. The next step in the validation process often implies that some kind of an expert, generally a teacher, evaluate the assessed knowledge and skills. This is most often documented in accordance with upper secondary school course criteria or trade requirements. In the thesis this more or less formulated validation method has been called *traditional RPL* (traditionell validering).

The problems and challenges with RPL that has been uplifted are many. From an ideological viewpoint some critical remarks have been directed towards the focus in RPL practices on formal education (Michelsen 2006). This critique is mainly about the hegemonic perspective of what kind of knowledge that is accepted and required, especially since the rise of RPL in such a high degree

has been within the lifelong learning context where the main focus has been upon informal learning, learning which has not earlier been recognized. Other problems with RPL have been a more general critique about whether the results of RPL really make individuals more attractive and if their competence is more highly requested. An answer to that dilemma, one can say has been to move towards a more standardised and formalised structure for RPL activities. This has been the aim for the Valideringsdelegationen and now for National Agency for Higher Vocational Education to support the development of a national standard for RPL, in order to acquire equal treatment, a higher legitimacy for RPL and in that matter increase the impact of RPL on the labour market.

Since RPL activities are not very common in Sweden within work places there was an interest to look into this field. An assumption was made about organisations, even if they do not explicitly talk about RPL activities, that they yet validate knowledge and skills within the organisation. The main aim of the thesis is, consequently, to examine how four organisations, two companies and two municipalities, visualise, assess, evaluate and recognize knowledge and skills in their activities. Some other assumptions about the form of the RPL activities within workplace activities were also made. This was that these assessment activities in general were not structured and that the main purpose for the assessment was for the support of the production/activities in the organisation and not so much recognition for the sake of the individual, compared with traditional RPL.

The theories that has been used in the analyzing phase is mostly about rationality and individualisation. Theories of rationality that has been used is Weber in some way interpreted by Kalberg, Ritzer and Flyvbjerg (Weber 1978; Ritzer 1999; Kalberg 1980; Flyvbjerg 1998). The main purpose has been to show that both traditional RPL and the Work Place RPL is driven by some form of rationality, were effectiveness, predictability, calculability and control (Ritzer 1999) but also that validation not always can be seen as a way of rationality but rather as a rationalisation due to the need for power and control. The theories about individualisation are mainly from Beck (1998) and Allvin (1997). They are used to show that the conditions for the society and the individual have changed regarding individualisation and that this in many ways also has changed the demands for knowledge and competence.

Other concepts that are highly discussed in the thesis are *learning*, *knowledge* and *competence*. Theories, models and thoughts about these concepts are mainly borrowed from Peter Jarvis, Knud Illeris and Per-Erik Ellström (Jarvis 2006; Jarvis 2007; Illeris 2001, Ellström 1992). Definitions of competence and competence development and especially a model showing different definitions of professional skills (see p. 66), all developed by Ellström, are widely used in the thesis. Other theories that ought to be named are the thoughts of Røvik (2008). Here I especially discuss his thoughts about the development of organisations and some trends within the managerial field.

The study is qualitative and the data material was mainly collected with interviews. Four cases were chosen, all organisations located in the northern parts of Sweden. One of the companies that were chosen were, Rönnskärsverken, a large smelter company with approximately 1 000 employees, (90 percent men). The other were Kalix Tele24, a callcenter company with roughly 250 employees, mostly women, especially as phone operators. Also, two municipalities were chosen, in Luleå municipality the technical division with janitors, machinists and cleaners, dominantly men, were studied. In Piteå municipality the Social Service division, both Elderly and Handicap Care, dominantly women, were studied. From each organisations personal managers, team leaders and union representatives were interviewed. In total 20 interviews were conducted with 22 persons. The interviews were transcribed word-for-word and then analyzed. The analysis is made inspired of a combination of critical discourse analysis and social constructionist theories.

