

Bogens andet teoretiske bidrag er det afsluttende kapitel, hvori Paul Gollan og Raymond Markey fremanalyserer nogle generelle tendenser og mønstre ud fra både de forskningsresultater, der præsenteres i bogen, og anden nyere forskning i medarbejderdeltagelse. Der er tegn på såvel vækst i partcipatoriske praksisser generelt som i variationen i formerne for deltagelse. Både direkte og indirekte former for deltagelse synes i vækst, og i lande med tradition for samarbejde mellem ledelse og fagforeninger spiller fagforeningerne stadig en vigtig rolle i udformningen og praktiseringen af deltagelsen. Især i Europa, hvor fagforeningerne har stor indflydelse på de repræsentative organer – såsom virksomhedsråd eller samarbejdsudvalg – kan der findes en positiv korrelation mellem indirekte deltagelse via valgte repræsentanter og udvikling af den direkte deltagelse.

Samtidig giver forskningen støtte til antagelsen om, at medarbejderdeltagelse – hvis den foregår i et arbejdsmarkedsklima præget af tillid og samarbejde mellem parterne – fremmer organisatorisk effektivitet. Deltagelse i beslutningerne øger de ansattes 'commitment' og reducerer risikoen for konflikter i forbindelse med organisatoriske forandringer. Hvorledes deltagelse mere præcist leder til øget produktion, bedre kvalitet og mindre konfliktfyldte forandringsprocesser beskriver Gollan og Markey på udmærket vis.

Et andet interessant tema, der tages op i dette kapitel, er forholdet mellem virksomhedsråd og fagforeninger. Gollan og Markey præsenterer en model, hvor virksomhedsråd enten kan være et supplement til eller en erstatning for fagforeninger, og diskuterer denne model dels i forhold til foreliggende viden fra forskningen og dels i forhold til forskellige industrial relations kulturer. Ud fra især europæiske erfaringer konkluderer forfatterne:

»there is no reason to assume ... that representative forms of participation such as works councils are necessarily an alternative to unions at all. Many authors ... argue forcefully that employee participation and involvement forms have the capacity to assist unionism in

workplaces where they are given many responsibilities and especially when enforced through statutory rights« (s. 331).

Den hårde HRM tilgang, der baserer sig på énsidig arbejdsgiverkontrol og et opgør med partsstyre, er derfor ikke en uundgåelig global fremtid. Tværtimod har den bløde variant af HRM, der bygger på samarbejde med fagforeninger og virksomhedsråd, meget at byde på.

Bogen har sine svagheder, men alt i alt kan den kun anbefales. Den er ganske central, hvis man ønsker at orientere sig i, hvor forskningen i medarbejderdeltagelse står her i starten af det 21. århundrede.

Anmeldt af **Herman Knudsen**, lektor ved Aalborg Universitet
e-mail: hk@i4.auc.dk

Knud Illeris:

Udspil om læring i arbejdslivet

Roskilde Universitetsforlag, 2002, 219 s., ISBN 8 7786 71760

Denne bog er første udgivelse fra Learning Lab Denmark's konsortium for forskning i læring i arbejdslivet. Bogen er en antologi, hvor konsortiets forskere fremsætter en buket af sammendrag, genudgivelser og nyudgivelser af svingende kvalitet, der skitserer deres forskellige udgangspunkter og forskningsinteresser, opridser centrale teoretiske problemstillinger og væsentlige perspektiver at arbejde videre med. »Konsortium om voksnes erhvervsrettede kompetenceudvikling« er et forskningsprojekt under Learning Lab Denmark, »med særligt henblik på de kort- og kortere uddannede«.

I forordet anføres, at bogen har en »foreløbig og ufærdig karakter der forhåbentlig kan åbne for de faglige aktiviteter og diskussioner vi er i gang med« (s. 8). Den er et oplæg til forskning og ikke en konklusion på forskning, og det anføres, at 'kommentarer og modspil fra interesserede både praktikere og teoretikere er meget velkommen' (s. 8), en opfordring jeg vil tage op med et par kommentarer. På baggrund af udmeldingerne om 'diskussion' og 'ufærdig karakter'

underer det mig, at konsistoriets forskere ikke påbegynder diskussionen i bogen. Det kunne have gjort bogen mere interessant og givet den en mere helhedspræget karakter, om bidragerne i større udstrækning havde forholdt sig til og diskuteret hinandens indlæg. Bogen fremstår mere som parallel forskning på et fælles tema end som udspil fra en forskergruppe, der arbejder sammen om et forskningsprojekt.

