

dannelse i praksisfællesskaber giver anledning til en nuanceret og produktiv forståelse af kompetence og læring. Betingelserne for læring er ifølge Wenger givet med mulighederne for deltagelse i et lokalt forhandlet regime af kompetencer – nemlig i praksisfællesskabet. Og på samme måde bliver kompetencebegrebet også kun forståeligt i forhold til en konkret, situeret praksis. Denne opfattelse af læring og kompetence giver os en forståelsesramme, der formår at indfange kompleksiteten i konkrete læreprocesser. Men kompleksiteten gør også, at man ikke bare uden videre kan bruge Wengers overvejelser som en kagebog i tilrettelæggelsen af uddannelses- og læringsforløb. Selvom forfatteren afslutter sin bog med to kapitler, der handler om at designe læring, så er der ingen klare opskrifter. For grundlæggende mener Wenger ikke, at læring kan designes. Det bedste, man kan gøre, er ifølge forfatteren at skabe produktive rammer for praksisfællesskabernes selvorganiserende aktiviteter.

Man kunne frygte, at en teoretisk redegørelse for læring kunne blive et abstrakt, akademisk skoleridt, men Wenger formår faktisk at komme rundt om stoffet på en ubesværet måde, med mange eksempler, der hentes fra en gennemgående case. Forfatteren har hentet sin case fra en gruppe sagsbehandlers arbejde i et forsikringsselskab, og ved at eksemplificere sine teoretiske pointer med episoder fra sagsbehandlernes arbejdsliv formår han at gøre ideerne levende og anskuelige. I sin indledning nævner forfatteren, at bogen både henvender sig til det akademiske publikum og til praktikerne. Bogen kan derfor læses på flere niveauer og på mange måder. Ved at dykke ned i noteapparatet kan der hentes referencer og uddybninger af teoretisk overvejelser, men holder man sig til selve teksten bliver man forskånet for akademiske spidsfindigheder. Selve teksten er også disponeret systematisk og overskueligt, og undervejs i læsningen bliver man hele tiden guidet af sammenfatninger, oversigter og illustrationer, der skematisk viser sammenhængen mellem de begreber, Wenger indfører undervejs.

Forfatteren opfordrer endda undertiden den utålmodige læser til at skippe visse sektioner, hvis man blot er interesseret i de generelle konklusioner!

Stilistisk ligner *Communities of Practice* på mange måder en klassisk amerikansk lærebog. Og den arver mange af genrens fortrin og ulemper. Den er skrevet i et klart, let tilgængeligt og overbevisende sprog med mange opsummeringer undervejs. På den anden side kan man føle, at bogen indeholder mange gentagelser, og at man aldrig får diskuteret de tunge spørgsmål helt igennem. Bogen berører mange spørgsmål på én gang, og man kunne godt ønske sig mere tilbundsående diskussioner af fx Wengers centrale meningsbegreb og magtbegrebet. Tilsvarende ville det være interessant at få trukket nogle flere linier tilbage til den videnssociologiske og social konstruktivistiske tradition, som Wenger bygger på. *Communities of Practice* fremstår derfor på mange måder som en torso, men dens styrke er omvendt, at den sammenfatter en masse tankegods og indbyder til fortsat teoretisk og praktisk arbejde med læring.

Anders Buch er chefkonsulent i Ingeniørforbundet i Danmark og ph.d.-studerende ved Erhvervs- og Voksenuddannelsesgruppen på RUC.

Jann Scheuer:

Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler

Akademisk Forlag, 1988. 294 sider, ISBN: 87-500-3506-1, kr. 288,-

Den umulige samtale er jobsamtalen – umulig for ansøgeren, der både skal "tale om" og "udføre" sine egenskaber; umulig for ansættelsesudvalget, der skal skabe en tillidsfuld samtale og samtidig være skeptiske – og endelig umulig, fordi den ikke undgår diskrimination mht. køn og social baggrund på trods af intentionen herom.

I bogen analyseres faktiske jobsamtaler. Sproget analyseres kvantitativt og kvalitativt, og forfatteren diskuterer henholdsvis kønnets og den sociale baggrunds betydning for, hvor succesfuld ansøgeren er.