The result shows that the organisations that have been studied, has a “system” of their own to assess and evaluate knowledge and skills. This has in the thesis been called *Work Place RPL* (arbetsplatsvalidering). This is not to be seen as a regular system in the traditional sense but rather a summary of organised and non-organised methods, approaches, planning, ad hoc activities in which learning, competence development, knowledge, skills, experience and even formal learning fall under the scrutiny of the organisation. Even if the management of the organisation can be said to have a special interest in the assessment of skills in order to make use of them in production or activities, the union and the staff is also involved and take responsibility in certain aspects in this Work Place RPL. Even if formal education can be seen as highly demanded in organisations out of several aspects such as the knowledge it brings and the legitimacy it establish for the organisation, it nevertheless is also held under the magnifying glass in order to assess and adjust the knowl-

edge and skills that are to be brought into the organisation. Competence development and the assessment of the knowledge and skills that are acquired in these activities can be seen as a combined and integrated process. This means that the assessment part in Work Place RPL is often not a separate phase. Even when knowledge and skills are on their way out of the organisation, when as an example employees are retired or leave for other reasons, it is sometimes being visualised due to the risk of losing vital competence for the organisation.

The results also show that the assessment of knowledge and skills within the work place is mainly done in the logics of production/activities and therefore there is not a general interest in making this competence visible through the documentation of them. This can be seen as drawback for the employees since they often seem to understand their own levels of informally acquired knowledge and skills as high. What they don't seem to be aware of in the same amount is the transferability degree of these competences.

Work Place RPL is also looked upon through four different perspectives, a technical rational, a humanistic, a conflict control and an institutional perspective. In each of them three different functions of Work Place RPL are found and exemplified. In the technical rational perspective the aim of the organisation to first of all look to the production or the activities of the organisation can be said to be an overall purpose for the assessment of competence. Other aspects of this show in the way that the organisation, as well as the staff inspects and specifies knowledge and skills within the activities of the organisation. In the humanistic approach the motivational effects are highlighted. In this perspective the functions of Work Place RPL in general deals with ways to motivate and inspire the employees, but also support reflective activities and innovative development ideas, also for the sake of effectiveness and productivity. In a conflict control perspective the power balance within the organisation is highlighted. In this way Work Place RPL can be seen as a part of this struggle for domination and control, where the management uses the assessment for power demonstration, ranking and sorting out. The last perspective that has been used in this last section of the results shows how Work Place RPL can be looked upon with an institutional perspective where legitimacy can be said to be a central concept. This means that assessment is not only made with production in mind but also how the organisation is presented and understood by the surrounding society. This can be looked upon both from an internal and an external viewpoint. From an internal viewpoint the *culture* of the organisation

is focused, and then assessment and the ways in which this is being accomplished within the organisation can be said to be an expression of this internal culture. In a similar way, from an external viewpoint, the “culture” of other organisations that is seen as important for the organisation is also taken in to consideration. This is seen as a *myth*, where management concepts, produced and distributed in a high degree throughout the world is brought into the organisation and is seen as a way of getting external legitimacy for the organisation. This consideration is also a part of the Work Place RPL activities.

In the conclusions the differences of traditional RPL and Work Place RPL is brought to the light in order to discuss the possibilities and desirable in merging them together. Throughout the thesis three ways to look upon RPL is highlighted, which is also discussed in the conclusions. This is RPL seen as a *qualifying* tool which is focusing on RPL as a way to formally recognize the knowledge and skills of individuals. This can be expressed in certificates of all kind and can be said to be a vital part of the employability policy strategy that is focused especially within a European context. A second aspect of RPL can be said to be about *establishing* individuals on the labour market. In this way the main purpose with RPL is to support unemployed people in getting employed or low educational employed in having a more established position within in the work place. A third approach of emphasizing the advantages of RPL is focusing the *motivating* consequences of RPL. This has been seen as a central purpose in many RPL activities in supporting unemployed individuals in getting an increased level of self esteem and support in the planning of their labour career. Empowerment has been a widely used term within this perspective of RPL.