Når det er sagt, mener jeg, det må hilses velkommen, at forskergruppen spiller ud med deres 'foreløbige og ufærdige arbejde' i det offentlige rum. En sådan udgivelse af arbejdspapirer indbyder til fortløbende diskussion med praktikere og teoretikere, hvilket er en vigtig kilde til validering af videnskabelige arbejder. En anden grund til at hilse udgivelsen velkommen er, at læring i arbejdslivet er et relativt nyudviklet forskningsfelt i rivende udvikling, som det er vigtigt at få beskrevet. Bogen bidrager på udmærket vis til at beskrive nogle af de mange uafklarede spørgsmål indenfor forskningsområdet læring i arbejdslivet. I det følgende vil jeg kommentere og diskutere de otte artikler, der lægges frem i bogen.

I den første artikel, »Fra erhvervsrettet uddannelse til læring i arbejdslivet«, maner Knud Illeris til besindighed overfor arbejdspladslæringens reelle muligheder og argumenterer for, at der bør fokuseres på at udvikle frugtbare samarbejder mellem arbejdspladslæring og uddannelseslæring. Arbejdspladslæringens begrænsning, mener Illeris, er knyttet til dens snævre fokus på udvikling af arbejdspladsspecifikke praktiske og faglige kvalifikationer, hvilket modvirker snarere end fremmer udviklingen af almene og personlige kompetencer (s. 22). Hvad der præcist menes med almene og personlige kompetencer, og hvorfor udviklingen af disse generelt skulle have dårligere betingelser på arbejdspladserne end i skolelæring, bliver ikke diskuteret i artiklen blot taget for givet. Artiklen leverer i det hele taget mere vanetænkning end konstruktive bidrag til en nytænkning af relationen mellem arbejdspladslæring og uddannelseslæring.

Dette indtryk understøttes af, at artiklen sine

steder er alt for upræcis og generelt formuleret. For eksempel når Illeris uproblematisk hævder, at så forskellige teoretiske perspektiver som human ressource management, den lærende organisation, organisatorisk læring, det udviklende arbejde, transformativ læring, 'expansive learning' (kultur-historisk aktivitetsteori), teambuilding, situeret læring, praksisfællesskaber, rehabilitering af mesterlæren, e-læring (ikke alle er gengivet her) har det tilfælles, at de ret ensidigt ser situationen 'fra oven', dvs. fra samfundets, organisationernes, virksomhedernes og ledernes perspektiv (s. 23). Det, der mangler, og som nødvendigvis må tilføjes, hævder Illeris, er »en deltager-centreret vinkel omkring hvordan voksne mennesker forholder sig til læring og ikke-læring i almindelighed og specielt i arbejdslivet, på kurser og i uddannelsesforløb« (s. 23). For mig, som selv arbejder indenfor nogle af de ovennævnte perspektiver, opleves Illeris' påstand om, at perspektiverne har det tilfælles, at de ret ensidigt ser situationen 'fra oven', som en grov forvanskning af realiteterne. Jeg er enig med Illeris i, at læring nødvendigvis må forstås fra det lærende subjekts perspektiv, og at et sådant perspektiv må stå centralt i en teori om læring i arbejdslivet. Men vi må forstå noget meget forskelligt ved en 'deltager-centreret vinkel'; i hvert fald er jeg uenig i, at den ovennævnte buket af ekstremt forskellige teoretiske perspektiver kan karakteriseres ved ensidigt at se situationen 'fra oven'. En 'deltager-centreret vinkel' står centralt f.eks. i teorier om situeret læring og praksisfællesskaber, der beskriver læring fra et hverdagslivs perspektiv som personers deltagerbaner i praksis. Læring er »en kompleks transformerende facet ved hverdagslivet«, skriver Lave (1999, s. 35) i Nielsen & Kvale's antologi »Mesterlære – læring som social praksis«. En række empiriske studier af mesterlære i denne bog, der bl.a. igennem interviews trækker deltagerens forståelse af deres læringssituation ind i analysen, tydeliggør, at forsøg på rehabilitering af mesterlæren, hvad enten det er ud fra et personcentreret eller et decentreret perspektiv, er karakteriseret ved en høj grad af fænomenologisk sensitivitet overfor det