Jobsamtalen belyses både praktisk og teoretisk. Det giver en meget bred målgruppe: både sprogfolk, ansættere og ansøgere vil have glæde af bogen. Forfatteren giver en udmærket læsevejledning, og kapitlerne er delt op, så den enkelte kan udse sig de relevante kapitler, der stort set kan læses uafhængigt af hinanden bortset fra henvisningerne til konkrete interviews.

De indledende kapitler beskriver formålet med undersøgelsen, forudsætningerne og datagrundlaget samt nogle overvejelser om jobsamtalens væsen. Det er her ansættelsesudvalgets rolle beskrives som at give en intuitiv smagsdom og en rationel fornuftsdom på en og samme tid.

Kapitlerne 3-5 er teoretiske kapitler – kommunikation, sprog og køn samt jobsamtalens struktur. Lidt tung læsning for en “praktiker” – men læsevenligt og med letforståelige og jordnære eksempler.

Derefter analyseres de udvalgte samtaler – dels talemængden, dels hvem, der styrer samtalen. Kort sagt, så er det den, der taler mest, der får jobbet – og den, der kan redegøre for sit hidtidige liv med en rød tråd, der fører frem til det aktuelle job. Desuden gælder det for ansøgerne om at kende spillets regler, hvornår der forventes en længere enetale, og hvornår der lægges an til dialog – og at kunne honorere dette.

Endelig gennemgås to samtaler grundigt. Her har forfatteren valgt hhv. en mand “Den elektroniske foregangsmand” og en kvinde “Den oscillerende karrierekvinde” – en spændende analyse. Det konkluderes, at jobsamtalen faktisk favoriserer mænd frem for kvinder. Ligeledes favoriseres god social baggrund – på trods af at ansøgerne i analysen alle har en akademisk uddannelse.

Det helt specielle ved denne bog er, at den bygger sin analyse på konkrete virkelige jobsamtaler. Der findes, som forfatteren også næv-

ner, mange bøger om jobsamtaler med velmente råd til ansøgere og til ansættere ligesåvel, men ingen, der tager dette meget reelle, men også arbejdskrævende udgangspunkt. Desuden belyser den samtalen og relationen til køn – den kombination er også sjælden. Der er en righoldig litteraturliste med såvel sprogværker, som litteratur om køn, kommunikation og om jobsamtaler specifikt.

Jeg har valgt at læse bogen ud fra mit nuværende job inden for personaleudvikling og mit forhenværende job som underviser og rådgiver i jobsøgning og jobsamtaler – altså fra to sider af bordet og den praktiske vinkel. Jeg genkender hele oplevelsen af interviewene, de spørgsmål har jeg også stillet, og jeg har undervist i, hvordan de skal besvares. Så autentisk er bogen i hvert fald.

Jeg er kvinde og uddannet ingeniør (et af de sidste mandefag), så problematikken med som ansøger at være en “rigtig ingeniør” og en “rigtig kvinde” kender jeg både ud og ind. Det er dejligt at få den beskrevet og analyseret – at få sat ord på!

Som ansætter bliver jeg ramt af Jann Scheuers konklusion, for hvis vi ikke kan bruge jobsamtalen til udvælgelse, hvad skal vi så bruge? Argumentet for ikke at bruge den er, at den favoriserer mænd, og at den favoriserer en bestemt kultur, der formentlig hænger sammen med en bestemt social baggrund – det uanset ansøgerens faglige og personlige kvalifikationer. Det kan hverken virksomheden eller ansøgerne være tjent med, men indtil vi finder en anden måde at gøre det på, må vi nøjes med at blive så bevidste som muligt om de rammer, vi er med til at sætte. Det slog mig bl.a. med et eksempel, hvor ansøgerne skal gøre rede for deres liv og karriere hidtil, herunder bl.a. hvornår de valgte det pågældende studie. Ansættelsesudvalget går ud fra som givet, at studievalget bliver foretaget på et bestemt (tidligt) tidspunkt og kan begrundes, selvom det næppe er tilfældet for ret mange studerende.

