

Læring og opkvalificering - i spændingsfeltet mellem arbejde og uddannelse

Workshop 5

Voksenpædagogisk træf 14. maj 2013, tilrettelagt af Dansk
Voksenpædagogisk Forum



Baggrund for ph.d.-projektet 'Livslang læring for alle?'

- VEU-trepart 2004 – 2006
- Danmarks nationale strategi om livslang læring og opkvalificering for alle 2007
- Politisk og forskningsmæssig konsensus om livslang læring og opkvalificering som centralt velfærdspolitisk redskab til samfundsmæssig og individuel velfærd og velstand
 - Livslang læring er gået fra at være en *ret* til at være en *pligt* (Biesta 2006)
 - *Alle* er blevet uddannelsesegnede subjekter (Fejes 2006)
 - Ikke-deltagere er *dobbelt risikogruppe*, både for sig selv og for samfundet (Brinck 2006)



Hvad viser...

Rekrutterings- og deltagelsesforskningen

Tendenser i fordelingen af videre- og efteruddannelse

- Familiens lange arm
- Jobbets lange arm
- Velfærdssamfundets lange arm

(Desjardins et al 2006)

Hvad viser...

Forskning om ufaglærtes orientering mod VEU

- Instrumentelt (praksisorienteret) syn på deltagelse i læringsaktiviteter
- Mindre motiverede end andre faggrupper
- Deltagelse i uddannelsesaktiviteter har betydning for synet på uddannelse

Hvad viser ...

Forskning om virksomhedernes brug af VEU rettet mod ufaglærte medarbejdere

- Både interne og eksterne faktorer har betydning
- Forskellige uddannelseskulturer/ personalepolitiske strategier
- Instrumentel rettet mod virksomhedsspecifikke behov og kernemedarbejdere
- Konjunkturbestemt mv.
- Bi-polarisering

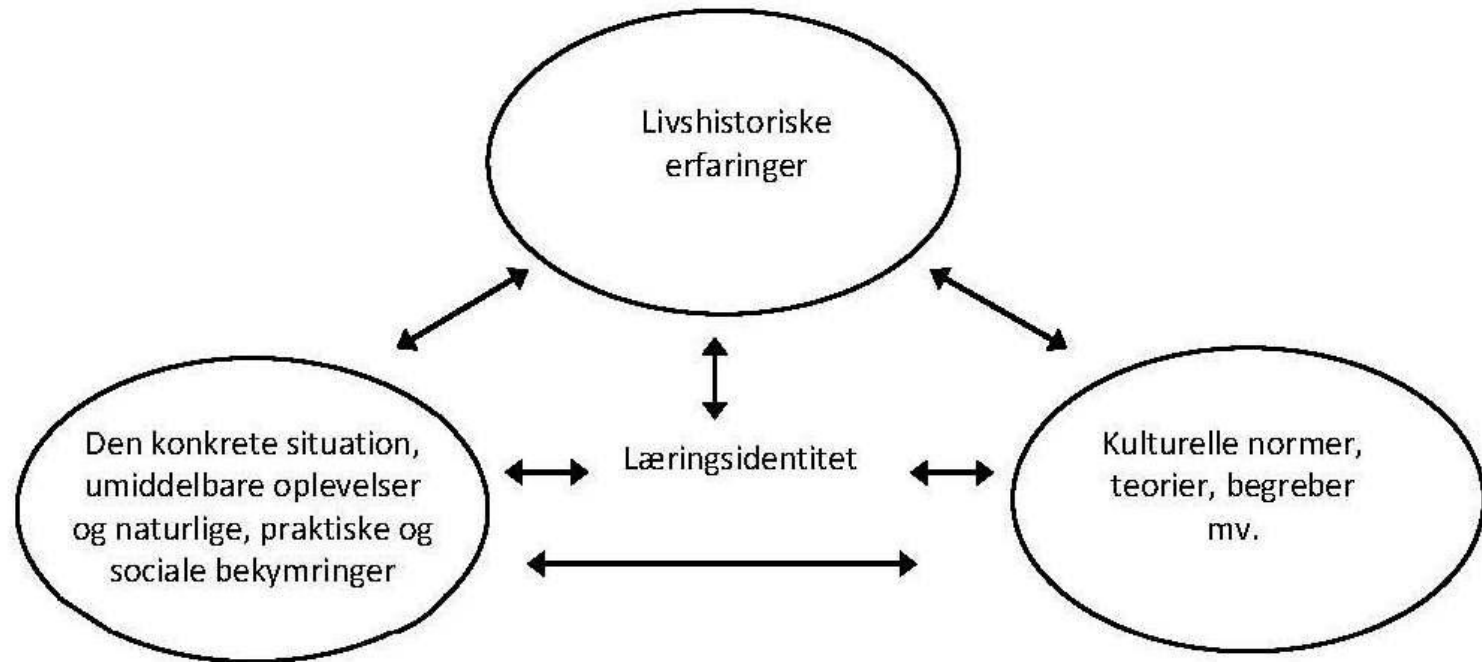
Tendenser i deltagelses- og rekrutteringsforskningen