lærende subjekt. Det er måske her vandene skilles, for jeg finder ikke samme fænomenologiske sensitivitet i Illeris udgave af en 'deltager-centreret vinkel', der synes at anlægge et ideologisk inspireret samfundsperspektiv på subjektet. Den lærendes situation ses ikke fra et fænomenologisk første persons perspektiv hos Illeris, men fra et samfundsmæssigt perspektiv, hvor voksne inddeles i tre segmenter eller hovedgrupper med meget forskellige forudsætninger for og holdninger til erhvervsrettet læring og kompetenceudvikling (s. 33). Der er tale om voksne med behov for videre-kvalificering, voksne med behov for om-kvalificering og unge med behov for grundkvalificering (s. 30-33).

I artiklen »Læring på arbejdspladsen« præsenterer Christian Helms Jørgensen og Niels Warring deres bud på en model til analyse af læring på arbejdspladsen, hvis tre basisdimensioner er medarbejderens læringsforløb, arbejdspladsens teknisk-organisatoriske indretning og dens sociale fællesskaber. Strukturelt forsøger modellen igennem en række teoretiske synteser at fremsætte et perspektiv, der indfanger og gengiver de dimensioner, der ideelt vurderes som betydningsfulde for arbejdspladslæring. Modellens processuelle dynamiske forståelse er, at læring skabes i mødet mellem arbejdspladsens læringsmiljø og medarbejdernes læringsforløb. Ønsket med modellen er at udvikle en teoretisk forståelse af læring på arbejdspladsen som en fler-dimensional og sammensat proces, der omfatter både planlagt og uintentet læring, samt at udvikle en operationel tilgang, der kan bruges i empirisk forskning og afprøves i konkrete casestudier, skriver Jørgensen og Warring (s. 37). Det lykkes at fremsætte en bred fler-dimensional model, men den teoretiske dybde forsvinder i syntesen af teori-tilgange, der indpasses som dimensioner i en holistisk rammeforståelse, der synes at kunne rumme det hele. Artiklens konstruktive bidrag skal findes i udviklingen af en operationel tilgang, som kan bruges i empirisk forskning og afprøves i konkrete casestudier. Modellens mange udpenslede dimensioner kan ganske givet være et nyttigt redskab i empiriske under-

søgelser af læring på arbejdspladsen, hvor den vil kunne bruges som en checkliste for, hvad forskeren bør vurdere betydningen af.

Pernille Bottrup åbner sin artikel, »At skabe rum for læring i arbejdslivet«, med at beskrive, hvordan industrisociologien, som hun har baggrund i, har bevæget sig væk fra kvalifikationsbegrebet og fokus på de aktiviteter, der iscenesættes for at skabe læring, hen imod et fokus på kompetencebegrebet og læreprocessen, som den udfolder sig. Denne ændring medfører, at det lærende subjekt, samt kontekstens betydning for læreprocessens forløb, kommer i fokus. For at forstå hvilke faktorer, der har betydning for læring på arbejdspladsen, introducerer Bottrup begrebet 'læringsrum', med hvilket hun forsøger at afdække nogle forhold, som er afgørende for, om læreprocesser udspiller sig, og i givet fald hvilke (s. 69). Bottrup's læringsrum er inspireret af Lave & Wenger, men hvordan det overlapper med og adskiller sig fra deres begreb om praksisfællesskab kommenteres ikke. Vi får blot at vide, at Lave & Wenger's forståelse ikke kan stå alene, men må kombineres med teorier, der bedre kan indfange personrelaterede forhold og magtmæssige aspekter af processen (s. 71). Denne påstand synes at være baseret på en meget selektiv læsning, der overser, at interessekonflikter mellem nyankomne og erfarne i praksisfællesskaber beskrives som en drivende kraft i læreprocesser af Lave & Wenger (1991, s. 57), at de magtmæssige aspekter ved identifikation og forhandling af deltagelse behandles indgående hos Wenger (1998), og at betydningen af personlige forhold indfanges med begrebet om deltagerbaner, der står centralt i nyere arbejder indenfor situeret læringsteori (se f.eks. Lave 1999; Østerlund 1996; Nielsen 1999; Dreier 1997; 1999). En ting, jeg specifikt savner i Bottrup's artikel, er en diskussion af, hvordan begrebet om læringsrum relaterer sig til Warring og Jørgensen's model til analyse af læring på arbejdspladsen.