Spørgsmålene om, hvorfor ansøgeren skiftede job på netop det tidspunkt, og hvorfor vedkommende ansøger om det aktuelle job netop nu, forudsætter, at jobskifte er selvvalgt og

planlagt. Begge parter ved, at det ofte ikke er tilfældet, men det, der spørges om, er i virkeligheden, om ansøgeren kan placere jobbene ind, kan lægge en rød tråd gennem sit liv, selv om den højst sandsynlig ikke var at se på det pågældende tidspunkt. Den type spørgsmål har jeg også stillet – og netop forventet at høre den røde tråd i vedkommendes liv, og jeg har spurgt til, hvor er du om 5 år – for at afprøve den røde tråds rækkevidde og vel også for at finde ud af, hvad der motiverer den pågældende ved det aktuelle job.

Jann Scheuer stiller også spørgsmål ved den praksis, at ansættelsesudvalget tager det udgangspunkt, at man lever for at arbejde, snarere end at man arbejder for at leve og forventer, at ansøgeren redegør for jobbet som en del af sin livsverden.

Som ansætter er det også vigtigt at være opmærksom på den rolle, ansættelsesudvalget spiller som med- og modspiller til ansøgerne. Dels at forsøge at undgå den beskrevne situation, hvor ansættelsesudvalget for at skabe en mere behagelig stemning – væk fra tavsheden – kommer med spøgefulde bemærkninger og dermed trækker samtalen væk fra dens egentlige emne (og i situationen sætter ansøgeren i en "offerrolle"), dels er opmærksom på sin egen dobbeltrolle, som den der ønsker en tillidsfuld stemning og en åben og ærlig samtale, men samtidig nærer en sund skepsis til ansøgeren – "passer det nu, det der står i ansøgningen".

Som underviser i jobsamtalens mysterier har jeg været en formidler af den diskurs (heldigvis den, som Jann Scheuer beskriver som succesfuld), der forventer, at ansøgeren dels har en karriereplan, dels altid har haft det – eller i hvert fald kan beskrive den med tilbagevirkende kraft. Jeg har egentlig ikke overvejet, at det kunne være anderledes – og heller ikke overvejet, at der dermed er en sammenhæng med den sociale baggrund – endnu en vigtig pointe – som hermed er givet videre til mine tidligere kolleger i jobsøgningskursusbranchen.

Til sidst har jeg en enkelt indvending: de analyserede samtaler fandt sted i '94 og '95 – altså for 3-4 år siden. Arbejdsmarkedet har

ændret sig meget siden da. Ledigheden er faldet, og der opleves ligefrem mangel på arbejdskraft på visse områder. På personalekonferencerne er tiltrækning og fastholdelse af medarbejdere blevet det hotte emne, hvor det før var afskedigelser og tilbagetrækningsordninger. Og det må betyde noget for jobsamtalen. Den er efter min opfattelse blevet mere ligeværdig – ansøgeren har også et valg, nemlig om det skal være denne virksomhed eller en anden. Derfor har ansøgeren flere spørgsmål til virksomheden. Fx spørgsmål om kultur og arbejdsklima. Det stiller krav til virksomheden om at kunne præstere et troværdigt og attraktivt værdisæt, en kultur, nogle personalegoder m.m., og da der er en stigende tendens til, at medarbejdere ønsker udfordringer og oplevelser på jobbet og/eller muligheder i fritiden som fx hjemmearbejde, deltid, orlov m.m., skal virksomheden også "sælge" sig til ansøgeren. Det har denne bog af gode grunde ikke kunnet medtage, men det er min opfattelse, at kodeks for jobsamtaler er ved at ændre sig.

Bogen er læsevenlig, let overskuelig med både læsevejledning, ordforklaring, fyldig litteraturliste, stikordsregister og kun ganske få noter. Alt i alt en bog, der vækker til eftertanke og åbner øjnene for nye vinkler.

Lise Damkjær er personaleudviklingschef på Københavns tekniske Skole.

Sanne Ipsen, Henning Hansen & Shahin Langhaei: De ældre på arbejdsmarkedet – Et casestudie

CASA, Center for Alternativ Samfundsanalyse, 1998. ISBN 87-89139-91-7. 86 sider.

Rapporten omhandler en undersøgelse af alderens betydning i forbindelse med rekruttering af medarbejdere, fastholdelse eller udstødning af ældre medarbejdere og endelig udslusning til pension eller anden tilbagetrækning. Forfatterne diskuterer, hvornår man er "ældre" på