- Udpræget uddannelsesoptimisme
- Fokus på motivation som individuel egenskab
- Manglende blik for ambivalens
- Manglende blik for det konkrete arbejde, dets indhold, organisering og udvikling

Mit udgangspunkt

- Arbejdslivet udgør et særligt læringsrum og hermed en særlig ramme for udviklingen af læringsidentitet
- Læringsidentitet betegner subjektets (medarbejdernes) oplevelse af egne behov og muligheder for at deltage i forskellige former for læringsaktiviteter (rettet mod arbejdslivet)
- Læringsidentitet etableres, vedligeholdes eller transformeres i en fortsat dialektisk erfaringsproces som element i subjektets fortsatte involvering i en specifik (historisk, social og materiel) virkelighed

Læringsidentitet



Analysespørgsmål

- Hvilke bekymringer giver det ufaglærte arbejdsliv anledning til?
- Hvordan oplever medarbejderne deres mulighed for at imødekomme disse bekymringer?
- I hvilket omfang og på hvilken måde oplever de deltagelse i forskellige læringsaktiviteter (Formelle, uformelle og ikke-formelle) som noget, der kan understøtte deres modus vivendi/deres livsstrategier?

Bekymringer i det ufaglærte arbejdsliv

- **Naturlige bekymringer:** Det ufaglærte arbejde som nedslidende
- **Praktiske bekymringer:** Kvaliteten af arbejdet, Kvaliteten i arbejdet og Anvendelse af viden om og i arbejdet
- **Sociale bekymringer:** Bevare beskæftigelsen, Arbejdet som lønarbejde, Anerkendelse fra overordnede, Godt kollegaskab og Der er andet i livet end arbejde.
- **Ultimativ bekymring:** Bevarelse af beskæftigelse

Oplevede muligheder for at imødekomme bekymringen om beskæftigelse

Det er nødvendigt at være fleksibel og tilpasse sig

- Job- og brancheskift
- De løbende ændringer på arbejdspladsen

Ambivalens er et grundvilkår i arbejdet

- Tilsidesættelse af naturlige, praktiske og sociale bekymringer opleves som nødvendigt (men ikke uproblematisk)

Begrænset kontrol over egne beskæftigelsesmuligheder

- Muligheder og behov for job-og kompetenceudvikling er other-determined
- Manglende muligheder for at omsætte formel viden i arbejdet
- Uklarhed om fremtidigt kompetencebehov/fravær af alternative beskæftigelsesmuligheder

Læring som redskab til at imødekomme bekymringer

Naturlige bekymringer: Undgå unødigt belastning og tilpasse sig: udvikle rutiner, få fornemmelse for maskinerne og lære internt i medarbejdergruppen at fordele det belastende arbejde.