I artiklen af Steen Høyrup og Kim Pedersen diskuteres lærings- og kompetencebegreberne, og der gives nogle bud på de betydninger, der er på spil i øjeblikket (s. 85). Hvis meningen var at

vise, hvor komplekse og svære at få hold på begreberne om læring og kompetence er, så lykkes projektet meget godt, men hverken diskussionsdelen eller udredningen af begreberne, synes jeg, lykkes i særlig grad. En lang række teorier og begreber om læring (kompetenceudvikling) og kompetence skitseres, men der gås aldrig rigtigt i dybden med en diskussion af deres indbyrdes forskelligheder og ligheder – det gælder specielt for læringsbegrebet.

De næste to artikler i antologien tager en tematisk drejning til IT-støttet uddannelse. De to artikler er sandsynligvis indlemmet i antologien, fordi spørgsmål om IT-støttet uddannelse og læring står centralt i konsortiets forskningsprogram, men de får en noget enklaveagtig karakter i sammenhængen. I den første artikel belyser Bente Elkjær ud fra en undersøgelse af virksomheders anvendelse af IT-støttet uddannelse og e-lærings-branchens tilbud, hvilke pædagogiske teorier og tanker, der ligger bag anvendelsen af IT-støttet uddannelse på arbejdspladser. Den udmærkede lille artikel belyser, hvordan IT-støttet uddannelse på arbejdspladser primært foregår i dag, og peger på nogle muligheder og begrænsninger, man bør tage med i overvejelserne ved planlægning af IT-støttet undervisning på arbejdspladsen. Artiklen går fint i spænd med den næste artikel, hvor Lone Dirckinck-Holmfeld, Håkon Tolsby og Tom Nyvang beskriver en analysemodel for e-læring systemer, som kan vise forskellige systemers styrker og svagheder i forhold til nogle pædagogisk begrundede parametre (s. 123). De pædagogiske parametre er formuleret med afsæt i projektpædagogisk praksis ved Ålborg Universitet, hvor artiklens forfattere arbejder. I artiklen diskuteres, hvordan tre forskellige typer af e-læring systemer: Konference systemer, indholdsleverance-systemer og groupware-systemer, understøtter den pædagogiske praksis. Det konkluderes, at de forskellige systemer har forskellige styrker i forhold til at støtte forskellige aktivitetstyper i et virtuelt læringsmiljø (s. 150). Fokus i artiklen er således på teknik – på at udvikle en model til analyse af pædagogiske intentioner, som er indkapslet i teknologiske designs,

og altså ikke direkte på de læreprocesser, der opstår i mødet mellem studerende og teknologi.

I den næste artikel præsenterer Vibeke Andersen & Christian Helms Jørgensen en komparativ analyse af læringsmiljøerne på to meget forskellige arbejdspladser – en brødfabrik og en offentlig styrelse. Allerede i artiklens indledning løftes sløret for konklusionen: »at det primært er ved at give medarbejderne indflydelse, frirum og kompetence, der skabes læringsmuligheder i arbejdet« (s. 155). I denne konklusion spores en normativ læringsdefinition med fokus på overskridende innovative læreprocesser – forandrende læring. Det er for så vidt ok at fokusere på forandrende læring, men hvilke »dominerende forestillinger om læring på arbejdspladsen et sådan fokus stiller spørgsmålstejn ved« (s. 155), har jeg svært ved at se. Tværtimod forekommer et (normativt) fokus på innovativ forandrende læring at være meget traditionelt i tiden. Er der da slet ingen hager ved at »give medarbejderne indflydelse, frirum og kompetence«? Muligvis ikke, hvis man udelukkende fokuserer på at skabe rammer for innovativ forandrende læring – men spørgsmålet presser sig alligevel på; er al forandring god? Derudover er der en tendens til, at med fokus på innovativ forandrende læring følger en tendens til at overse betydningen af reproduktive stabiliserende læreprocesser i virksomheder. Min irritation over det uproblematiserede læringsbegreb rokker dog ikke ved, at præsentationen og sammenligningen af de to cases er spændende læsning. I særdeleshed fandt jeg den generaliserede sammenligning, i et forsøg på at begribe de samfundsmæssige betingelser for de store forskelle på tværs af de to arbejdspladser, interessant.

