

Pernille Bottrup:

**Læringsrum i arbejdslivet  
Et kritisk blik på Den Lærende  
Organisation**

Forlaget Sociologi 2001. 263 s. ISBN 87-87811-76-6

Pernille Bottrup er kultursociolog, Ph.D. og konsulent i Kubix. Hun har skrevet en bog, der forholder sig kritisk til uddannelse, udvikling og læring i samfund, på arbejdspladser og i forhold til de enkelte mennesker.

Bogen er et forsøg på at angive, hvordan læring i arbejdslivet foregår og kan forstås. Den er også et forsøg på at sammentænke teorier om læring på arbejdspladsen med teorier om udvikling af arbejdslivet.

Litteraturen om lærende organisationer og organisatorisk læring beskæftiger sig ifølge forfatteren med dele af det omtalte felt, men der er desuden behov for at inddrage de tilgange, der tolker situationen på arbejdspladserne og i arbejdslivet gennem de kulturelle, sociale og politiske processer.

Bogens ret omfattende indledning er på flere måder fremstillingens forankring. Her bliver der redegjort for, hvad det vil sige, at uddannelse, udvikling og læring er på dagsordenen i disse år. Redegørelsen bevæger sig både på samfundsniveau, på virksomhedsniveau og på individniveau. Det er også her, der redegøres for bogens udgangspunkt:

*»Satsningen på læring indeholder således en dobbelthed eller flere ansigter om man vil: Et ansigt og perspektiv der peger i retning af bedre og mere demokratiske arbejds- og levevilkår, og et andet ansigt hvor læring får karakter af en »social teknologi« (Foucault 1978), et beherskelsessystem der bærer elementer af tvang, nedslidning og måske sågar personlighedsnedbrydning med sig. Denne dobbelthed i satsningen på læring og de dilemmaer det rejser, udgør det overordnede udgangspunkt for denne bog.«*

Med indledningens afsnit om industrisociologien og dens udvikling vil forfatteren angive sit

eget afsæt vedrørende sammenhængen mellem arbejdsvilkår, demokrati og læreprocesser eller kort, arbejdslivsområdet. Meningen med afsnittet er også at få skitseret den danske diskussion og den danske kontekst. Forfatteren angiver to hovedlinier i den danske industrisociologi: Arbejdsmiljø, der omhandler fysiske og psykiske arbejdsforhold, og kvalifikation, der omhandler kvalifikationskrav i forhold til produktionsprocesser, teknologianvendelse og arbejdsorganisering. Forfatteren opfatter fremstillinger i industrisociologiens to hovedlinier som for præget af strukturelle faktorer som forklaringsgrundlag og af en for defensiv tilgang. Forfatteren ser muligheder i begrebet 'Det udviklende arbejde' som det, der kan forene de to industrisociologiske hovedlinier, og som det, der kan skabe integration. Under alle omstændigheder må forskningen og erfaringerne komme tættere på de konkrete betingelser og rammer for læring på virksomhedsniveau. For at kunne igangsætte de ønskede læreprocesser kræves en dybtgående indsigt i arbejdsorganisering, samarbejdsrelationer, arbejdspladskulturer, eksisterende lærekultur og de individuelle og kollektive forudsætninger og erfaringer.

I afsnittet »Problemstilling« tages afsæt i den omtalte dobbelthed omkring interessen for og tilgangen til uddannelse og læring: På den ene side kan læring ses som et nyt rationaliseringsprincip og på den anden side som grundlag for øget selvbestemmelse over eget liv.

Forfatteren ønsker at diskutere, hvilke muligheder for forbedring af arbejdsvilkår og demokratisering af arbejdslivet som den aktuelle interesse for uddannelse af medarbejdere, nye organisationsformer og satsning på de menneskelige ressourcer i arbejdet rummer. Her angives også, at bogen skal omhandle en kritisk diskussion af konceptet om den lærende organisation og af organisatorisk læring ud fra et arbejdslivsperspektiv.

Bogen handler også om at skabe en skitse til forståelsesramme for samspillet mellem læring, arbejdsvilkår og indflydelse, der kan være inspirerende ved analyser af arbejdsforhold og læringsmuligheder, og som både fastholder et

aktør- og et samfundsperspektiv. Denne forståelsesramme opbygges gennem begrebet 'læringsrum'. Endelig er det bogens formål at give et mere ideelt og utopisk bud på, hvordan læreprocesser og læremuligheder kan organiseres, så de tilgodeser arbejdsforhold og demokratiseringsbestrebelse. Dette sker gennem diskussion af et 'ideelt' læringsrum.

Afsnittet »Arbejde og læring i den reflektive modernitet« er udarbejdet for at skabe en samfundsmæssig kontekst for diskussionerne af læring og arbejdsliv. På trods af afsnittets sværhedsgrad kommer budskabet ud. De overordnede samfundsmæssige tendenser synes at pege på individualisering, opbrud i de meningsgivende strukturer og forståelser og institutionalisering. Her præsenteres også begrebet livspolitik. Det er forfatterens opfattelse, at den kritiske arbejdslivsforskning kan ses som et forsøg på at skabe grundlag for en livspolitisk praksis på arbejdspladserne. I denne sammenhæng stiller hun spørgsmålet om begrebet 'Den Lærende Organisation' (DLO) også kan danne basis for en sådan livspolitisk praksis.