Praktiske bekymringer: Tilegne sig viden om produktet og hvordan det konkrete arbejde indgår i den samlede arbejdsproces. Trækker fx på viden som (for)bruger.

Mestre de konkrete arbejdsfunktioner men også løse problemer udover den formelle arbejdsbeskrivelse.

Sociale bekymringer: lære nye arbejdsfunktioner og påtage sig nye opgaver for at bevare sin beskæftigelse. Dygtighed = omhyggelighed og erfaring

Formel læring som redskab til at bevare beskæftigelsen?

Det er erfaring der tæller

- Det er primært viden og kvalifikationer opnået gennem uformel og ikke-formel læring, der kan anvendes i det daglige arbejde
- Begrænsede muligheder for at omsætte teoretisk viden/formel uddannelse i arbejdet

Konflikt mellem kort- og langsigtede interesser

- Uddannelse sætter produktionen i stå

Formel læring som redskab til at bevare beskæftigelsen?

Livslang læring til gavn for hvad?

- Uklare muligheder for jobudvikling
- Muligheder for jobudvikling og deltagelse i læringsaktiviteter er other-determined
- Usikkerhed omkring arbejdsmarkedsudvikling og politisk prioritering
- Modstridende udmeldinger fra arbejdsgiverorganisationer og politikere

Livslang læring til gavn for hvem?

- Institutionaliseringsen og formalisering af læring der tidligere fandt sted på arbejdspladsen
- Krav om certificering af viden: Oplevelse af begrænset handlerum

Det ufaglærte arbejde som ramme for udvikling af læringsidentitet

- Fortsat læring er nødvendig
- Deltagelse i forskellige læringsaktiviteter er en central del af arbejdslivet
- Orientering mod brugsværdien af viden og færdigheder
- Begrænsede muligheder for at omsætte teoretiske/formelle kvalifikationer i praksis
- Fremtiden er en usikker orienteringshorisont
- Primært adaptiv læringsidentitet

Konklusioner

Læringsidentitet er dialektisk: relationel udspændt mellem tidligere erfaringer, den nuværende situation og forventningerne til fremtiden

- Erfaringerne med at kunne bruge erfaringer, færdigheder og viden i arbejdet har central betydning for læringsidentiteten
- Erfaringen med hvilke typer af læringsaktiviteter der bidrager med relevant forstået som anvendelig viden spiller en afgørende rolle for læringsidentiteten
- Arbejdets organisering og indhold samt forventningerne til udviklingen på den konkrete arbejdsplads og det lokale arbejdsmarked spiller en central rolle for læringsidentiteten

Udfordringer for uddannelsesambassadører, uddannelsesplanlæggere m.fl.

- (Hvordan) kan man tage hensyn til/udgangspunkt i medarbejdernes konkrete erfaringer og bekymringer i forbindelse med udviklings- og opkvalificerings tiltag?
- Hvilken betydning har den konkrete udvikling i arbejdets indhold og organisering for de læringsmuligheder og -behov medarbejderne oplever i praksis?
- (Hvordan) kan man etablere læringsrum i arbejdslivet som understøtter, at alle faggrupper oplever muligheder og behov for fortsat at engagere sig i læringsaktiviteter?
- (Hvordan) kan man gøre fremtidige kvalifikationskrav til reel orienteringsmulighed?

Videndeling

- Hvad er jeres erfaringer med at udvikle og igangsætte kompetenceudvikling/ efteruddannelse for disse målgrupper?
- Hvilke redskaber er produktive i forhold til at skabe sammenhæng mellem jobudvikling og kompetenceudvikling/efteruddannelse?

Tak for opmærksomheden ...

‘Livslang læring for alle?’

- En arbejdslivshistorisk undersøgelse af det ufaglærte arbejdsliv som betingelse for livslang læring og opkvalificering’

kan rekvireres fra RUC’s boghandel på:

<http://www.academicbooks.dk/livslang-laering-for-alle/9788791387593>

eller downloades på:

http://rudar.ruc.dk/bitstream/1800/8910/1/sissel_fin.pdf