I antologiens sidste artikel, »Samtaler om kvalifikationer, kompetencer og læring« forsøger Bruno Clematide at komme bag om begreberne kvalifikationer, kompetencer og læring ved at samle en række uddrag fra samtaler om emnet med nogle af konsortiets forskere: Bente Elkjær, Steen Høytrup, Knud Illeris, Christian Helms Jørgensen, Kim Pedersen og Niels Warring. De blev stillet følgende spørgsmål:

Forstår man kvalifikationer/kompetencer som absolutte eller relationelle kontekstafhængige? Hvordan indgår magt og konflikter i forståelsen af kompetenceudvikling? Er det legitimt at beskæftige sig med krav? Er det legitimt at beskæftige sig med målinger/opgørelser? Clematide situerer indledningsvis sin interesse for disse spørgsmål med reference til en personlig 'harme' over 'kompetence-felttoget', som i stor udstrækning har erstattet industrisociologernes (som Clematide har rødder i) tale om kvalifikationer og udvikling af kvalifikationer, uden at der altid ligger en teoretisk forskel bag. I mange kredse er der blot tale om en 'kampagneagtig' udskiftning af det ene ord med det andet (s. 188).

Det er der kommet en ganske levende tekst ud af; en tekst som tematiserer en række vigtige spørgsmål for forskning i arbejdspladslæring, og som belyser hvordan Clematide's modstand mod kompetencebegrebet bliver mindre igennem samtalerne med konsortiets forskere. En kritisk kommentar til teksten er, at Clematide i sin konklusion primært trækker frem, hvad konsortiets forskere ser ud til at kunne blive enige om, men ikke forsøger at belyse, hvor uenighederne ligger. Jeg kunne i det hele taget have ønsket, at de mange samtaleuddrag var kommenteret og diskuteret noget mere, men Clematide vælger altså i dette tilfælde at nøjes med at holde mikrofonen, og lade forskerne komme til orde.

Lad mig afslutte med at anbefale bogen, som redaktøren også gør på bagsideomslaget, til alle, der beskæftiger sig med læring i arbejdslivet. Antologien er værd at læse, og som det burde fremgå af anmeldelsen, fungerer den fint som udspil til modspil og kritisk diskussion om læring i arbejdslivet.

Anmeldt af **Claus Elmholdt**, Ph.d.-stipendiat ved Psykologisk Institut, Aarhus Universitet.
e-mail claus@psy.au.dk

Brent W. Roberts & Robert Hogan:

Personality Psychology in the Workplace

Washington, DC: American Psychological Association, 2001, 368 s., ISBN 1 5579 8753X

Bogen er en artikelsamling baseret på en konference afholdt i 1999 på foranledning af det amerikanske psykologforbund og på baggrund af en stigende gensidig interesse blandt personlighedspsykologer og arbejds- og organisationspsykologer. Formålet var at bringe parterne sammen, og resultatet er blevet denne samling af indlæg, der i redigeret form udgør bogen. Redaktørerne giver en introduktion i et indledende kapitel, og efterfølgende er bogen delt i tre dele: personlighed – arbejds- og organisationsinterface, målings- og vurderingstemaer i anvendt personlighedspsykologi og nye temaer i anvendt personlighedspsykologi.

Bogens indledende kapitel af Robert Hogan og Brent Roberts antyder hurtigt hele bogens mest centrale perspektiv: Personlighedspsykologiens relevans for personaleudvælgelse og for forudsigelser om menneskers produktivitet, tilhørsforhold og engagement i organisationen, med hovedvægt på det første. Den lidt malende overskrift »When Personality Went Away« beskriver, hvorledes personlighedspsykologien kom i defensiven i forhold til socialpsykologi og behaviorisme samtidigt med, at undersøgelser viste, at personlighedstest havde ringe prædiktionsværdi i forhold til personaleudvælgelser med korrelationskoefficienter på 0.30 eller derunder.

Bogens centrale tema er således måling af personlighedsegenskaber først og fremmest til brug for udvælgelse og selektion – hvorfor de fleste kapitler i bogen bevæger sig omkring målingsproblemer, personlighedsteorier – 'Fem-Faktor'-modellen (big five) især – og hvorledes personlighedstræk kan/ bliver målt og målenes validitet i forhold til anvendelsesområdet: Rette mand på rette plads.

Af indledningskapitlet, eller senere i bogen, fremgår det således ikke, at personlighedspsykologien traditionelt har haft en central betydning indenfor især motivations- og ledelsespsy-