Det er netop spørgsmålet om livspolitiske praksis, der fokuseres på i kapitlet »Fra Organisatorisk Læring til Den Lærende Organisation«. Kapitlet omhandler begrebets historie og baggrund. Det omhandler også eksempler på den skandinaviske interesse for begrebet. Forfatteren konstaterer, at der er en række forskelle mellem de enkelte DLO-tilgange, men at der også er fælles træk. Disse fælles træk er, at organisationer opfattes som dynamiske og foranderlige. Der er behov for nye lederroller og for en vis grad af decentralisering af ansvar og beslutningskompetence.

Forfatteren ser følgende DLO-tilgange: organisationsteoretisk, traditionel management, uddannelsesteoretisk, kvalifikationsteoretisk, erfaringspædagogisk, nyere teorier om læring, og en innovationsøkonomisk.

Begge de to nævnte kapitler er betydningsfulde, men knyttes for lidt til bogens hovedlinie. Det førstnævnte kapitel, der omhandler den samfundsmæssige kontekst for diskussioner af læring og arbejdsliv, får kun begrænset indfly-

delse på forfatterens udvikling af begrebet 'læringsrum' og den tilhørende analyseramme i forhold til relationerne mellem læring, arbejdsvilkår og demokrati i arbejdslivet. Kapitlet »Fra Organisatorisk Læring til Den Lærende Organisation« er i sig selv en god gennemgang af vigtige fremstillinger inden for området, men det udgør ikke en tilbundsående konstruktiv kritik af Organisatorisk Læring og af Den Lærende Organisation. Det spiller ikke nogen stor rolle i udviklingen af læringsrum som analyseramme.

Nu kunne en læser få den opfattelse, at bogen manglede sammenhæng eller var 'knækket' over. Det er ikke tilfældet. Med begrebet læringsrum samler forfatteren trådene fra bogens tidligere kapitler og får på overbevisende måde redegjort for læringsrum som analyseramme.

I denne ramme er indtænkt både strukturer og aktører i et gensidigt afhængighedsforhold, dvs. strukturerne bestemmer ikke aktørernes handlinger. I forbindelse med definitionen af læringsrum antages det, at individet har handlingsmuligheder under de strukturelle betingelser. Individets udnyttelse af disse handlingsmuligheder er subjektivt bestemt. Læringsrummet er ikke en statisk tilstand. Rummet varierer over tid.

Forfatteren ser 'fastlæggelse' eller afklarings af læringsrummet og de læreprocesser dette giver plads til som de nuværende og kommende konfliktfelter i virksomheden. Det omhandler, siger forfatteren, den erfaringsdannelse, der er mulig gennem arbejdet og de muligheder, der er for påvirkning af retning og karakter af udviklings- og læringsprocesser i relation til arbejdsituationen.

De elementer, der tilsammen udgør læringsrummet er: *Produktions- og producentfelt*, som omfatter aktiviteter og strukturer, der har til formål at sikre effektiv produktion. En konkret analyse må fokusere på arbejdets organisering, fysiske rammer, teknologi og samarbejdsrelationer. *Politikfelt*, som omfatter rammer for og praksis vedrørende formel og uformel interessevaretagelse på virksomhederne, og *det uformelle sociale felt*, som omfatter normer, værdier,

kultur og de sociale omgangsformer, som gør sig gældende på virksomheden. Det er disse elementer, der anvendes i forbindelse med analysen af læringsrummet på casevirksomheden Plast. Analysen af læringsrummet på casevirksomheden er interessant læsning. På trods af beskeden ændringer kan man som læser se omridset af et opbrud omkring de traditionelle produktionsformer og af en opbygning af nye læringsformer. På produktions- og producentfeltet vises, at arbejdet kan organiseres anderledes, og at den faglige og personlige udvikling kan styrkes. Udviklingen på politikfeltet har skabt større selvtillid og større selvbevidsthed blandt operatørerne. De mangler dog stadig mulighederne for at udveksle erfaringer og tale sammen om arbejdssituationen og andre forhold. På det uformelle sociale felt konstateres, at operatørernes ændrede kvalifikationer kun langsomt respekteres af opstillerne, at operatørerne udvikler deres egen subkultur som svar på den traditionelle ledelseskultur, og at denne subkultur også kan virke begrænsende blandt operatørerne selv.

Bogens sidste kapitel omhandler en diskus-

sion af det 'ideelle' læringsrum. Forfatteren forsøger at angive et ideelt, utopisk læringsrum, hvor arbejde og læringsmuligheder kan organiseres, så de tilgodeser arbejdsforhold og demokratibestræbelser. Her sættes læring og udvikling på arbejdspladsen sammen med medarbejderes overordnede livserfaringer. Læringsrum er vigtigt som begreb og som analyseramme.

I bogen behandles problemstillingens tre hovedområder særdeles udmærket. Det er en helt igennem læseværdig bog, og undertegnede håber, at den får mange læsere. Den kom dog ikke meget videre med Den Lærende Organisation. De forskellige tilgange til Den lærende Organisation indebærer ingen garanti for forbedring af arbejdsvilkår og for demokratisering, mener forfatteren. Dertil er DLO-tilgangenes forståelse af læreprocesser for snævre. De kommer til at fremstå som skabeloner. Den risiko eksisterer vel også for læringsrummet som analyseramme.

Anmeldt af **Allan Christensen**, lektor, Institut for Sociale Forhold og Organisation, Aalborg Universitet.

E-mail: sofie@socsci.auc.dk